

SINDPD-PE

CAMPANHA SALARIAL 2022/2024

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

JUSTIFICATIVA - As constantes mudanças na legislação e demais normas trabalhistas têm gerado insegurança jurídica nas relações de trabalho do setor, agravada pela eleição de um novo governo em 01 de janeiro de 2023.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2022, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

- a) Para os empregados que não se enquadram nas alíneas "b", "c", "d" e "e": R\$ 1.468,00 (hum mil, quatrocentos e sessenta e oito reais).
- b) Para digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; auxiliares, assistentes e/ou atendentes de informática e tecnologia da informação; atendentes de help-desk: R\$ 1.761,00 (hum mil, setecentos e sessenta e um reais).
- c) Para profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas "b", "d" e "e": R\$ 1.898,00 (hum mil, oitocentos e noventa e oito reais).
- d) Para profissionais de nível superior técnicas que não se enquadram nos pisos correspondentes à alínea "e": R\$ 2.330,00 (dois mil, trezentos e trinta reais).
- e) Para programadores, desenvolvedores e Analistas de Tecnologia da informação, independente da nomenclatura adotada: R\$ 3.020,00 (três mil e vinte reais).

Parágrafo Primeiro - Fica acordado que o PISO técnico-profissional da categoria será o da alínea "c";

Parágrafo Segundo - Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa considera-se Digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados aqueles trabalhadores que exercem atividade de transcrição e/ou verificação de informações e dados de meio não eletrônico para meio eletrônico, necessariamente a partir da utilização de teclados de equipamento computacional, desde que essas informações estejam estruturalmente organizadas em fichas, boletins, relatórios, pré impressos, escritos à mão ou documentos assemelhados.

Parágrafo Terceiro - A atividade de digitação só poderá ser desenvolvida por digitador e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados. A utilização de empregados de outras funções no desempenho de atividades típicas de digitação, conforme previsto no Parágrafo Segundo, implicará na obrigatoriedade, por parte do empregador, em aplicar remuneração, jornada e condições de trabalho garantidos ao digitador.

Parágrafo Quarto - Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa são considerados operadores de computador e/ou técnicos em operação e monitoração de computadores aqueles trabalhadores dos centros de processamento de dados, empresas de informática ou de tecnologia da informação, independente do porte, que funcionem em até 4 turnos diários de 6 horas por turno, exercendo em conjunto ou isoladamente atividades de monitoração de recursos computacionais (hardware, software e telecomunicações), interagindo com estes recursos, visando a efetivação de procedimentos preestabelecidos em documentação técnica pertinente, procedimentos estes estabelecidos pela empresa.

Parágrafo Quinto - Independente da denominação do cargo e/ou função ocupada, a todos os trabalhadores alocados nos clientes da empresa, que por força de contratos de terceirização ou prestação de serviços em bancos ou qualquer outro ambiente de instituições financeiras, no Estado de Pernambuco, desenvolvam serviços de tratamento de documentos oriundos de envelopes do caixa rápido, malotes de clientes, digitação de documentos não capturados pelo sistema de automação bancária, conferência de listagens, manuseio e arquivamento de documentos, não poderá ser aplicado piso salarial inferior ao de "DIGITADOR" estabelecido no CAPUT da presente CLÁUSULA, assegurada a mesma jornada de trabalho relativa ao cargo de "DIGITADOR" prevista na CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e a legislação ordinária vigente.

JUSTIFICATIVA - A proposta de reajuste dos pisos salariais, com base no índice de reajuste dos salários, busca valorizar o esforço dos trabalhadores para que o setor continue crescendo e, em consequência, mantenha sua capacidade de atrair novos profissionais. As mudanças propostas no agrupamento dos pisos salariais respondem a estes desafios, valorizando aqueles que garantem o expressivo crescimento da TI pernambucana, nos últimos anos.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Pactum os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2022, a um reajuste de 15,9% (quinze vírgula nove por cento) sobre o salário de agosto de 2022.

Parágrafo Primeiro - O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA.

