



CAMPANHA SALARIAL 2026

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

1. REAJUSTE SALARIAL

A EMPREL concederá um reajuste dos salários-base de todos seus empregados, em 01 de janeiro de 2026, tendo como base a variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no período de 01/01/2025 a 31/12/2025, aplicado sobre os salários em 31 de dezembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: Sobre o valor reajustado conforme o caput desta cláusula, será aplicado um aumento real fixo de 3,0% (três por cento).

[Justificativa]

A presente cláusula estabelece o reajuste dos salários-base dos empregados da EMPREL, em 1º de janeiro de 2026, com base na variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, atualmente prevista em 4,47%. Sobre o valor reajustado, propõe-se a concessão de aumento real de 3% (três por cento), fundamentado no crescimento da Receita Corrente Líquida da Prefeitura do Recife da ordem de XXX. Além disso, destacamos a consolidação da EMPREL como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), ampliando sua capacidade de investimento e de estabelecimento de parcerias estratégicas em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I).

2. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Os empregados da EMPREL, independente da jornada de trabalho, farão jus mensalmente à 22 (vinte e dois) vales-refeição/vale-alimentação no valor facial de R\$ 47,13 (quarenta e sete reais e treze centavos), à título de ajuda de custo para alimentação, com efeito a partir de 1º de janeiro de 2026, sendo custeado, integralmente, pela Empresa acordante, mantidas as demais regras.

Os empregados da EMPREL farão jus, em dezembro de 2026, a título de cesta natalina, ajuda de custo para alimentação correspondente a 22 (vinte e dois) vales de mesmo valor facial previsto no caput.

Os empregados farão jus à ajuda de custo desta cláusula por ocasião de gozo de férias ou licença-prêmio.

[Justificativa]

Segundo a Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT), em Recife, o valor médio das refeições fora da residência é de R\$53,12, enquanto o valor médio do self service é de R\$47,13.

Fonte: Pesquisa Preço Médio ABBT, Setembro/2025, que contempla 56 municípios de todo o Brasil. Publicada em <https://www.pesquisaprecomedio.com.br/preco-medio-refeicao/pe/recife> (acesso em 17/11/2025).

3. VALE TRANSPORTE

Os empregados poderão optar por receber auxílio deslocamento em valor equivalente ao que a EMPREL pagaria de suas despesas com transporte coletivo, calculado conforme previsto no item 1 da cláusula VALE TRANSPORTE do ACT vigente, para utilização de outras modalidades de transporte de sua livre escolha.

[Justificativa]

A instituição do Auxílio Deslocamento justifica-se pela deterioração crescente do transporte público no Recife, marcada pela redução da frota de ônibus e pelas constantes falhas do metrô, que geram atrasos, superlotação e maior desgaste aos trabalhadores. Permitir que o empregado utilize, de forma opcional, o mesmo valor já destinado ao Vale-Transporte em outras modalidades — como transporte por aplicativo, bicicleta, motocicleta, carona, transporte alternativo regularizado ou combinações multimodais — assegura deslocamentos mais eficientes e seguros, sem aumento de custos para a EMPREL. A medida moderniza a política de gestão de pessoas, alinha-se às práticas do setor de tecnologia e contribui para melhorar a pontualidade, o bem-estar e a produtividade, beneficiando empregados e empresa de forma equilibrada.

4. REEMBOLSO CRECHE, PRÉ-ESCOLAR E ESCOLAR

A EMPREL reembolsará ao empregado, as despesas efetuadas com creche, pré-escola ou escola de ensino fundamental dos seus filhos, até o final do ano letivo em que estes completarem 11 (onze) anos e 11 (onze)

meses, no valor de até R\$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais) mensais.

[Justificativa]

Atualização do Auxílio-creche e Auxílio PCD para R\$ 347,00, valor mínimo praticado nas empresas de TI de Pernambuco, conforme Convenção Coletiva de Trabalho. As empresas estatais federais e as principais empresas municipais praticam valores maiores do que esse.

5. AUXÍLIO A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A EMPREL concederá auxílio a portador de necessidades especiais, a partir de 01 de janeiro de 2026, o valor de até R\$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais) mensais.

6. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

1. 05 (cinco) dias, não cumulativos, para tratar de assuntos pessoais, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata;
2. 08 (oito) dias consecutivos, em virtude de casamento ou união estável, a contar da data da realização da cerimônia civil, ou religiosa com efeitos civis;
3. 08 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheira, ascendentes, descendentes ou irmãos.
4. No caso de falecimento da gestante durante o período da licença maternidade acordado neste instrumento, o(a) empregado(a), desde que legalmente responsável pelo bebê, terá direito à licença pelo período integral ou remanescente da licença-maternidade prevista neste Acordo Coletivo.
5. 01 (um) dia referente à folga no aniversário do empregado. Podendo o empregado escolher o dia da folga. Caso o aniversário do empregado seja em um fim de semana ou feriado, o mesmo escolherá o dia que desejar folgar.

[Justificativa]

A ampliação das licenças atende às demandas reais da vida contemporânea, oferecendo melhores condições de bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Dias específicos para tratar de assuntos particulares, casamento, luto e aniversário permitem ao empregado organizar sua vida familiar, resolver questões práticas e enfrentar momentos emocionais relevantes sem prejuízo salarial, reduzindo ausências inesperadas e contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e previsível.

O destaque recai sobre a alteração proposta para a licença-maternidade, assegurando ao responsável legal pelo recém-nascido o direito ao período integral ou remanescente da licença em caso de falecimento da gestante. Trata-se de medida humanitária, que garante cuidados essenciais ao bebê em seu período mais vulnerável e preserva a estabilidade familiar.

7. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

- 7.1. O valor máximo mensal da PLR, hoje praticado, será reajustado pelo mesmo índice aplicado aos salários.
- 7.2. Garantir que o empregado ou empregada não terá reduzido seu PLR em caso de gozo de férias, licença médica, licença paternidade ou licença maternidade.
- 7.3. Quaisquer alterações das normas que regulam a PLR, deverão ser acordadas entre as partes;
- 7.4. Criação do "Adicional de Produtividade" a ser integrado ao programa de PLR. Este adicional funcionará como um mecanismo de bônus, destinado a reconhecer e recompensar o esforço extraordinário dos colaboradores na execução e entrega de demandas que surgem fora do escopo original das metas semestrais.

Parâmetros e critérios:

- Elegibilidade: Demandas não planejadas, uma vez formalizadas e designadas como prioritárias pela gestão, tornar-se-iam elegíveis para gerar um bônus de produtividade a sua conclusão bem-sucedida.
- Valoração: Cada meta extra entregue receberia um valor percentual a ser definido e acordado entre gestores e a diretoria no momento de sua designação. Este percentual refletiria a complexidade, o impacto e o esforço exigidos.

[Justificativa]

A atualização anual do valor máximo da PLR pelo mesmo índice aplicado aos salários é medida necessária para

preservar seu poder de compra e manter a proporcionalidade do benefício ao longo do tempo. Da mesma forma, assegurar que férias, licenças médicas, paternidade ou maternidade não reduzam o valor da PLR reforça a proteção aos direitos sociais e evita que o exercício legítimo dessas garantias resulte em prejuízo remuneratório ao trabalhador.

*A criação do **Adicional de Produtividade** visa reconhecer, de forma justa e transparente, o esforço extraordinário empregado na execução de demandas não planejadas, frequentemente essenciais para o cumprimento de prazos e a manutenção da qualidade dos serviços prestados. Esse bônus integra-se ao programa de PLR como mecanismo de valorização do trabalho adicional decorrente de metas novas ou imprevistas, estimulando engajamento, eficiência e alinhamento dos resultados organizacionais.*

8. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

- 8.1. Reduzir de 08 (oito) para 06 (seis) horas a carga horária laboral, sem diminuição do salário ou qualquer outro benefício.
- 8.2. Abolir o ponto e permitir home office integral, depois de 35 anos de serviço;
- 8.3. Escala de Trabalho 4X3 (32h semanais) sem redução de salários e nem de benefícios

[Justificativa]

A redução da jornada de 8 para 6 horas diárias, sem diminuição salarial, fundamenta-se nos avanços tecnológicos e na própria natureza do trabalho em TI, que hoje permite maior produtividade com menor tempo de execução. Jornadas mais curtas promovem melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reduzem desgaste, aumentam a concentração e resultam em entregas de melhor qualidade. A adoção da escala 4x3 (32h semanais) segue o mesmo princípio, estimulando eficiência, motivação e redução de absenteísmo, sem prejuízo ao desempenho organizacional.

