



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2023 DOS/AS TRABALHADORES/AS NAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE PERNAMBUCO

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA TERCEIRA – DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2023, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

- a) Para os contínuos, copeiros, vigias e assemelhados: R\$ 1.472,00 (hum mil, quatrocentos e setenta e dois reais).
- b) Para os empregados na área administrativa: R\$ 1.513,00 (hum mil, quinhentos e treze reais).
- c) Para digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; auxiliares e/ou assistentes de informática e tecnologia da informação: R\$ 1.814,00 (hum mil, oitocentos e catorze reais).
- d) Para funções técnicas de nível médio que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas “a”, “b”, “c” e “e”: R\$ 1.955,00 (hum mil, novecentos e cinquenta e cinco reais).
- e) Para funções de nível superior que não se enquadram nos pisos correspondentes às alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “f”: R\$ 2.399,00 (dois mil, trezentos e noventa e nove reais).
- f) Para programadores, desenvolvedores e analistas de tecnologia da informação, independente da nomenclatura adotada: R\$ 3.112,00 (três mil, cento e doze reais).

JUSTIFICATIVA – As mudanças propostas, no agrupamento dos pisos salariais, buscam valorizar o esforço de autodesenvolvimento dos e das trabalhadoras para que o setor continue crescendo e, em consequência, manter sua capacidade de atrair profissionais, valorizando quem garante o expressivo crescimento da TI pernambucana, nos últimos anos.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Pactuam os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2023, a um reajuste ao IPCA/IBGE, acumulado no período de 01 de setembro de 2022 à 31 de agosto de 2023 (estimativa 5,23%), acrescido de 4,1% correspondente ao crescimento do setor, em Pernambuco, durante o ano de 2022.

JUSTIFICATIVA – O segmento de TIC de Pernambuco continua se destacando, no Brasil, atraindo novos investimentos e apresentando um crescimento de sua Receita Nominal em 4,1%, segundo a Pesquisa Mensal de Serviços do IBGE, em abril/2023. Esses dados são coerentes com o cenário traçado pela Associação Brasileira das Empresas de Software – ABES, que projeta um crescimento de 5,4% do setor de tecnologia no Brasil, em 2023. Por outro lado, apesar das mudanças na política econômica, adotadas pelo novo Governo, apontarem para uma retomada do crescimento econômico, do crescimento do emprego com controle inflacionário, os salários do setor ainda não recuperaram as perdas salariais causadas pela corrosão inflacionária de 2021 e 2022. Daí a importância da reposição da inflação acumulada, nos últimos doze meses, estimada em 5,23% pelo IPCA, acrescido de um aumento real de 4,1%.

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 o valor mensal correspondente a 5% (cinco por cento) do salário-base, durante a vigência desta Convenção.

Justificativa - A retenção de profissionais experientes é um desafio para as empresas pernambucanas, daí a importância do adicional de tempo de serviço (adotado nas estatais do setor e outras categorias) como estímulo à sua permanência, por mais anos, numa empresa.

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 de trabalho, 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, pedir demissão ou vier a ser dispensado 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.

Justificativa – É crescente o número de empresas de TI, em Pernambuco, que adotam este mecanismo de remuneração, a maioria delas valorizando a negociação coletiva com o Sindicato e, assim, garantindo mais segurança jurídica e transparência através de acordo coletivo de trabalho. Por outro lado, é fundamental garantir que todos que contribuíram para os resultados da Empresa participem da distribuição dos lucros alcançados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2023, nos meses efetivamente trabalhados, fora às exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, com valor individual de R\$ 39,00 (trinta e nove reais), no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

Parágrafo Primeiro – O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de 2023 será reajustado em 18,18% (dezoito vírgula dezoito por cento), garantido o valor previsto no caput como mínimo a ser praticado pela empresa.

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.

JUSTIFICATIVA – Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT), em Pernambuco, o valor médio de alimentação fora da residência é de R\$ 38,95 (trinta e oito reais e noventa e cinco 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 pelo próprio Porto Digital. Daí a importância de manter a remuneração das profissionais durante as licenças maternidade e paternidade.

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% do custo com estes;
- III. Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 233,00 (duzentos e trinta reais);

JUSTIFICATIVA – Segundo informe da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, de maio de 2023 a abril de 2024, os planos de saúde individuais e familiares estão autorizados a reajustar suas mensalidades em 9,63% (nove vírgula sessenta e três 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 pelas pesquisas da Associação Brasileira de Planos de Saúde - Abramge.

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\$ 915,00 (novecentos e quinze reais) a partir de setembro de 2023, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após o óbito.

Justificativa - Reajustado pelo mesmo índice do salário.

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 07 (sete) 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\$ 329,00 (trezentos e vinte e nove reais), por cada filho, a partir de 01 de setembro de 2023 até o termo final desta convenção.

Justificativa - Ampliar o benefício para garantir o acesso à uma educação melhor, durante todo o primeiro setênio da vida do ser humano, dos 0 aos 7 anos de idade, período marcado por profundas transformações e amadurecimento físico e mental da criança. Reajustado pelo mesmo índice do salário.

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\$ 214,00 (duzentos e catorze 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.

Justificativa - Reajustado pelo mesmo índice do salário.

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\$ 7.507,00 (sete mil, quinhentos 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.

Justificativa - Reajustado pelo mesmo índice do salário.

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 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.

Justificativa - Tornar mais transparente a obrigação da empresa em custear as despesas dos veículos próprios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – 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:

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

Justificativa - É necessário compensar, pelo menos financeiramente, o desgaste de uma rotina de trabalho que dificulta o lazer e a convivência familiar.

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.

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 de serviço e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), deverão ser previstas no Acordo.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de 2023, 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, a ser exercido em 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 - A manifestação de oposição deverá ser feita através de comunicação enviado por e-mail pessoal do interessado para o e-mail convencao2023@sindpdpe.org.br, sendo aceitos os comunicados individuais e não de grupos de trabalhadores, que atenderem as seguintes regras:

- a) Dados pessoais do/a empregado/a, quais sejam nome completo, 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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar, ao SEPROPE, até 1o de julho de 2024, para negociação da nova CCT.

REINALDO MELO SOARES
Presidente