Parágrafo Segundo - *As empresas só poderão compensar reajustes salariais concedidos expressamente à título de antecipação do reajuste da campanha salarial, não sendo admitido nenhum outro tipo de compensação de outros reajustes, a exemplo de promoções.*

JUSTIFICATIVA - O segmento de Informação e Comunicação, em Pernambuco, cresceu 4,8% e as Receitas aumentaram 8%. Os dados mais modestos para o segmento de Tecnologia da Informação e Comunicação, em comparação ao dos serviços em geral, longe de indicar qualquer indicio de crise, refletem, na realidade, que o setor manteve firme o nível de atividade, na medida em que foi estratégico para o funcionamento da economia nos períodos mais agudos do isolamento social, no qual

diversos setores de atividade adotaram estratégias de trabalho remoto. A retomada das formas tradicionais de trabalho (presenciais) ou mistas, por sua vez, demandam novas soluções as quais o segmento tem respondido, tanto é verdade que os dados nacionais desagregados para as Atividades de Serviços de Tecnologia da Informação são mais expressivos tanto para o volume de serviços prestados quanto para a receita nominal auferida dos mesmos. Em matéria recente, a Associação Brasileira das Empresas de Software - ABES projeta um crescimento de 14,3% nos investimentos em Tecnologia da Informação e Comunicação em 2022, o que representa entre 2% e 3% do investimento global no setor. Em 2021, o país totalizou US \$46 bilhões em Investimentos no setor, aumento de 17,4%, o que representou 1,65% do investimento global.

Por outro lado, num país envolto em incertezas decorrentes dos projetos políticos em disputa no país, a conjuntura econômica permeada por graves dificuldades (baixo crescimento, juros e desemprego nas alturas), os salários corroídos por um intenso processo inflacionário, estima-se o IPCA/IBGE em 10,60% para a data base setembro.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 05 (cinco) anos ininterruptos de relação empregatícia com o mesmo empregador, e enquanto perdurar esta relação, este empregador concederá ao empregado adicional de tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, durante a vigência desta Convenção.

JUSTIFICATIVA - Num mercado de trabalho aquecido, é fundamental mecanismos de retenção de profissionais nas empresas. Nesse sentido, o adicional de tempo de serviço contribuirá para retenção dos profissionais mais experientes.

Outros Adicionais

CLÁUSULA nnnnnnnnnnn - ADICIONAL DE TITULAÇÃO

As empresas concederão Adicional de Titulação aos empregados com pós-graduação, nos seguintes percentuais:

- a) Com doutorado ou pós-doutorado - 10% (dez por cento);
- b) Com mestrado - 7,5% (sete vírgula cinco por cento);
- c) Com especialização - 5% (cinco por cento).

Justificativa - Convencionou-se que o setor de TI exige um nível de escolaridade acima da média e uma disposição para aprendizagem contínua de seus profissionais. Pelos dados do RAIS/CAGED, de fato, os trabalhadores e trabalhadoras de TI apresentam um nível de escolarização superior à média dos demais trabalhadores (cerca de 58% tem graduação ou pós-graduação), apesar disso, 69% dos trabalhadores não faziam nenhum curso na área e apenas 7,5% cursavam uma pós-graduação, de acordo com a Pesquisa do perfil da categoria, efetuada pelo SINDPD-PE, em 2017. A criação de adicional de titulação pode contribuir para uma melhor capacitação dos trabalhadores.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIOS DE FÉRIAS

As empresas pagarão o adicional de férias no percentual de 40% (quarenta por cento), em substituição ao 1/3 (hum terço) previsto na Constituição, relativamente às férias que **forem gozadas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, incidindo inclusive sobre o abono pecuniário.**

PARÁGRAFO ÚNICO - Os trabalhadores que porventura venham ser demitidos também farão jus ao mesmo percentual.

JUSTIFICATIVA - Apesar de ser uma cláusula inscrita na CCT há décadas, ainda existem dúvidas na sua aplicação pelas empresas por isto os ajustes na redação.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas poderão fixar, em aditamento a presente Convenção, os critérios relativos à Participação nos Lucros e Resultados, a ser distribuída aos seus empregados, de forma a cumprir o disposto no art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 30/11/2000, a ser instituído **por acordo coletivo ou** por comissão formada pelos próprios empregados e empresários, com a participação de representante do sindicato laboral, que deverá, obrigatoriamente, ser convidado a integrar a mesma, sob pena de nulidade de todo o processo, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação e regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo, bem assim demais critérios e condições, tais como programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro - A condição de licenciado, seja por doença ou maternidade/paternidade, não afasta o direito do empregado em perceber a PLR, desde que, quando em atividade, tenha cumprido as condições para a percepção desta parcela.