Quanto ao home office integral após 35 anos de serviço, trata-se de valorização e reconhecimento aos empregados mais antigos, que já acumulam experiência, autonomia e confiança institucional. Oferecer a esses trabalhadores a possibilidade de exercer suas atividades remotamente melhora a qualidade de vida, facilita a mobilidade e garante mais tempo para cuidados pessoais e familiares, preservando sua produtividade e bem-estar.

9. PLANOS DE CARGOS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- 9.1. A migração para o PCSE será opcional, sendo elegíveis todos empregados, inclusive os cedidos, aplicando-se as respectivas progressões previstas no ACT 2023-2024, no momento do enquadramento;
- 9.2. Extinção do plano PCRC, com adesão automática dos empregados remanescentes ao PCSE;
- 9.3. Concessão, em janeiro de 2026, aos empregados enquadrados no PCRC, à época, da progressão por antiguidade de 01 (uma) faixa salarial aos não contemplados no ano de 2013 e 01 (uma) faixa salarial aos não contemplados no ano de 2015 .
- 9.4. Revisão do PCSE com o objetivo de:
 - Unificação das tabelas salariais para os cargos da atividade-meio, de acordo com o nível de formação;
 - Atualizar os pisos de todos os cargos com base em pesquisa salarial de mercado, considerando as empresas públicas;
- 9.5. Reconhecimento e reparação histórica
 - Fica acordado entre as partes que o(a) empregado(a) vinculado(a) ao PCSE há mais de 12 (doze) meses, que já completou ou vier a completar 35 (trinta e cinco) anos de efetivo vínculo empregatício com a EMPREL, será posicionado(a), de forma definitiva, no último padrão de vencimento de sua respectiva esteira funcional no referido plano, como forma de reconhecimento à antiguidade e valorização institucional de empregados que dedicaram longo tempo ao serviço público.
 - § 1º – A aplicação do disposto no caput está condicionada à adesão formal do(a) empregado(a) ao PCSE vigente à época da implementação do direito, respeitando-se os prazos previstos de repercussão das cláusulas do novo plano após a efetiva adesão;
 - § 2º – É vedada quaisquer exigências adicionais, como avaliações ou progressões por mérito, além do tempo de vínculo efetivo com a EMPREL.
- 9.6. Ajuste do critério de reenquadramento dos empregados
 - Na ausência de norma específica no PCSE que regule, para os empregados anteriormente enquadrados

no PCCS/PCRC, o reenquadramento por tempo de serviço, seja aplicada, como critério adicional, a progressão de uma faixa a cada dois anos de efetivo exercício na EMPREL, a partir do piso da tabela do PCSE, assegurando o respeito ao tempo de serviço e às promoções históricas;

Aplicando a fórmula a seguir, para que seja adotada para ajustar o enquadramento dos empregados migrantes, de forma equânime e proporcional, preservando o princípio da isonomia e evitando o retrocesso de faixas:

$$A = \text{Faixa Inicial} + (n/2)$$

Onde “n” representa o número de anos completos de efetivo exercício na EMPREL, desconsiderando-se frações, de forma a garantir uma progressão mínima baseada exclusivamente na antiguidade.

E que se reconheça, caso identificados prejuízos decorrentes da transposição contratual, a possibilidade de revisão dos enquadramentos já realizados, com base no art. 468 da CLT, assegurando a nulidade das alterações contratuais que, mesmo com adesão do empregado, se mostrem lesivas aos seus direitos adquiridos, com o consequente pagamento de valores/diferenças devidas e efetivo ajuste no reenquadramento.

Garantir, a todos os empregados cedido, a participação em Avaliação e Progressão por Merecimento;

[Justificativa]

A revisão e unificação dos planos de cargos é fundamental para assegurar uma gestão de pessoas mais simples, transparente e coerente com a trajetória profissional dos empregados da EMPREL. A convivência entre PCCS, PCRC e PCSE criou assimetrias e distorções no reenquadramento, dificultando a administração de carreiras e afetando a isonomia entre trabalhadores em condições equivalentes. A extinção do PCRC, a migração opcional dos demais planos e o fortalecimento do PCSE permitem consolidar todos os empregados em um único sistema, valorizando as carreiras e facilitando a gestão.

