



## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2024 DOS/AS TRABALHADORES/AS NAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE PERNAMBUCO

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 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 2024, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

- a) Contínuos, copeiros, vigias; auxiliares de serviços gerais: R\$ 1.542,00 (hum mil, quinhentos e quarenta e dois reais).
- b) Demais empregados na área administrativa: R\$ 1.585,00 (hum mil, quinhentos e quarenta e cinco reais).
- c) Digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; auxiliares, assistentes e/ou atendentes de informática e tecnologia da informação: R\$ 1.901,00 (hum mil, novecentos e um reais).
- d) Operadores e/ou técnicos de operação e monitoração de computadores; demais técnicos de informática e tecnologia da informação: R\$ 2.049,00 (dois mil e quarenta e nove reais).
- e) Programadores de computadores; desenvolvedores de sistemas; técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações; webdesigners: R\$ 2.514,00 (dois mil, quinhentos e quatorze reais).
- f) Analistas de tecnologia da informação; administradores de tecnologia da informação; engenheiros em computação: R\$ 3.261,00 (três mil, duzentos e sessenta e um reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica acordado que o PISO técnico-profissional da categoria será o da alínea “d”;

**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 SEXTA – JORNADA DE TRABALHO desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e a legislação ordinária vigente.

**JUSTIFICATIVA** - A proposta de reajuste dos pisos salariais, busca valorizar o esforço dos trabalhadores para que o setor continue crescendo e, em consequência, mantenha sua capacidade de atrair novos profissionais. Conforme previsto no parágrafo sexto da Cláusula Sexagésima Terceira, 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, além de buscar atingir a necessária atualização das nomenclaturas usadas no mercado de TI, a partir do surgimento de novas atividades e perfis profissionais, considerando as definições da Classificação Brasileira de Ocupações, utilizadas no E-Social.

## **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

Pactam os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2024, a um reajuste com base no IPCA/IBGE, acumulado no período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024, acrescido de 4,6% correspondente ao crescimento do setor, durante o ano de 2023, sobre o salário de agosto de 2024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O reajuste será aplicado integralmente para todos os empregados, sem utilização de tabela PRO-RATA.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica acordado que as empresas só poderão compensar reajustes salariais concedidos expressamente à título de antecipação do reajuste previsto no caput, não sendo admitido nenhum outro tipo de compensação, a exemplo de promoções.

**JUSTIFICATIVA** - Apesar da taxa de juros do país permanecer exageradamente elevada, o que de certa forma, serve de freio à capacidade e ao volume de investimentos do setor produtivo, a economia do Brasil apresentou, em 2023, resultados surpreendentes em relação às expectativas do mercado, com o PIB crescendo 2,9% segundo o IBGE. Já o setor de tecnologia da informação e comunicação cresceu 9,5%, representando hoje 351,4 bilhões de Reais do PIB, segundo a Pesquisa setorial da BRASSCOM. Pela Pesquisa Mensal de Serviços, do IBGE, em 2023, no Brasil, o volume de serviços de TI cresceu 4,6% e o volume de serviços de informação e comunicação, em Pernambuco, cresceu 10%. Segundo publicação de abril de 2024, o Porto Digital cresceu 14% de faturamento e alcançou 5,4 bilhões de receita, em suas 415 empresas que empregam mais de 18.400 profissionais. Diante deste cenário favorável que foi consolidado com bons resultados para o setor, nada mais justo que a força de trabalho utilizada para o alcance de tal desempenho seja recompensada e valorizada com a reposição das perdas salariais, calculadas com base no IPCA acumulado no período (estimado em 4,22%), acrescido de 4,6% correspondente ao crescimento do setor, no Brasil.

Fonte: 1) <https://www.portodigital.org/noticias/porto-digital-cresce-14-em-2023-e-passa-de-18-mil-colaboradores>, acessado em 01/07/2024; 2) Relatório Setorial 2023 Macrossetor de TIC da Brasscom.