Parágrafo Segundo - **Ao empregado que, fazendo jus à participação nos lucros ou resultados aqui pactuada, vier a ser dispensado na vigência deste instrumento normativo e sem justa causa, será assegurado o direito à percepção, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, da parcela ou parcelas ainda não recebidas a título da participação dos lucros ou resultados estabelecidas nesta CCT.**

Parágrafo Terceiro - **Na hipótese prevista no parágrafo segundo, será feita ressalva no termo de rescisão prevendo o depósito em conta bancária do empregado, informada por ocasião da rescisão.**

Parágrafo Quarto - **Quando os critérios de PLR forem instituídos por comissão paritária, os representantes dos empregados deverão ser eleitos em votação secreta divulgada antecipadamente, dentre os candidatos inscritos, com a documentação do processo eleitoral sendo disponibilizada para o sindicato.**

JUSTIFICATIVA - É fundamental garantir que todos que contribuíram para os resultados da Empresa participem da distribuição dos lucros alcançados. Por outro lado, a possibilidade legal de definir critérios de PLT através de comissão paritária exige que haja transparência no processo de escolha dos representantes dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2022, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, com valor individual de R\$ 33,00 (trinta e três reais), no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo Primeiro - O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de 2020 será reajustado em 13,8% (quatro vírgula seis por cento), garantido o valor previsto no caput como mínimo a ser praticado pela empresa.

Parágrafo Segundo - Caso o empregado falte por motivo de doença devidamente comprovado, conforme atestado médico, não poderão ser descontados os vales-refeições, correspondentes aos dias ausentes, por licença médica.

Parágrafo Terceiro - É facultado ao empregado optar por vale-refeição ou alimentação, desde que haja exequibilidade de conversão junto à empresa fornecedora e equivalência de custos entre as alternativas.

Parágrafo Quarto - As empresas concederão a todo e qualquer empregado beneficiário desta Convenção, independente do respectivo salário, a título de ajuda de custo de alimentação, por jornada prorrogada ou extraordinária de acordo com a seguinte tabela:

HORAS EXTRAS TRABALHADAS	BENEFÍCIO
Entre 02:00:00 e 05:59:59	50% do valor do vale-refeição
A partir de 06:00:00	100% do valor do vale-refeição

Parágrafo Quinto - Os empregados da empresa que possuam refeitório e os que percebam vantagem análoga, assim entendida como o fornecimento pela empresa ao empregado de alimentação compatível com o vale-refeição vigente, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando assegurada as condições mais benéficas já concedidas.

Parágrafo Sexto - As empresas poderão, a seu critério e se assim desejarem, conceder vales-refeição ou ajuda de custo de alimentação (ticket ou similar), aos seus empregados, em valor superior às cifras estabelecidas no caput e no parágrafo quarto desta cláusula, mantendo-se integralmente, as condições definidas nos demais Parágrafos desta cláusula.

Parágrafo Sétimo - A ajuda de custo de que trata esta cláusula, assim como todas as demais condições nela estabelecida, não têm natureza salarial e, por consequência, não se aplica sobre qualquer outro título trabalhista.

Parágrafo Oitavo - Fica assegurado a todos os empregados a percepção deste benefício, inclusive durante o período de gozo de férias, licença maternidade e licença paternidade.

Parágrafo Nona - Fica assegurado ao empregado que se encontra afastado de suas atividades em função de acidente do trabalho ou doença profissional à continuidade do recebimento deste benefício por um período de até 06 (seis) meses, também sem ônus.

Parágrafo Décimo - Fica assegurada a entrega deste benefício até a data de pagamento da folha do mês vencido.

Parágrafo Décimo Primeiro - Será fornecido, junto com os tíquetes concedidos para o mês de outubro de 2022, tíquete extra no valor da diferença entre o novo valor facial, calculado conforme previsto no parágrafo primeiro, e o valor anteriormente pago para o mês de setembro, multiplicada esta diferença por 22.

JUSTIFICATIVA - Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT), em Recife, o valor médio de alimentação fora da residência é de R\$ 32,54 (trinta e dois reais e cinquenta e quatro centavos).