A adoção de critérios de reenquadramento que reconheçam o tempo de serviço e respeitem as progressões históricas corrige prejuízos acumulados, garante justiça funcional e assegura o cumprimento do art. 468 da CLT, evitando perdas decorrentes de transposições contratuais. O critério adicional de progressão a cada dois anos — e sua fórmula correspondente — assegura tratamento equânime e proporcional, prevenindo retrocessos de faixa.

A valorização dos empregados com mais de 35 anos de vínculo, por meio do posicionamento no último padrão da carreira, reforça o reconhecimento institucional a longas trajetórias de dedicação, ao mesmo tempo em que corrige distorções originadas nos reenquadramentos anteriores e incentiva a adesão ao PCSE, contribuindo para a necessária unificação dos planos.

10. ADICIONAL DE TITULAÇÃO/CERTIFICAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

1. O Adicional será concedido ao empregado que apresentar certificado de conclusão de cursos, titulações ou certificações profissionais que sejam diretamente relacionados e de interesse para a função exercida ou para a área de atuação na EMPREL, conforme os critérios abaixo:
 - Graduação: 5,0% (apenas para empregados de cargo de nível médio);
 - Pós graduação (Lato sensu): 5,0%
 - Mestrado/Doutorado: 5,0%
2. Concessão de adicional de qualificação nos mesmos moldes da Lei Municipal nº 18.186/2015 e Decreto nº 36.045 de 28 de outubro de 2022.

Art. 16 Fica instituído o Adicional de Capacitação Profissional - ACP devido aos ocupantes dos cargos de que trata o art. 2º desta Lei, atribuído na forma definida no art. 17, no percentual de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o vencimento base do servidor. (Regulamentado pelo Decreto nº 30.942/2017) (Vide Leis nº 18894/2022, nº 19060/2023 e nº 19401/2025)

Parágrafo único. Os servidores integrantes dos cargos de que trata o art. 2º desta Lei que venha se aposentar com fundamento na regra contida no art. 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005, observadas as demais exigências, incorporará aos proventos a média do Adicional de Capacitação Profissional percebido nos últimos 60 (sessenta) meses.

Art. 17 O Adicional de Capacitação Profissional instituído pelo art. 16 desta Lei será atribuído mensalmente, ao servidor que possuir, no mínimo, 60 (sessenta) horas-aula de capacitação no exercício anterior, em áreas a serem definidas em Decreto. (Regulamentado pelo Decreto nº 30.942/2017)

Parágrafo único. Para concessão do Adicional de que trata o caput, no primeiro ciclo de apuração, as horas de capacitação exigidas serão proporcionais ao mês de admissão, observado, no caso das admissões ocorridas no período de outubro a dezembro, o mínimo de 20 (vinte) horas.

Art. 18 O valor do Adicional de Capacitação Profissional a ser percebido integrará, exclusivamente, as bases de cálculos do 1/3 (um terço) de férias e da gratificação natalina, sendo vedada a sua utilização para cálculo de qualquer vantagem ou indenização.

Art. 19 O adicional de que trata o artigo 16 desta Lei, poderá ser atribuído ao servidor que no ano de sua concessão estiver afastado nos termos do artigo 76 da Lei nº 14.728, de 08 de março de 1985.

[Justificativa]

A concessão do Adicional de Titulação, Certificação ou Qualificação tem por finalidade reconhecer o aprimoramento técnico dos empregados da EMPREL, cuja atuação exige atualização constante diante das rápidas transformações tecnológicas. A medida alinha a empresa às políticas municipais de valorização profissional — previstas na Lei nº 18.186/2015, no Decreto nº 36.045/2022 e normas correlatas — garantindo isonomia em relação aos demais servidores do Município.

O adicional estimula a formação continuada, favorece a retenção de talentos e melhora a qualidade dos serviços prestados à administração pública, ao incentivar o domínio de novas tecnologias, metodologias e práticas de governança digital. Trata-se de instrumento adequado à natureza técnica da EMPREL e ao seu papel estratégico na transformação digital do Recife.

11. ADMISSÃO DE PESSOAL

Convocação dos candidatos aprovados no último concurso de 2023 e realização de novo concurso, para suprir a falta de pessoal que gera sobrecarga de trabalho.

[Justificativa]

Reduzir a sobrecarga de trabalho dos empregados, preenchendo as vagas que surgiram (por desligamento, aposentadoria, etc.), evitando a contratação de servidores temporários, comissionados ou terceirizados para as mesmas funções do cargo do concurso, enquanto ainda há candidatos no cadastro de reserva estando válido o concurso.