## **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas concederão aos seus empregados, a título de adiantamento do décimo terceiro salário, o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de agosto junto com a folha de pagamento do mês de setembro e o valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário-base do mês de setembro, com a folha de pagamento do mês de outubro, ficando excluídos desse benefício os empregados que, à época, já tiverem recebido adiantamento da gratificação

natalina (ou décimo terceiro salário) por ocasião de suas férias, **prevalecendo a legislação quando mais favorável ao empregado.**

***JUSTIFICATIVA** - Conforme previsto no parágrafo sexto da Cláusula Sexagésima Terceira, propomos revisão do texto com o objetivo de deixar claro que os empregados que gozarem férias nos meses de agosto a outubro mantêm o direito à antecipação de 50% do décimo terceiro salário, conforme CLT.*

#### **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, **o empregado fará jus, mensalmente, a 5% sobre seu salário-base, a título de Adicional de Tempo de Serviço.**

***JUSTIFICATIVA** - A retenção de bons profissionais nas empresas é um dos requisitos para que consigam maior estabilidade quanto à qualidade dos seus serviços, e lhes permitam mais segurança, em busca da ampliação dos seus negócios. O adicional de tempo de serviço serve de estímulo para a permanência dos profissionais mais experientes e de atrativo para novos talentos, como uma forma de reconhecimento e valorização do seu trabalho, entretanto, o valor previsto na CCT representa menos de 5% do menor piso da categoria e, assim, não atende a estes objetivos.*

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas **deverão** 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 ou** 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** – A distribuição dos lucros deverá ser obrigatória e igualitária para todos os empregados da empresa, resguardadas as regras estabelecidas em termos de metas a serem atingidas pela empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Ao empregado que, fazendo jus à participação aqui pactuada, vier a ser dispensado 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 PLR.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Na hipótese prevista no parágrafo terceiro, será feita ressalva no termo de rescisão prevendo o depósito em conta bancária do empregado, informada por ocasião da rescisão.

**PARÁGRAFO QUINTO** - 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.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Quando os critérios de PLR forem instituídos por comissão paritária, o convite ao sindicato para participação na mesma, deverá ser enviado pelo menos 15 (quinze) dias antes da primeira reunião.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O acordo de PLR deve ser assinado até fim do primeiro semestre do ano de apuração dos resultados.

*Justificativa* - As mudanças propostas na Cláusula tratam fundamentalmente de garantir que todos que contribuíram para os resultados da Empresa participem da distribuição dos lucros alcançados. Por outro lado, reforça a necessidade de transparência no processo de escolha dos representantes dos empregados quando da definição de critérios de PLR através de comissão paritária.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2024, nos meses efetivamente trabalhados, fora as exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois) vales-refeições por mês, com valor individual de **R\$ 42,00 (quarenta e dois reais)**, no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de 2024 será reajustado em **20% (vinte 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 através de 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:

<b>HORAS EXTRAS TRABALHADAS</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
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 **restaurante**, 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 vale-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 licença maternidade, licença paternidade e férias, inclusive na**

hipótese de férias indenizadas.

**PARÁGRAFO NONO** – Fica assegurado ao empregado que se encontra afastado de suas atividades e em tratamento fisioterapêutico por estar acometido L.E.R / D.O.R.T a receber sem custas este benefício por um período de até 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Fica assegurada a entrega deste benefício **integralmente** até a data de pagamento da folha do mês vencido, **devendo já ser adiantado no início da prestação dos serviços**.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – Considerando que o pagamento do vale-refeição é realizado de maneira antecipada, com o objetivo de evitar prejuízo aos empregados, será fornecida junto com os tíquetes concedidos no mês de outubro de **2024**, a importância correspondente à diferença entre o valor facial do vale-refeição previsto no caput e o valor pago no mês de setembro de **2024**, multiplicada pela quantidade de vales pagos no mês, ou seja, 22 (vinte e dois).