Um aspecto que vem ganhando relevância, internacionalmente, é a redução da presença das mulheres nas profissões ligadas à TI. Em Pernambuco, não é diferente. Estudos feitos com base no RAIS/CAGED, apontam que as mulheres ocupam em torno de 30% dos postos de trabalho, sendo a principal dificuldade de conciliar a atividade profissional e a vida familiar, uma das razões encontradas em pesquisas efetuadas no Porto Digital.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO MÉDICO

As empresas se obrigam a manter convênio de assistência Médico-Hospitalar, com empresas autorizadas pela ANS (Agência Nacional de Saúde), e garantir cobertura em todo o estado de Pernambuco observando-se o seguinte:

I. O convênio terá como objeto assistência médica e psicológica para os empregados;

II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, com a empresa participando com 50% (cinquenta por cento) do custo com estes dependentes;

III. Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 213,00 (duzentos e treze reais);

IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:

VALOR DO PLANO (PER CAPITA)	PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA	PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR
Até R\$ 231,00	100 %	-
R\$ 231,01 até R\$ 301,00	80 %	20 %
Acima de R\$ 301,00	50 %	50 %

Parágrafo Primeiro - O(A) empregado(a) que já dispuser de um plano de saúde individual ou que optar por contratar um plano de saúde particular, deverá notificar sua situação/decisão à empresa no momento de sua admissão ou na ocasião em que desejar desligar-se do plano empresarial, ficando a empresa obrigada a pagar ao funcionário o valor da mensalidade equivalente ao que seria custeado pelo empregador se o funcionário estivesse inserido no plano corporativo, mediante apresentação de recibo do pagamento pelo obreiro.

Parágrafo Segundo - As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no caput da presente cláusula.

JUSTIFICATIVA - Segundo informe da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, em junho, os planos de saúde estão autorizados a reajustar suas mensalidades em 15,5% (sete vírgula trinta e cinco por cento). Notoriamente, os planos empresariais e os coletivos por adesão aplicam reajustes superiores ao estabelecido pela ANS, por não estarem submetidos a esta limitação, como pode ser comprovado por pesquisa da Associação Brasileira de Planos de Saúde - Abramge que indica reajuste entre 16 e 19%, nesses planos.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

As Empresas, quando da morte de empregado ou de pai, mãe, filho, cônjuge, companheira ou companheiro, contribuirão para as despesas do funeral com a importância equivalente a **R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais)** a partir de setembro de **2022**, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias, após o óbito.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso o óbito seja do(a) empregado(a), a empresa estará obrigada a pagar o valor acordado no caput desta cláusula no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento da solicitação do auxílio ao dependente legal do(a) empregado(a) (cônjuge, companheira ou companheiro, filho ou filha, pai ou mãe, nessa ordem), independente de quem apresente o atestado médico.

JUSTIFICATIVA - Além da atualização do valor, propomos ampliar o prazo para o pedido, considerando que, em casos de mortes súbitas por pandemias ou tragédias, o choque emocional e o desconhecimento dos familiares sobre este benefício podem levar à perda deste direito.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE OU AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas reembolsarão aos empregados e empregadas, bem como os empregados viúvos, separados judicialmente, desquitados, divorciados ou solteiros que tenham a guarda dos filhos, as despesas mensais efetuadas e comprovadas com mensalidades em Creches e/ou escolas, de seus filhos, até a idade de 06 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, em creches ou instituições similares, de sua livre escolha, desde que reconhecidos pelo órgão público competente, observando o limite máximo mensal de valor correspondente a **R\$ 319,00 (trezentos e dezenove reais)**, por cada filho, a partir de 01 de setembro de **2022** até o termo final desta convenção.

Parágrafo Primeiro - Os empregados poderão optar pelo reembolso do valor do auxílio estipulado no Caput desta Cláusula, caso as despesas efetuadas e comprovadas tenham sido realizadas com o pagamento de empregada doméstica (babá) contratada para guarda de filhos até a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, desde que a mesma tenha seu contrato de trabalho registrado em carteira de trabalho e previdência social e seja matriculada junto ao INSS, ficando explicitado que cada empregada doméstica (babá) só dará direito ao reembolso do limite fixado nesta cláusula, sendo feita à comprovação do pagamento com a remessa à empregadora de cópia do recibo de salário fornecido pela empregada doméstica e de cópia do recolhimento previdenciário correspondente.

