



ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS/AS TRABALHADORES/AS DA EMPREL


O Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Informática e Tecnologia da Informação de Pernambuco – SINDPD-PE, realizou em dia cinco de julho de dois mil e dezoito, às dez horas, com o número de trabalhadores presentes, em observância ao Artigo 16º do seu Estatuto, Assembleia Geral Extraordinária, com os empregados da EMPREL, com a presença de 77 (setenta e sete) empregados, conforme lista de presença anexa. Em primeiro lugar foram eleitos o presidente e o secretário da mesa, sendo escolhidos pelos presentes para presidente o Sr. Manoel Messias Nascimento Melo e para secretário(a) o Sr. João Fernandes de Lima Júnior. Em seguida foi discutida a seguinte pauta: 1. Campanha salarial: (a) apresentação e discussão das propostas apresentadas pela diretoria da EMPREL, envolvendo negociação salarial, mesa geral, avaliação de desempenho, progressão por mérito/antiguidade, esteira salarial e outros assuntos da pauta; (b) discussão e propostas de encaminhamentos; 2. Outros assuntos de interesse da categoria. A mesa relatou a proposta apresentada pela diretoria da EMPREL em reunião realizada no dia 29/06/2018, consolidada no ofício conjunto nº 01/2018 – SEPLAG/EMPREL em 04/07/2018, a seguir: • **Reajuste de 2,95% no salário-base e no vale-refeição, a partir de outubro de 2018;** • **Reenquadramento em nova tabela, com novos Interstícios de 3% entre faixas para ambos os planos e aproximação dos limites finais das carreiras, em novembro de 2019, com garantia de reajuste mínimo igual a 2%;** • **Eliminação do limite percentual de elegíveis para progressão por mérito no PCRC e criação da progressão por antiguidade no PCRC, em anos alternados;** • **Limitar as progressões por antiguidade e por mérito a última faixa salarial do cargo para o PCCS e PCRC, criando 2 (duas) faixas adicionais nos cargos em que os limites já foram ultrapassados;** • **Reajuste do vale-refeição, em 2019, conforme negociação na mesa geral;** • **Progressões por antiguidade de 2019 com efeitos financeiros a partir de março de 2020, e sem retroativos;** • **Progressões por mérito de 2018 e de 2020, com os interstícios das novas tabelas, em ao menos 1 (uma) faixa para 2018 e 1 (uma) faixa para 2020, para todos os elegíveis, com efeitos financeiros em novembro de 2020, e sem retroativos;** • **A avaliação de desempenho seguirá os padrões do PGDE de 2014, com novos formulários revisados pela comissão paritária, e a partir de 2020 serão considerados nota mínima de 8 para os elegíveis;** • **Reajuste do vale-refeição, em 2020, conforme negociado na mesa geral;** • **Caso o reajuste da mesa geral, em 2020, seja superior a 3%, ajuste das tabelas salariais, no mês de novembro, no percentual que exceder 3%;** • **Consolidação da data-base das progressões no mês de novembro, a partir de 2020.** Em sendo assim, a proposta foi lida e esclarecida nos seus detalhes pela mesa da assembleia; foi dado o uso da palavra aos presentes e, logo após os esclarecimentos, não havendo mais dúvidas e considerando as sugestões suscitadas por alguns dos presentes, a mesa formulou e colocou em votação a seguinte proposta de encaminhamento: 1. Dar continuidade ao processo negocial buscando melhorar a proposta apresentada pela diretoria da EMPREL nos seguintes itens: (a) **Quando do reenquadramento na nova tabela, garantia de reajuste mínimo igual a 2,5% (dois vírgula cinco por cento) e, caso o reajuste da mesa geral em 2019 seja superior a 2% (dois por cento), ajuste das tabelas salariais, no mês de novembro, no percentual que exceder 2% (dois por cento);** (b) **Quando da limitação das progressões por antiguidade e por mérito, criar 4 (quatro) faixas adicionais, ao invés de 2 (duas), nos cargos em que os limites já foram ultrapassados;** (c) **Manter a nota mínima de 7 (sete), ao invés de 8 (oito), para efeito de progressão por mérito, resultante da avaliação de desempenho em 2020, para os elegíveis;** (d) **Reajustar os salários em 2020 pelo percentual integral, por ventura, concedido pela mesa geral, ao invés do percentual que exceder 3% (três por cento);** e) **Antecipar as datas das repercussões financeiras das progressões por mérito para julho de 2020 e progressão por antiguidade para janeiro de 2020.** 2. Manter a negociação dos demais itens da pauta de reivindicações a saber: 1. **Cláusulas Sociais (a) Complemento auxílio-doença – Complementar a diferença entre a aposentadoria e o salário por 90 (noventa) dias e dar continuidade ao pagamento, por parte da empresa na mensalidade do Plano de Saúde por 180 (cento e oitenta) dias;** (b) **Plano de saúde – garantir dependentes até 29 anos e 11 meses;** (c) **Manter demais cláusulas;** 2. **Participação em Lucros e Resultados – Estipular um prazo para aperfeiçoamento a**



ATA DE ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DOS/AS TRABALHADORES/AS DA EMPREL

partir das sugestões dos trabalhadores; 3. Teletrabalho – Criar Comissão paritária ou estipular prazo para normatização, com implantação piloto; 4. Banco de Horas – Renovar cláusula com comissão paritária ou prazo para normatização, garantindo flexibilidade no registro de ponto diário; 5. Reforma Trabalhista – Consolidar no ACT, o entendimento atual de que as gratificações praticadas na EMPREL tem natureza salarial, garantindo a negociação coletiva das inovações legais. Qualquer alteração nos contratos individuais de trabalho sobre Redução Salarial, Jornada de Trabalho (Horas Extras, Duração Diária, Intervalo para Almoço, Jornada de 12x36), Descansos Especiais para a mulher amamentar o próprio filho, Férias e Grávidas em condições insalubres, cujos critérios não estejam definidos no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, deverá ser precedido de negociação com o SINDPD-PE, inclusive para os empregados que percebam salário igual ou maior que duas vezes o limite máximo dos benefícios da previdência social. 6. Contribuição negocial – Incluir cláusula garantindo desconto em folha de pagamento de contribuição negocial nos meses e percentuais deliberados pela assembleia dos trabalhadores, com direito de oposição a ser exercido em até 5 dias da homologação do ACT; 7. Vigência – Considerar o limite legal de 2 anos de vigência. Antes da votação foi realizada a contagem dos empregados presentes, sendo contabilizada a presença de 59 (cinquenta e nove) empregados; então colocou-se em votação, sendo APROVADA, do total de 59 (cinquenta e nove) votantes, por 58 (cinquenta e oito) a favor, nenhum contrário e 1 (uma) abstenção; sendo assim encerrada a assembleia e lavrada a presente ata que vai por mim e pelo presidente assinada.

Recife, 5 de julho de 2018


João Fernandes de Lima Júnior
Secretário da mesa

Manoel Messias Nascimento Melo
Presidente da mesa