***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\$ 42,16 (quarenta e dois reais e dezesseis centavos), enquanto o valor médio do self service é de R\$ 51,38 (cinquenta e um reais e trinta e oito centavos). Fonte: <https://www.abbt.org.br/home>, consultada em 19/02/2024. Além disso, conforme previsto no parágrafo sexto da Cláusula Sexagésima Terceira, propomos revisão do texto dos parágrafos Quinto e Décimo.*

## **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 para os empregados;
- II. Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, **com a empresa participando com 50% dos custos com estes**;
- III. Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de **R\$ 223,00 (duzentos e vinte e três reais)**;
- IV. A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo:

<b>VALOR DO SALÁRIO</b>	<b>PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR</b>
Até R\$ 3.261,00	99 %	1 %
De R\$ 3.261,01 Até R\$ 4.892,00	80 %	20 %
Acima de R\$ 4.892,00	50 %	50 %

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – **O(A) empregado(a) que já dispuser ou que optar por contratar um plano de saúde, como titular ou dependente**, 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, inclusive quanto ao custeio de plano de saúde para dependentes.

***JUSTIFICATIVA** - Segundo informe da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, em junho de 2024, os planos de*

saúde estão autorizados a reajustar suas mensalidades em 6,91% (seis vírgula noventa e um 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, e a previsão de reajuste médio para 2024 é de 14% (quatorze por cento). No caso do Parágrafo Primeiro, a alteração proposta busca garantir o direito em qualquer situação que o trabalhador esteja num plano de saúde.

## **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\$ 958,00 (novecentos e cinquenta e oito reais)** a partir de setembro de **2024**, 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 do reajuste pelo mesmo índice do salário, propomos ampliar o prazo para o pedido, considerando que, em casos de mortes súbitas por pandemias ou tragédias, o choque emocional e o desconhecimento pode levar à perda deste direito.*

## **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 **09 (nove)** 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\$ 344,00 (trezentos e quarenta e quatro reais)**, por cada filho, a partir de 01 de setembro de **2024** 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 **09 (nove)** 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 **09 (nove)** anos e 11 (onze) 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 coabitem, 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.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O benefício será devido caso o comprovante do pagamento da mensalidade da creche ou da babá seja fornecido à empresa, pelos meios por ela estabelecidos, em até 90 (noventa) dias da data do efetivo pagamento. **Caso a comprovação seja fornecida à empresa até a data de fechamento da folha de pagamento, o benefício deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.**

***JUSTIFICATIVA** - O desembolso das famílias com a educação dos filhos é sempre muito elevado, sendo os valores majorados por vezes acima da inflação. Por outro lado, a participação das mulheres no mercado de TI é muito inferior à dos homens, sendo um dos motivos para essa desigualdade de participação a incapacidade financeira para manter os filhos numa creche, ou pagar a uma babá para cuidar deles enquanto trabalham.*

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTE**

As Empresas reembolsarão **anualmente** aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes **oftálmicas para óculos ou contato**, 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\$ 213,00 (duzentos e treze reais)** a partir de setembro de **2024**, 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\$ 213,00 (duzentos e treze reais)** o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.

***JUSTIFICATIVA** - Reajustado pelo mesmo índice do salário para acompanhar a majoração dos preços das lentes. Além disso, conforme previsto no parágrafo sexto da Cláusula Sexagésima Terceira, propomos revisão do texto com o objetivo de evitar interpretações equivocadas sobre a regularidade do benefício.*

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL**

As empresas **reembolsarão**, o custeio com combustível aos trabalhadores que utilizam veículo próprio ou de parentes em 1º grau 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.