Parágrafo Segundo - Será pago ao empregado ou empregada o auxílio-creche / escolar, por filho ou filha, da matrícula até o final do ano letivo em que a criança complete

06 anos e 11 meses, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula

Parágrafo Terceiro - O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante

Parágrafo Quarto - Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, o benefício será pago à mãe.

Parágrafo Quinto - Caso o pai e a mãe, sejam empregados da mesma empresa, e não coabitam, o benefício será pago àquele que detiver a guarda do filho.

Parágrafo Sexto - A ajuda de custo de que trata esta cláusula não tem natureza salarial e, por consequência, não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.

JUSTIFICATIVA - Atualização do valor com base no índice de reajuste proposto.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTE

As Empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes corretivas, com prescrição médica, comprovadas através de recibos ou notas fiscais de óticas, devidamente quitadas.

Parágrafo Primeiro - O presente auxílio corresponde a um par de lentes de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos e fica limitado a importância de **R\$ 207,00 (duzentos e sete reais)** a partir de setembro de 2022, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.

Parágrafo Segundo - O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 06 (seis) meses, a partir da solicitação anterior de reembolso e, ainda, quando tenha havido, comprovadamente, alteração de grau das lentes.

Parágrafo Terceiro - Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a **R\$ 207,00 (duzentos e sete reais)** o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.

JUSTIFICATIVA - Atualização do valor com base no índice de reajuste proposto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

As empresas **reembolsarão** o custeio com combustível aos trabalhadores que utilizam o próprio veículo para o deslocamento residência/empresa/residência, a título de auxílio combustível, o montante correspondente ao que seria a sua despesa com o transporte coletivo, ou seja, o Vale-transporte, desde que solicitado expressamente.

PARÁGRAFO ÚNICO - A ajuda de custo de que trata esta cláusula não tem natureza salarial e, por consequência, não pode repercutir sobre qualquer outro título trabalhista.

JUSTIFICATIVA - As dificuldades do sistema do transporte público, na Região Metropolitana, e a não disponibilidade de sistemas regularizados na maioria das outras cidades do Estado, exige uma alternativa ao acesso a este direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões dos contratos de trabalho se darão conforme a legislação em vigor, sendo sua homologação obrigatória, na sede do SINDPD-PE, aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço prestado e cujo salário-base seja igual ou inferior a R\$ 7.087,00 (sete mil e oitenta e sete reais). Aos demais empregados, quando solicitarem, fica garantida a assistência à rescisão do contrato de trabalho, que se dará na sede do sindicato laboral.

Parágrafo Primeiro - Aos demais empregados, quando solicitarem, fica garantida a assistência à rescisão do contrato de trabalho que se dará na sede do sindicato laboral.

Parágrafo Segundo - A assistência à rescisão do contrato de trabalho será realizada preferencialmente de forma presencial, porém de forma excepcional, havendo expressa concordância do empregado, poderá ser realizada remotamente.

JUSTIFICATIVA - A proposta apresentada fixa o valor teto do INSS como novo limite, metade do valor estipulado como limite de hipossuficiência do trabalhador. Para aqueles que recebem acima desse valor, torna mais claro o direito a solicitar a assistência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESPESAS COM DESLOCAMENTO

As empresas serão responsáveis pelas despesas referentes aos deslocamentos a serviço de seus empregados quando estes forem executados fora das instalações da empresa, fora das instalações de clientes da empresa onde preste serviço de forma permanente ou em localidade diversa de sua lotação.

Parágrafo Primeiro - Quando o deslocamento a serviço se der para localidade diversa da lotação do empregado as empresas deverão prover antecipadamente os recursos suficientes para fazer frente às despesas com transporte, estadia ou hospedagem sendo tais despesas objeto de comprovação, a fim de propiciar acerto de contas.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão ressarcir diretamente a seu empregado quando este for obrigado a utilizar veículo próprio para seu deslocamento a serviço através de mecanismo, previamente definido, que cubra os custos com combustível, desgaste do veículo, estacionamento, pedágio e outras despesas decorrentes desta utilização.

Parágrafo Terceiro - As despesas referidas no "caput" desta cláusula não possuem caráter salarial para qualquer efeito.