12. FINANCIAMENTO DE EQUIPAMENTO PRÓPRIO

A EMPREL passa a auxiliar os empregados na aquisição de notebook, concedendo um financiamento no valor conforme as especificações necessárias para atender suas necessidades laborais.

O empregado compromete-se a restituir o valor integral do financiamento, sem juros, em 60 parcelas mensais e sucessivas.

O pagamento das parcelas será efetuado mediante desconto direto na folha de pagamento do empregado, devidamente autorizado por este.

[Justificativa]

A concessão de financiamento para aquisição de equipamento próprio, especialmente notebooks, tem por objetivo assegurar aos empregados da EMPREL condições adequadas de desempenho de suas funções, alinhadas às demandas de mobilidade, produtividade e segurança da informação, características do setor de tecnologia da informação.

*Considerando que a empresa desempenha atividades estratégicas de suporte à transformação digital do Município do Recife, é essencial que seus empregados disponham de **equipamentos atualizados e compatíveis com os sistemas e plataformas institucionais**, garantindo a eficiência das entregas e a continuidade operacional, inclusive em modalidades de trabalho híbrido ou remoto.*

*O modelo de financiamento sem incidência de juros, com restituição em até 60 parcelas descontadas em folha, representa uma **política de apoio e corresponsabilidade entre empresa e empregado**, favorecendo o acesso a ferramentas tecnológicas de alto desempenho sem comprometer a capacidade financeira individual.*

13. AUXÍLIO DOENÇA

O empregado aposentado, que continua trabalhando na EMPREL, em caso de afastamento por doença devidamente justificado por laudo médico, fará jus ao complemento salarial correspondente à diferença entre sua aposentadoria e sua remuneração.

[Justificativa]

Trata-se de medida de justiça e segurança social, pois assegura que o trabalhador, mesmo recebendo aposentadoria, não seja prejudicado financeiramente durante um afastamento devidamente comprovado por laudo médico. Além disso, valoriza a permanência desses profissionais experientes na EMPREL, preservando sua

estabilidade e dignidade.

14. GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE EM TI

Instituir a Gratificação de Desempenho e Produtividade em TI, de caráter não permanente, a ser concedida aos empregados ativos, em efetivo exercício na EMPREL

[Justificativa]

A instituição da Gratificação de Desempenho e Produtividade em Tecnologia da Informação (TI), de caráter não permanente, tem como finalidade reconhecer o desempenho funcional e os resultados alcançados pelos empregados da EMPREL em suas atividades técnicas e estratégicas, considerando a natureza essencialmente tecnológica da empresa e sua missão de prover soluções digitais para a gestão pública municipal.

*Além de se alinhar a modelos de gestão adotados por outras instituições públicas e de tecnologia, a exemplo da ATI, Secretaria de Finanças e Procuradoria, a medida fortalece a **cultura de resultados** na EMPREL, reconhecendo o esforço e a dedicação dos empregados que contribuem diretamente para a inovação, a transformação digital e a melhoria contínua dos serviços prestados ao Município do Recife e à sociedade.*

15. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará dos salários nominais de todos os seus empregados, na folha do mês imediatamente seguinte à assinatura deste ACT, a título de Contribuição Assistencial, a ser revertida para o SINDPD-PE, o valor correspondente ao percentual de 1% (hum por cento) do salário base do funcionário, garantido o direito de oposição.

[Justificativa]

A Contribuição Assistencial reforça o princípio de que todos os empregados que se beneficiam das conquistas do Acordo Coletivo devem contribuir para o fortalecimento do sindicato que as viabiliza. Trata-se de medida que promove responsabilidade coletiva, garante a sustentabilidade da representação sindical e permite a continuidade das negociações, serviços e defesas jurídicas prestadas à categoria. O desconto com direito de oposição assegura transparência e liberdade individual, preservando o equilíbrio entre o financiamento democrático da entidade e a autonomia dos trabalhadores.

16. MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

Mantêm-se os demais itens e condições do Acordo Vigente.

[Justificativa]

A manutenção dos demais itens e condições do Acordo Vigente assegura estabilidade nas relações de trabalho, preservando direitos já consolidados e garantindo previsibilidade para empregados e empresa. Essa continuidade fortalece o diálogo permanente, evita retrocessos e cria um ambiente propício à negociação equilibrada, reforçando a segurança jurídica e o respeito às conquistas coletivas.