**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 obrigatória sua homologação, 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\$ 6.162,00 (seis mil cento e sessenta e dois reais)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – **A homologação da rescisão do contrato de trabalho dos demais**

empregados, com salários superiores ao fixado no Caput, será realizada junto ao sindicato laboral caso seja solicitada pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A assistência à rescisão do contrato de trabalho poderá ser realizada remotamente, **havendo concordância para tal entre sindicato, empresa e empregado.**

*JUSTIFICATIVA - Reajustado pelo mesmo índice do salário. Conforme previsto no parágrafo sexto da Cláusula Sexagésima Terceira, propomos revisão do texto com o objetivo de deixar clara a necessidade de homologação junto ao SINDPD-PE quando solicitado pelo trabalhador.*

#### **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 ou fora das instalações de clientes da empresa onde o empregado preste serviço de forma permanente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Quando o deslocamento a serviço se der para município diverso daquele em que o empregado está lotado, 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 de que trata esta cláusula, não têm natureza salarial e, por consequência, não tem qualquer reflexo sobre qualquer outro título trabalhista.

*JUSTIFICATIVA – Existem situações em que os trabalhadores fazem deslocamentos a serviço para atendimento aos clientes e as empresas não oferecem alternativa de transporte, o que obriga os trabalhadores a usarem veículos próprios, assumindo todos os custos decorrentes do uso do veículo.*

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA 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) 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;

b) Com a finalidade de ajuste nas escalas de trabalho a fim de viabilizar a concessão da folga de um final de semana completo, será permitido que a cada bimestre, na semana em que o empregado for gozar da referida folga, o descanso de um dia seja equivalente a apenas 12 (doze) horas, de forma que as 24 (vinte e quatro) horas não usufruídas sejam compensadas dentro do mesmo mês mediante a concessão da folga de que trata a alínea “a”;

**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 de feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS.**

As Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho determinada por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado pelos parágrafos abaixo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser feito semestralmente, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 120 (cento e vinte) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). As horas remanescentes acima de 120 (cento e vinte) horas serão pagas com o acréscimo de 70% (setenta por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a Empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu BANCO DE HORAS (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, o saldo poderá ser transportado para o mês subsequente.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da Empresa, serão creditadas no BANCO DE HORAS (horas positivas).

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os empregados com horas negativas DEVERÃO zerar o saldo antes de serem autorizados a efetuar horas extras.

**PARÁGRAFO SEXTO** – No cômputo mensal do BANCO DE HORAS, as horas positivas, excedentes de 40 (quarenta), serão pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), enquanto as horas negativas, excedentes de 40 (quarenta), serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A hora trabalhada aos sábados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo 30 minutos. Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1h30 minutos.

**PARÁGRAFO OITAVO** – A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 60 minutos. Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 2h00.

**PARÁGRAFO NONO** – A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – A Empresa deverá fornecer aos empregados acesso ao extrato diário e mensal para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – A Empresa poderá compensar as faltas e atrasos para todo o quadro, por departamento ou até por setor, devendo comunicar ao SINDPD a utilização do previsto nesta Cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** – Para efeito do cumprimento do horário de funcionamento, mesmo com a adoção do BANCO DE HORAS, a Empresa terá um HORÁRIO BASE de funcionamento, onde os empregados terão intervalo de uma hora para refeição e intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** – É autorizado o trabalho aos domingos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado (DSR), assegurando-se, todavia, ao empregado(a) que uma folga

semanal recaia no mínimo em um domingo por mês e observado o limite máximo de 05 domingos trabalhados de forma contínua.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** – As empresas concederão aos seus empregados(as) folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal mencionado no parágrafo 13º desta cláusula.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** – As horas extras laboradas diariamente não podem exceder de duas horas.

*JUSTIFICATIVA - A mudança proposta busca manter equilíbrio entre a regra de crédito de horas no banco e de pagamento de horas não creditadas.*

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 na segunda-feira e terça-feira de carnaval, terão estes dias abonados, sem qualquer compensação.