JUSTIFICATIVA - Para aqueles empregados que atuam na assistência técnica "no campo" e que são obrigados a utilizarem seus automóveis, a explicitação das regras de ressarcimento de despesas é essencial, mas ainda com o crescimento vertiginoso dos preços de combustíveis.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO AMAMENTAÇÃO

O horário especial previsto no caput do Art. 396 da CLT, para trabalhadoras que estejam amamentando, terá um acréscimo de mais 6 (seis) meses, mantidas as regras previstas nos parágrafos 1º e 2º do Art. 396, ora citado.

JUSTIFICATIVA - Necessário como incentivo ao ingresso de mulheres no mercado de trabalho em TI.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica ajustado que as jornadas normais de trabalho dos empregados em processamento de dados serão:

I. Digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados, operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.); **auxiliares, assistentes ou atendentes de informática e tecnologia da informação; atendentes de help-desk**: 30 (trinta) horas semanais;

II. Demais empregados, **inclusive os setores administrativos e de serviços gerais**: 40 (quarenta) horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO - A jornada diária dos digitadores em conformidade com a NR-17, deverá observar o seguinte: a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, 10 (dez) minutos de descanso.

JUSTIFICATIVA - Temos constatado a prática de jornadas superiores às acordadas, inclusive com um entendimento equivocado de que estas jornadas só se aplicam às funções típicas de TI.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TURNO ININTERRUPTO

Aos empregados que trabalhem em turno ininterrupto, ou seja, em atividades que funcionem em turnos de revezamento, abrangendo as 24 (vinte e quatro) horas do dia, serão garantidas as seguintes condições especiais de trabalho:

a) 6 (seis) horas de jornada e, no máximo, 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

b) Garantia de que o dia de seu repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez ao mês.

c) Pagamento de remuneração adicional de 20% (vinte por cento), a título de penosidade, sobre as horas normais trabalhadas aos domingos.

d) As horas que excederem a jornada máxima de 6 (seis) horas serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.

e) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.

f) As empresas concederão, aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal remunerado.

JUSTIFICATIVA - Quem trabalha em regime de turno ininterrupto não consegue ter uma convivência saudável com a família, porque é praticamente impossível um fim de semana de descanso. Esta garantia já consta para aqueles que trabalham em regime de banco de horas.

CLÁUSULA xxxxxxxxxxxxxx - JORNADA DE 12 X 36

As empresas que adotarem jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso garantirão as seguintes condições especiais de trabalho, além das previstas na legislação trabalhista:

a) Garantia de que o dia de seu repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez ao mês.

b) *As empresas concederão, aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal remunerado.*

c) Pagamento de remuneração adicional de 20% (vinte por cento), a título de penosidade, sobre as horas normais trabalhadas aos domingos.

d) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.

JUSTIFICATIVA - Quem trabalha na jornada 12 x 36 não consegue ter uma convivência saudável com a família, porque é praticamente impossível um fim de semana de descanso. Esta garantia já consta para aqueles que trabalham em regime de banco de horas.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS

O empregado que incorrer em até 06 (seis) faltas ao serviço por motivos particulares, durante o período aquisitivo, não terá prejuízos no período de duração das respectivas férias e no repouso remunerado das semanas em que ocorrerem as faltas.

PARÁGRAFO ÚNICO - *Os empregados, cujo local de trabalho por decisão do empregador ou de cliente deste não funcione segunda-feira e terça-feira de carnaval, terão estes dias abonados, sem qualquer compensação.*

JUSTIFICATIVA - O carnaval é uma das principais características culturais, sociais e econômicas de Pernambuco e, em consequência, a maioria das empresas não tem motivos para funcionar no período carnavalesco, sendo justo que seus empregados não tenham que compensar sua jornada, interrompida por decisão das empresas.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

Durante a vigência desta CCT, por iniciativa da Empresa ou do Empregado, poderá ser adotado o regime de trabalho à distância, em qualquer de sua modalidade - teletrabalho, trabalho em domicílio ou trabalho remoto - regulado em Acordo Coletivo ou Individual que obedecerá, no mínimo, o prescrito nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação serviço e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), deverão ser previstas no Acordo.

Parágrafo Segundo - Todos os valores que porventura sejam pagos pelas empresas aos empregados terão natureza indenizatória.