*JUSTIFICATIVA - O carnaval é uma das principais festas da cultura pernambucana, com grande potencial para atrair turistas e movimentar a economia local, além de contar com uma ampla participação da população do Estado. Por isso, os serviços prestados e as empresas de TI que precisam realmente funcionar nas festas de momo, são infinitamente menores do que no cotidiano. Logo, não é justo que as empresas fechem nesse período e obriguem seus empregados a compensarem a jornada interrompida por interesse delas.*

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE**

À empregada gestante será concedida prorrogação da licença maternidade, prevista no art. 7º, inc. XVIII, da Constituição da República de 1988, por 60 (sessenta dias), sem prejuízo do emprego e da remuneração, nos termos da Lei nº 11.770/08, independentemente do prazo previsto em seu art. 1º, parágrafo 1º.

#### **~~CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA EM FACE DE ADOÇÃO DE MENOR~~**

~~As Empresas concederão licença remunerada, pelo mesmo prazo previsto para a licença maternidade, às empregadas que, comprovadamente, adotarem menores de até 01 (um) ano de idade, nos termos da legislação vigente.~~

*JUSTIFICATIVA - Excluir a Cláusula para seguir estritamente a CLT nesse tema.*

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 20 (vinte) 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 - A mudança proposta busca incentivar maior participação dos homens na prestação de cuidados devidos aos filhos recém-nascidos, além de estimular o exercício da paternidade responsável e participativa, enquanto o tema não é regulamentado pelo Congresso Nacional ou pelo Supremo Tribunal Federal.*

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 - 03 (três) dias úteis de licença para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento;

V - 05 (cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento **ou formalização da união estável**.

**VI - 03 (três) dias úteis durante o ano para acompanhamento em consulta médica de menores.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos na conformidade da Lei Civil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para o empregado fazer jus às ausências previstas no caput desta CLÁUSULA terá de apresentar documento comprobatório 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 SÉTIMA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de **2024**, a título de taxa de fortalecimento sindical, o valor correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal, a ser revertida para o sindicato da categoria profissional, no mês subsequente, mediante **transferência bancária ou pix conforme informações publicadas no site do SINDPD-PE ([www.sindpdpe.org.br](http://www.sindpdpe.org.br))**.

**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 enviada por e-mail pessoal do interessado para o e-mail [convencao2024@sindpdpe.org.br](mailto:convencao2024@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, 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 **física ou digital** e 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.

*JUSTIFICATIVA – Ajustes nos procedimentos a serem seguidos pelas empresas e pelos trabalhadores.*

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 de **R\$ 100,00 (cem reais)** por infração devida ao prejudicado, sendo o valor reduzido à metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A sanção pecuniária objeto desta cláusula apenas será devida se, após comunicação escrita do empregado ou do primeiro conveniente, relativo ao Descumprimento de obrigação de fazer, não for corrigido o procedimento em contrário às disposições desta convenção.

*JUSTIFICATIVA - A mudança proposta busca estabelecer um valor mais razoável a ser pago decorrente de eventuais descumprimentos da CCT.*

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 mencionada na cláusula 1ª desta CCT.

~~PARÁGRAFO PRIMEIRO – As cláusulas salariais e de benefícios terão seus valores reajustados em 1º de setembro de 2023, através de termo aditivo a esta CCT oriundo de negociação entre o Sindicato Patronal e Sindicato Profissional.~~

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As cláusulas e condições desta Convenção poderão ser modificadas durante a sua vigência, por comum acordo entre as partes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar ao SEPROPE até 1º de julho de 2025, a pauta para negociação da nova Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O SEPROPE responderá a pauta apresentada pelo SINDPD, em até 15 (quinze) dias após seu recebimento.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Na hipótese de as negociações não avançarem até os 60 dias contados da data base, as partes elegem o Ministério Público do Trabalho para dar continuidade às negociações.

*JUSTIFICATIVA - Ajustes propostos em função da vigência de um ano para a Convenção Coletiva 2024.*

**REINALDO MELO SOARES**

**Presidente**