Parágrafo Terceiro - Instruções sobre como o ambiente de trabalho deverá observar as Normas de Saúde e Segurança, em especial as relativas a mobiliário e iluminação.

Parágrafo Quarto - Será garantido o direito à desconexão, ao empregado, entendido como nenhuma obrigação ou responsabilidade de utilizar quaisquer aplicativos ou meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho acordada.

Parágrafo Quinto - Igualdade de tratamento, acesso e participação em atividades profissionais ou sociais da empresa, nas mesmas condições dos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os que atuam de forma presencial.

Parágrafo Sexto - A determinação da existência ou não de mecanismos de controle da jornada, bem como seus procedimentos, respeitadas as normas legais.

Parágrafo Sétimo - O fornecimento do Vale-transporte pelo empregador não será devido, ficando ainda suspenso o desconto oriundo de seu fornecimento, exceto quando for necessário o comparecimento físico do empregado a um cliente ou à sede da empresa, quando esta arcará com as despesas de locomoção do trabalhador.

Parágrafo Oitavo - Nos contratos firmados na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o tempo despendido no uso de aplicativos e/ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se este tempo despendido tenha sido exigência expressa do empregador, por qualquer meio de comunicação.

Parágrafo Nono - Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficam mantidos inalterados os demais aspectos do contrato individual de trabalho, inclusive no que concerne ao fornecimento do Vale-refeição/Alimentação, o qual não poderá ser suspenso.

Justificativa - É inegável que as despesas de adequação das residências para um trabalho permanente em home office foram assumidas pelos trabalhadores, na maioria das vezes. Além disso, viram crescer suas despesas com energia e comunicação, dentre outras. Vários acordos coletivos, inclusive da categoria de TI em Pernambuco, tem garantido auxílio home office, sendo positivo para o setor universalizar esta boa prática, até mesmo do ponto de vista concorrencial.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 15 (quinze) dias consecutivos, a partir do nascimento de filhos, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica estendido o benefício previsto no caput desta cláusula ao empregado de sexo masculino que, comprovadamente, adotar menores de até 01 (um) ano de idade, nos termos da legislação vigente.

Justificativa - Um aspecto que vem ganhando relevância, internacionalmente, é a redução da presença das mulheres nas profissões ligadas à TI. Neste quadro, é extremamente relevante para a inclusão de mulheres no setor de TI, medidas que incentivem o compartilhamento das responsabilidades com os filhos, em especial os nascituros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS

Serão concedidos aos trabalhadores as seguintes licenças, sem prejuízo da legislação em vigor:

I - 03 (três) dias úteis de licença para os casos de morte de cônjuge, companheiro ou filhos;

II - 03 (três) dias úteis de licença para o caso de morte de ascendentes;

III - 03 (três) dias úteis de licença para o caso de internação de filho menor;

IV - para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento, durante este isolamento;

V - 05 (cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento;

VI - para acompanhamento de dependentes (ascendentes, descendentes, cônjuges ou companheiros) em consultas médicas, exames ou internações hospitalares.

Parágrafo Primeiro - Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos na conformidade da Lei Civil.

Parágrafo Segundo - Nos casos previstos nos incisos IV e VI, a necessidade de acompanhamento deverá ser expressamente registrada no Atestado ou Laudo do médico assistente.

Parágrafo Terceiro - Para o empregado fazer jus às ausências previstas no caput desta CLÁUSULA terá de apresentar documento comprobatório em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

Justificativa - Pelos dados da RAIS e pela pesquisa realizada pelo SINDPD-PE, em 2017, a categoria é jovem (cerca de 83% com menos de 45 anos) e, portanto, começam a assumir responsabilidades familiares com filhos e pais, inclusive de acompanhamento em situações de saúde.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de 2022, a título de taxa de fortalecimento sindical, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, o valor correspondente a 1% (hum por cento) do salário nominal.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto, por meio de manifestação escrita, entregue pessoalmente no Sindicato Profissional, em documento individual, até 07 (sete) dias após o registro do requerimento na SRTE-PE (Superintendência Regional de Trabalho e Emprego) e homologação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometendo-se o Sindicato

Profissional a encaminhar a respectiva objeção às Empresas, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Segundo - Excepcionalmente, neste ano de 2022, em função da pandemia do COVID-19, a manifestação de oposição deverá ser feita através de comunicação enviado por e-mail pessoal do interessado para o e-mail convencao2022@sindpdpe.org.br, sendo aceitos os comunicados individuais e não de grupos de trabalhadores, que atenderem às seguintes regras:

- a) Dados pessoais do/a empregado/a, quais sejam nome completo, CPF, matrícula na empresa, local de prestação de serviços;
- b) Dados de identificação da empresa, quais sejam razão social, CNPJ, endereço ou e-mail institucional;
- c) Assinatura digital ou cópia de um documento que confirme a identidade do remetente;
- d) Não utilização de e-mail institucional pelo empregado para envio do comunicado de oposição.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido o uso dos dados fornecidos pelos trabalhadores exclusivamente para a efetivação de seu direito à oposição.

Parágrafo Quarto - Havendo decisão judicial transitada em julgado que implique em devolução dos valores alusivos ao caput desta cláusula, a empresa poderá cobrar do Sindicato Profissional os valores efetivamente descontados ou compensar esses valores das contribuições associativas devidas ao Sindicato, devendo a empresa notificar o SINDPD acerca de ação com referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

Parágrafo Quinto - As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher a favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:

QUANTIDADE DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
01 A 10	R\$ 300,00
11 A 20	R\$ 600,00
21 A 50	R\$ 900,00
51 A 100	R\$ 3.020,51
ACIMA DE 100	R\$ 5.546,75

Parágrafo Quinto - O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2022, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE (www.seprope.org.br).

Parágrafo Sexto - Esta contribuição é ônus do empregador e devida por todas as empresas representadas pelo SEPROPE no Estado de Pernambuco, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional; e das que não possuam empregados.

Parágrafo Sétimo - O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – DIA DO TRABALHADOR DE INFORMÁTICA

No dia 19 de outubro de cada ano será celebrado o “Dia do Trabalhador de Tecnologia da Informação”.

PARÁGRAFO ÚNICO - O trabalhador terá seu ponto abonado neste dia.

Justificativa - A Lei Municipal 18.622/2019 determina que 19 de outubro é o Dia Municipal do Profissional de TI. Como mais de 80% destes profissionais em Pernambuco atuam em Recife, é coerente atualizar esta data no CCT, mesmo antes de 2022.

Disposições Gerais

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES

Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da CCT 2022/2024 pelo prazo de 90 dias após o término da vigência mencionado na cláusula 1a deste termo aditivo.

Parágrafo Primeiro - As cláusulas salariais e de benefícios terão seus valores atualizados, em 01 de setembro de 2023, através de aditivo a esta CCT, negociado entre as partes.

Parágrafo Segundo - As demais cláusulas poderão ser modificadas, durante a vigência desta CCT, por comum acordo entre as partes.

Parágrafo Terceiro - Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar, ao SEPROPE, até 1o de julho de 2023, a pauta para negociação prevista no parágrafo primeiro e, até 1o de julho de 2024, para negociação da nova CCT.

Parágrafo Quarto - O SEPROPE responderá a pauta apresentada pelo SINDPD, em até 15 (quinze) dias após seu recebimento.

Parágrafo Quinto - Na hipótese de as negociações não avançarem até os 60 (sessenta) dias contados da data base, as partes elegem o Ministério Público do Trabalho para dar continuidade às negociações.

Justificativa - A instabilidade do país torna adequada a vigência da CCT até 2024, exigindo no entanto a previsão de atualização das cláusulas salariais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA

Na hipótese de descumprimento de condição estabelecida na presente convenção, o SINDPD-PE notificará, por escrito, ao SEPROPE que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Primeiro - Após decorrido o prazo mencionado no caput sem que a obrigação seja satisfeita, fica estabelecida multa, por infração devida ao prejudicado, sendo o valor reduzido à metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional, de R\$ 64,00 (sessenta e quatro cinco reais).

Parágrafo Segundo - A sanção pecuniária objeto desta cláusula apenas será devida se, após comunicação escrita do empregado ou do primeiro convenente, relativo ao

Descumprimento de obrigação de fazer, não for corrigido o procedimento em contrário às disposições desta convenção.

JUSTIFICATIVA - Atualização do valor com base no índice de reajuste proposto.

SHEYLA WILMA DE LIMA

Presidenta

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO