



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2026 DOS/AS TRABALHADORES/AS NAS EMPRESAS
DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE PERNAMBUCO**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

~~Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2025, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:~~

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	REMUNERAÇÃO
a	Contínuos, copeiros, vigia e assemelhados	R\$ 1.602,00 (hum mil e seiscentos e dois reais)
b	Demais empregados na área administrativa	R\$ 1.602,00 (hum mil e seiscentos e dois reais)
c	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	R\$ 1.918,00 (hum mil e novecentos e dezoito reais)
d	Profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas "a", "b", "c" e "e"	R\$ 2.067,00 (dois mil e sessenta e sete reais)
e	Programadores de computadores; demais profissionais, que desenvolvam atividades técnicas de TI em funções que a empresa exija nível superior compatível, desde que a atividade técnica em TI não se enquadre no piso "f"	R\$ 2.535,00 (dois mil e quinhentos e trinta e cinco reais)
f	Analistas de tecnologia da informação	R\$ 3.290,00 (três mil e duzentos e noventa reais)

Ficam estabelecidos pisos salariais a vigorarem a partir de 1º de setembro de 2026, durante o prazo de vigência desta Convenção Coletiva, nos termos seguintes:

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	REMUNERAÇÃO
a	Empregados na área administrativa	R\$ 1.810,00 (hum mil e oitocentos e dez reais)
b	Digitadores e/ou operadores de equipamento de entrada e transmissão de dados; auxiliares, assistentes e/ou atendentes de informática e tecnologia da informação	R\$ 2.134,00 (dois mil e cento e trinta e quatro reais)
c	Profissionais de nível médio que desempenhem atividades técnicas (operadores, técnicos de operação e monitoração, técnicos de apoio a	R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais)

	usuários, help desk), e que não se enquadrem nos pisos correspondentes às alíneas "b" e "d".	
d	Programadores de computadores; demais profissionais, que desenvolvam atividades técnicas de TI em funções que a empresa exija nível superior compatível, desde que a atividade técnica em TI não se enquadre no piso "e"	R\$ 2.820,00 (dois mil e oitocentos e vinte reais)
e	Analistas de tecnologia da informação	R\$ 3.660,00 (três mil e seiscentos e sessenta reais)

~~**PARÁGRAFO PRIMEIRO** — Fica acordado que o PISO técnico profissional da categoria será o da alínea "d".~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica acordado que o PISO do profissional de tecnologia da informação 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 TERCEIRO – Para esta convenção, independentemente das nomenclaturas próprias de cargos de cada empresa são considerados técnicos de suporte ao usuário os profissionais que, no ambiente da empresa ou em campo no ambiente do cliente, recebem, priorizam e responder chamados de clientes ou funcionários; orientam os usuários na utilização de hardwares e softwares; instalam, configuram e reparam computadores, impressoras; dispositivos móveis, softwares e aplicativos; diagnosticam falhas de conexão, lentidão ou erros em sistemas e aplicam a solução correta ou escalam para níveis mais avançados.

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 (quatro) turnos diários de 6 (seis) 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 JORNADA DE TRABALHO desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO e a legislação ordinária vigente.

~~**PARÁGRAFO SEXTO** – Fica estabelecido que, no momento da atualização do valor do salário mínimo para o ano de 2026, o valor previsto na alínea "a" deverá ser reajustado para equivaler a 0,2% (dois décimos percentuais) maior que o salário mínimo oportunamente definido e o valor previsto na alínea "b" deverá ser reajustado para equivaler a 0,4% (quatro décimos percentuais) maior que o salário mínimo oportunamente definido.~~

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. Para isso, consideramos o IPCA previsto para a data-base 01 de setembro (4,95%), acrescido de 6,0%, correspondente à variação do volume de serviços de TIC, em abril de 2026, segundo o IBGE. Consideramos ainda, as informações constantes da RAIS e ESocial (vide apresentação anexa), onde constatamos que os salários de ingresso de analistas e desenvolvedores são superiores aos atuais pisos, porém representam menos de 50% (cinquenta por cento) da média salarial. Por outro lado, as mudanças propostas no agrupamento dos pisos salariais buscam: a) refletir a realidade do mercado, na Convenção, pois não se justifica a existência de dois pisos para a área administrativa com valores quase iguais; b) evitar contradições na própria cláusula que define o piso profissional técnico no seu parágrafo primeiro, mas coloca técnico de operação/monitoramento de computador e técnico de suporte ao usuário junto com as atividades de digitação.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

~~Pactuam os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2025, a um reajuste de 5,3% (cinco vírgula três por cento) sobre o salário de agosto de 2025.~~

Pactuam os convenientes que os empregados beneficiários da presente convenção farão jus, em 1º de setembro de 2026, a um reajuste de 9,04% (nove vírgula zero quatro por cento) sobre o salário de agosto de 2026.

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O reajuste previsto no caput também fica assegurado integralmente aos empregados admitidos no mês de setembro de 2026, hipótese em que o percentual incidirá sobre o salário contratual de admissão.

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, em 2025, continuou numa trajetória de crescimento, com o PIB crescendo 2,3% segundo o IBGE. Em relação ao setor de TIC, segundo dados da pesquisa mensal de serviço do IBGE, em abril/2026, a variação da receita nominal foi de 8,2%, enquanto o volume de serviços de TIC cresceu 6,0%. Em 2025, segundo publicação do Porto Digital, o setor cresceu 19% de faturamento e alcançou 7,4 bilhões de receita, empregando mais de 24 mil profissionais, em 541 empresas. 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 4,95%), acrescido de 3,9% correspondente ao crescimento da receita nominal de serviços de TIC, em Pernambuco, segundo Pesquisa Mensal de Serviços do IBGE, de abril de 2026.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

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.~~

As empresas concederão aos seus empregados, a título de adiantamento do décimo terceiro salário, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento), a ser pago por ocasião das férias ou, caso o empregado não tenha recebido anteriormente tal antecipação, juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro, calculado sobre o salário-base do referido mês.

~~**PARÁGRAFO ÚNICO** – Se o empregado solicitar formalmente a antecipação da gratificação natalina, no momento da programação das suas férias pela empresa, receberá o adiantamento correspondente à metade do décimo terceiro no momento do gozo das férias.~~

PARÁGRAFO ÚNICO – O saldo remanescente do décimo terceiro salário será pago no mês de dezembro, observados os prazos legais.

JUSTIFICATIVA - A alteração simplifica os procedimentos, unificando a antecipação em setembro, respeitado o direito de recebimento dessa antecipação por ocasião das férias, conforme CLT.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Obrigam-se as empresas a remunerar o horário extraordinário com os seguintes adicionais:

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	PERCENTUAL
a	Horas extras trabalhadas em dias úteis	50% (cinquenta por cento),
b	Horas extras prestadas aos sábados	70% (setenta por cento)
c	Serviços efetuados em domingos e feriados, além do pagamento das horas normais trabalhadas, já incluída no percentual a dobra prevista em lei.	150% (cento e cinquenta por cento)

ALÍNEA	DESCRIÇÃO	PERCENTUAL
a	Horas extras trabalhadas em dias úteis	50% (cinquenta por cento),
b	Serviços efetuados nos sábados domingos e feriados, além do pagamento das horas normais trabalhadas, já incluída no percentual a dobra prevista em lei.	150% (cento e cinquenta por cento)

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor das horas extras prestadas habitualmente por mais de 02 (dois) anos, havendo supressão, integra-se ao salário do empregado para todos os efeitos legais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para cálculo da integração de que trata o parágrafo anterior, será utilizada a média dos valores pagos a título de horas extraordinárias nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à supressão.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Na hipótese do empregado, que aufera valores a título de horas extras integradas, vir a prestar serviços além da sua jornada normal, o trabalho extraordinário será remunerado com dedução do importe a que corresponda a integração prevista no parágrafo primeiro desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO – O empregado escalado expressamente para o regime de sobreaviso, com utilização de BIP, telefone celular ou convencional fará jus à percepção de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal de trabalho, por cada hora de sobreaviso.

JUSTIFICATIVA - A compreensão de que a vida não pode se resumir ao tempo dedicado ao trabalho, exigindo assim que seja garantido, aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo necessário ao descanso, ao lazer e principalmente à vida familiar, consolidou-se na sociedade brasileira, hoje, que apoia majoritariamente a mudança constitucional que estabelecerá 40 horas como a jornada máxima semanal, garantindo também 2 dias de descanso semanal remunerado. Assim, propomos a imediata adequação da Convenção à emenda constitucional, equiparando o sábado ao domingo.

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, o empregado fará jus, mensalmente, ao valor de R\$ 77,00 (setenta e sete reais), a título de 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 - O Adicional por Tempo de Serviço representa importante instrumento de valorização da experiência profissional, do conhecimento acumulado e da permanência do trabalhador na empresa. Sua atualização fortalece as políticas de retenção de talentos, reconhece a dedicação dos empregados e contribui para a preservação da memória técnica e da continuidade dos serviços prestados pelas empresas do setor. É importante ressaltar que apenas cerca de 10% da categoria permanece 5 anos ou mais no mesmo emprego, segundo a RAIS. Adotar o ATS em percentual, valoriza a categoria e torna mais atrativo para retenção de talentos, entretanto, o atual valor previsto na CCT representa menos de 5% do menor piso da categoria e, assim, não atende a estes objetivos.

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 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, pelo menos 15 (quinze) dias

antes da primeira reunião, 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** — As empresas que possuam matriz fora do Estado de Pernambuco, e que já adotem programa de Participação nos Lucros e Resultados — PLR em sua sede, obrigam-se a implementar um programa de PLR às filiais localizadas no Estado de Pernambuco.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A distribuição dos lucros deverá ser obrigatória e igualitária para todos os empregados lotados em Pernambuco, resguardadas as regras estabelecidas em termos de metas a serem atingidas, para todas as empresas com mais de 100 (cem) empregados ou que pratiquem PLR em outros Estados, garantidas condições previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O instrumento que instituir a Participação nos Lucros e Resultados – PLR deverá prever valor anual a ser pago aos empregados, que cumprirem os critérios objetivos nele estabelecidos, equivalente a, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do maior piso da categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO TERCEIRO - 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 QUARTO - Ao empregado que, fazendo jus à participação aqui pactuada, 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 PLR.

PARÁGRAFO QUINTO - Na hipótese prevista no parágrafo anterior, será feita ressalva no termo de rescisão prevendo o depósito em conta bancária do empregado, informada por ocasião da rescisão.

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. A obrigatoriedade para empresa com mais de 100 (cem) empregados ou que já pratiquem PLR em outra unidade (matriz ou filial), busca maior equidade no mercado de trabalho considerando que tal prática está cada vez mais difundida, reconhecendo a realidade das empresas menores e conciliando a realidade empresarial com o anseio da categoria. Ao mesmo tempo, a definição de um percentual mínimo do maior piso, como valor a ser distribuído, visa impedir a fixação de valores irrisórios que distorcem o conceito dessa parcela de distribuição de resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ALIMENTAÇÃO

~~As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2025, nos meses efetivamente trabalhados, fora as 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.~~

As empresas concederão aos seus funcionários, a partir de 1º de setembro de 2026, nos meses efetivamente trabalhados, fora as exceções previstas nesta cláusula, 22 (vinte e dois)

vales-refeições por mês, com valor individual de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), no mínimo, sem qualquer ônus para o empregado.

~~**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de 2025 será reajustado em 5,3% (cinco vírgula três por cento), garantido o valor previsto no caput como mínimo a ser praticado pela empresa.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor facial do vale-refeição concedido em agosto de 2026 será reajustado em 9,04% (nove vírgula zero quatro 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:

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 possua refeitório, assim entendido local onde o empregador forneça ao empregado alimentação compatível com o vale-refeição vigente, não farão jus às vantagens ora instituídas, ficando asseguradas 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 gozo de 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 NONO – Fica assegurado ao empregado que se encontra afastado de suas atividades em razão de LER/DORT, doenças mentais ou acidente de trabalho, o recebimento do benefício previsto nesta cláusula, sem qualquer custo, pelo período de até 06 (seis) meses.

~~**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Juntamente com a folha de pagamentos do mês antecedente, a empresa deverá fornecer o valor integral desse benefício, relativo ao mês subsequente. Caso a contratação do empregado ocorra após o pagamento da folha de pagamentos do mês, o funcionário terá direito a receber o valor integral do benefício no seu primeiro dia de trabalho.~~

PARÁGRAFO DÉCIMO – A empresa deverá fornecer o valor integral desse benefício até o último dia útil do mês anterior ao de referência ou, caso a contratação do empregado ocorra durante o mês de referência, este terá direito a receber o benefício no seu primeiro dia de trabalho.

~~**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 tickets concedidos no mês de outubro de 2025, a importância correspondente à diferença entre o valor facial do vale refeição previsto no caput e o valor pago no mês de setembro de 2025, multiplicada pela quantidade de vales pagos no mês, ou seja, 22 (vinte e dois).~~

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 tickets concedidos no mês de outubro de 2026, a importância correspondente à diferença entre o valor facial do vale-refeição previsto no caput e o valor pago no mês de setembro de 2026, multiplicada pela quantidade de vales pagos no mês, ou seja, 22 (vinte e dois).

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho em que sejam pagas férias indenizadas (vencidas e/ou proporcionais), será igualmente devido ao empregado o auxílio-alimentação correspondente ao período das referidas férias, na mesma proporção e valor facial praticados na vigência desta Convenção, quitando-se a parcela juntamente com as demais verbas rescisórias.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – Fica assegurada a manutenção do vale-alimentação aos empregados em gozo de licença-maternidade, paternidade ou licença decorrente de adoção, durante todo o respectivo período de afastamento.

JUSTIFICATIVA - O Vale Alimentação/Refeição constitui benefício essencial para a segurança alimentar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias. A atualização do benefício visa recompor seu poder de compra diante da elevação do custo dos alimentos, preservar sua efetividade e contribuir para a valorização da categoria. A proposta é fundamentada nos dados oficiais disponibilizados pela Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT) que aponta que, em Recife, o valor médio de alimentação fora da residência é de R\$ 53,72 (cinquenta e três reais e setenta e dois centavos), sendo o valor médio do self service de R\$ 47,13 (quarenta e sete reais e treze centavos). Enquanto em Pernambuco, o valor médio de alimentação fora da residência é de R\$ 54,59 (cinquenta e quatro reais e cinquenta e nove centavos) e o valor médio do self service é de R\$ 52,05 (cinquenta e dois reais e cinco centavos). Além disso, propomos a ampliação do direito aos empregados afastados por doenças mentais ou acidentes de trabalho, ressaltando que o adoecimento mental é a principal causa de afastamento do trabalho, no setor. Insistimos ainda, no direito ao auxílio durante a licença maternidade e paternidade, fortalecendo a importância social da política de cuidados. Por fim, propomos ajustes na cláusula para evitar erros de interpretação quanto às férias.

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:

~~a) O convênio terá como objeto assistência médica para os empregados;~~

a) O convênio terá como objeto a assistência médico-hospitalar aos empregados, com cobertura médica, ambulatorial e hospitalar.

~~b) Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, desde que, o custo com estes, seja pago integralmente pelo empregado;~~

b) Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes, com a empresa participando com 50% dos custos com estes;

~~c) Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 247,00 (duzentos e quarenta e sete reais);~~

c) Todos os trabalhadores da categoria terão direito a um plano de saúde, pago pela empresa, no valor mínimo de R\$ 269,00 (duzentos e sessenta e nove reais);

d) A participação do trabalhador no custeio do plano de saúde, nos termos desta cláusula, obedece à gradação definida na tabela abaixo, desde que o valor custeado pela empresa não seja inferior ao previsto na alínea "c":

VALOR DO PLANO (PER CAPITA)	PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA	PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR
Até R\$ 247,00	100 %	—
De R\$ 247,01 até R\$ 324,00	80 %	20 %
Acima de R\$ 324,00	50 %	50 %

VALOR DO PLANO (PER CAPITA)	PARTICIPAÇÃO DA EMPRESA	PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR
Até R\$ 269,00	100 %	—
De R\$ 269,01 até R\$ 353,00	80 %	20 %
Acima de R\$ 353,00	50 %	50 %

~~**PARÁGRAFO PRIMEIRO**— O(A) empregado(a) que já dispuser ou que optar por contratar um plano de saúde, como titular ou dependente de plano individual ou coletivo, 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. Neste caso, o reembolso apenas ocorrerá após a apresentação de comprovante de vínculo ao plano pelo empregado, bem como da quitação da mensalidade correspondente. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente. Não serão aceitos comprovantes com mais de 30 (trinta) dias da quitação da mensalidade do plano do empregado.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O(A) empregado(a) que já dispuser ou que optar por contratar um plano de saúde, como titular ou dependente de plano individual ou coletivo, deverá notificar sua situação/decisão à empresa no momento de sua admissão ou na ocasião em que desejar desligar-se do plano empresarial, fazendo jus a reembolso do valor despendido com o plano, observando-se o seguinte:

a) O valor a ser reembolsado será equivalente ao que a empresa despenderia caso o empregado participasse do plano empresarial, obedecendo a gradação prevista na alínea "d"

do caput desta cláusula, assegurado, em qualquer caso, o reembolso no valor mínimo estabelecido na alínea "c";

b) O reembolso apenas ocorrerá após a apresentação de comprovante de vínculo ao plano pelo empregado, bem como da quitação da mensalidade correspondente, não sendo aceito comprovante com mais de 30 (trinta) dias da quitação da mensalidade;

c) Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês, caso contrário, será pago na folha do mês subsequente.

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.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas deverão garantir transparência quanto ao plano de saúde disponibilizado, informando aos empregados o valor do plano, o custeio, a cobertura e eventuais alterações do benefício.

PARÁGRAFO QUARTO – A coparticipação somente poderá ser cobrada quando prevista em contrato e previamente informada ao empregado, ficando o desconto limitado a, no máximo, 50% (cinquenta por cento) do valor mensal individual do plano, cabendo à empresa suportar eventual excedente.

PARÁGRAFO QUINTO – Na hipótese em que a empresa custeie integralmente o benefício, é facultado ao empregado participar do custeio mensal do plano de saúde, no percentual mínimo de 5% sobre a mensalidade do titular, visando assegurar sua permanência no plano em caso de desligamento da empresa.

JUSTIFICATIVA - Dada a crescente pressão dessa despesa sobre o orçamento familiar e a importância da atenção com a saúde, propomos alterações na cláusula objetivando: a) exigir informações transparentes sobre os planos de saúde disponibilizados para os trabalhadores; b) regras claras e limites para a coparticipação; c) possibilidade de contribuição mínima para assegurar permanência em caso de desligamento; d) custeio parcial dos dependentes.

Auxílio Doença/Invalidez

~~CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO ACIDENTÁRIO~~

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA (CÓDIGO 091)

~~As Empresas encaminharão ao INSS a CAT dos empregados acometidos de LER/DORT e de outras doenças profissionais, responsabilizando-se pelo complemento do auxílio-acidentário dos mesmos até 60 (sessenta) dias após o encaminhamento ao INSS. Complementação essa, que representa a diferença entre o valor do auxílio-acidentário e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.~~

As Empresas encaminharão ao INSS a CAT dos empregados acometidos de LER/DORT e acidentes de trabalho, responsabilizando-se pelo complemento do benefício por incapacidade temporária de natureza acidentária (código 91) dos mesmos até 60 (sessenta) dias após o encaminhamento ao INSS. Complementação essa, que representa a diferença entre o valor do benefício por incapacidade temporária e o salário percebido no emprego, antes do encaminhamento.

PARÁGRAFO ÚNICO – A verba complementar não tem natureza salarial para fins previdenciários, trabalhistas e fundiários.

JUSTIFICATIVA - Dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (Smartlab) sobre ocupações, no período de 2012 a 2024, aponta que a área de TI tem sido uma das mais afetadas por adoecimento, com maior impacto para os analistas de sistemas; analista de suporte computacional e assistente administrativo. Sobre as causas do adoecimento, destaca-se reações ao stress grave e transtornos de adaptação; outros transtornos ansiosos e episódios depressivos. O Smartlab registra que nesse período foram 615 milhões de dias perdidos de vida saudável e atividade produtiva por problemas de saúde mental. Assim, a importância de garantir estabilidade financeira ao trabalhador em um momento de vulnerabilidade por saúde.

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\$ 967,00 (novecentos e sessenta e sete reais) a partir de setembro de 2025, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, a contribuição deverá ser paga na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.~~

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\$ 1.054,00 (um mil e cinquenta e quatro reais) a partir de setembro de 2026, desde que solicitada à contribuição, por escrito, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após o óbito. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, a contribuição deverá ser paga na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

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 - Reajuste pelo mesmo índice do salário.

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 6 (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\$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais), por cada filho, a partir de 01 de setembro de 2025 até o termo final desta convenção.~~

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 11 (onze) 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\$ 393,00

(trezentos e noventa e três reais), por cada filho, a partir de 01 de setembro de 2026 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 6 (seis) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, 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 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 ou cuidador/a) contratada para guarda de filhos até a idade de 11 (onze) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, 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 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 (seis) anos e 6 (seis) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula.~~

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 11 (onze) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, 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 TERCEIRO – Caso o pai e a mãe não sejam empregados da mesma empresa, ambos farão jus ao benefício.

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. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

~~**PARÁGRAFO OITAVO** — O benefício previsto nesta cláusula será estendido até 7 (sete) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias para os empregados e empregadas com salários até R\$ 1.950,00 (um mil e novecentos e cinquenta reais).~~

PARÁGRAFO OITAVO – O reembolso previsto no caput será feito pelas empresas também aos empregados e empregadas que, comprovadamente, tenham filhos portadores de deficiência física, sensorial ou mental e que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições, que vivam sob sua dependência, mediante tutela ou curatela, sem limite de idade.

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, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) define formalmente como criança o indivíduo de até 12 anos incompletos (ou seja, exatamente até 11 anos, 11 meses e 29 dias). Ao estender o auxílio-creche ou auxílio-educação até esse limite etário, busca-se garantir o amparo financeiro e a proteção integral durante toda a fase da infância, e não apenas na primeira infância. Outro aspecto relevante, a se destacar, é que a taxa de participação das mulheres no mercado de TI é muito inferior à dos homens, sendo um dos motivos para essa desigualdade de participação, a responsabilidade principal com o cuidado com os filhos, agravada pela incapacidade financeira para manter os filhos por mais tempo, numa escola ou com uma babá, enquanto trabalham. Além disso, as altas despesas com familiares ou dependentes portadores de deficiências permanecem além do limite de idade estabelecido na CCT.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LENTE

As Empresas reembolsarão aos seus empregados as despesas com a aquisição de lentes oftálmicas para óculos ou de 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\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) a partir de setembro de 2025, ou seja, o empregado poderá adquirir lentes em valor superior, porém o valor de reembolso será o ora definido.~~

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\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais) a partir de setembro de 2026, 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. Para os requerimentos efetuados até 15 (quinze) dias antes da data do fechamento da folha de pagamento, o reembolso deverá ser pago na folha do mesmo mês. Caso contrário, deverá ser pago na folha do mês subsequente.

~~**PARÁGRAFO TERCEIRO** — Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais) o valor a ser reembolsado será o efetivamente gasto pelo empregado.~~

PARÁGRAFO TERCEIRO – Caso as lentes compradas pelo empregado tenham valor inferior a R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

~~As empresas poderão reembolsar, 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.~~

As empresas concederão cartão combustível, aos empregados que utilizam veículo próprio ou de parentes em 1º grau para o deslocamento residência/empresa/residência, no montante correspondente ao que seria a sua despesa com 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 ao direito ao transporte.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

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\$ 6.215,00 (seis mil e duzentos e quinze reais).~~

As rescisões dos contratos de trabalho se darão conforme a legislação em vigor, sendo obrigatória a 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\$ 8.475,00 (oito mil, quatrocentos e setenta e cinco reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A assistência à rescisão do contrato de trabalho dos demais empregados, com salários superiores ao fixado no Caput, será realizada junto ao sindicato laboral quando 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 – A elevada rotatividade do setor exige que as rescisões de contrato de trabalho garantam segurança jurídica tanto para a empresa quanto para o trabalhador, possibilitada pela homologação no sindicato, assim torna-se relevante a ampliação da obrigatoriedade da homologação até o teto previdenciário.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIRIZAÇÃO

As empresas abrangidas pela presente convenção poderão contratar serviços especializados de outras empresas prestadoras de serviços da mesma categoria econômica, ou cooperativa de trabalho especializada, devidamente reconhecida e legalmente estabelecida nos termos da Lei 5.764/71, em consonância com a recomendação 127 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, seja em regime de parceria ou subempreitada, desde que:

a) Haja previsão da atividade contratada no objeto social da empresa prestadora;

b) Inexistência da personalidade e a subordinação direta na relação de trabalho entre os profissionais da empresa prestadora e a tomadora;

c) A empresa prestadora apresente regularmente à tomadora, a comprovação de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e fiscais em relação a seus empregados ou prepostos, assumindo a tomadora, subsidiariamente, a total responsabilidade em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas, e solidariamente pelas obrigações tributárias e previdenciárias, pela empresa prestadora de serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os serviços de limpeza e conservação, vigilância, bem como todo e qualquer serviço de suporte e/ ou apoio, considerado necessário à atividade ou negócio das empresas convenientes, poderão ser terceirizados desde que executadas por empresas especializadas na atividade, mesmo que pertencentes a outras categorias econômicas, ressalvadas as condições do caput desta cláusula, em suas alíneas “a”, “b” e “c”.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas tomadoras obrigam-se a incluir em todos os contratos de prestação de serviços, cláusula subordinando o pagamento dos serviços à apresentação, pela prestadora de serviços, de documentos que comprovem a quitação ou regularidade de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias, sindicais e tributária.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os pagamentos dos serviços prestados ficarão subordinados à comprovação de que a empresa prestadora ou a cooperativa de trabalho mantém-se em funcionamento em obediência à legislação específica, devendo a tomadora exigir a comprovação das práticas pertinentes, inclusive, no caso de cooperativas de trabalho, cópias de atas de assembleia gerais ordinárias e extraordinárias, e de comprovação de realização de outros atos cooperativos, pertinentes a fatos inerentes ao contrato de prestação de serviços.

PARÁGRAFO QUARTO – São considerados serviços especializados, para efeito do que dispõem a alínea III do Enunciado 331 do TST, as atividades de informática.

PARÁGRAFO QUINTO – A contratação de profissionais em regime de mão de obra temporária poderá ser feita pelas empresas convenientes, obedecendo aos termos e limites estabelecidos pela Lei 6.019 de 03/01/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841 de 13/03/1974.

PARÁGRAFO SEXTO – Recomendam-se, às empresas vencedoras de processo licitatório, cuja adjudicação e contratação ocorra em substituição a contratadas em certames anteriores:

a) o aproveitamento, em seu quadro de pessoal, dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho com a empresa anterior;

b) buscar, em entendimento com o SINDPD-PE e a empresa anterior, alternativas de aproveitamento, em seu quadro de recursos humanos, de dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho da empresa anterior.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Aplicam-se às empresas abrangidas por esta convenção, quando contratadas para prestação de serviços terceirizados em entidades públicas ou privadas, todas as condições estipuladas neste instrumento coletivo, inclusive as estipuladas nesta cláusula, independente daquelas estabelecidas no contrato de serviço:

a) adoção do calendário oficial do tomador, incluindo feriados, recessos e pontos facultativos, mesmo quando não lotados nas instalações do tomador;

b) fornecimento de contracheques aos empregados até dois dias antes do prazo legal de pagamento dos salários;

c) autorização de retenção das faturas para pagamento dos salários e encargos diretamente pelo tomador de serviços aos empregados, em caso de reiterados atrasos no pagamento de tais verbas.

PARÁGRAFO OITAVO - É vedada às empresas abrangidas por esta convenção a contratação de profissionais sob o regime de pessoa jurídica para a prestação de serviços terceirizados que exijam mão de obra com dedicação exclusiva, em entidades públicas ou privadas.

JUSTIFICATIVA - A crescente incorporação da tecnologia da informação, especialmente nas instituições públicas, têm elevado a contratação de empresas de prestação de serviços e, conseqüentemente, o número de trabalhadores contratados como terceirizados. Ao mesmo tempo, este é o segmento da categoria com mais ocorrências de descumprimento de direitos trabalhistas. Daí, a importância de garantir boas práticas como o cumprimento de feriados, entrega de contracheques e garantia de pagamento direto dos salários, pelo contratante, em situações de atraso reiterado dos mesmos. Por outro lado, é fundamental estabelecer regras que impeçam a prática da pejetização que precariza as relações de trabalho e desequilibra a competição empresarial.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIOS

As empresas, quando implementarem Plano de Cargos, Carreiras e Salários, enviarão cópia do respectivo plano para o Sindicato profissional.

~~**PARÁGRAFO ÚNICO** - Não há obrigação de envio das informações salariais dos planos mencionados no Caput.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas deverão assegurar critérios objetivos, transparentes e previamente divulgados para promoção e progressão funcional, independentemente da existência de Plano de Cargos e Salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É vedada qualquer discriminação nos processos de promoção ou progressão funcional por motivo de sexo, raça, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, religião ou qualquer outra forma de discriminação vedada pela legislação.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Sempre que solicitado pelo empregado, a empresa deverá informar os critérios gerais utilizados para promoções e progressões.

JUSTIFICATIVA - A implantação de um Plano de Cargos, Carreira e Salários constitui importante instrumento de valorização profissional, desenvolvimento de competências e gestão de pessoas no setor de Tecnologia da Informação. A definição de critérios objetivos e transparentes para promoção e progressão funcional proporciona maior segurança, previsibilidade e igualdade de oportunidades aos trabalhadores.

Além de reconhecer a qualificação e a experiência profissional, o PCCS contribui para a retenção de talentos, reduz a rotatividade, preserva o conhecimento institucional e fortalece o compromisso dos empregados com os objetivos da organização. Para as empresas, representa uma ferramenta estratégica de gestão, aumentando a produtividade, a competitividade e a capacidade de atrair profissionais qualificados promovendo transparência, valorização profissional e relações de trabalho mais modernas e equilibradas.

Assédio Sexual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS PROGRAMAS DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

O SEPROPE orienta que as empresas implementem programas de combate ao assédio sexual, devendo repelir qualquer ato de conotação abusiva, tais como:

- a) Realização e propagação de comentários e conotação sexual, envolvimento afetivo ou violações ao espaço pessoal, em função de cargo ou função hierarquicamente superior, ou como meio de troca para conceder algum benefício vantagem, promoção, ou ainda evitar aplicação de sanção a outra pessoa;
- b) Propagação de comentários de conotação sexual sobre hábitos, aparência física, postura corporal ou vestimentas de uma pessoa;
- c) Realização de movimentos corporais inapropriados, como gestos, toques, abraços e demais interações físicas que invadam o espaço pessoal do outro.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas obrigadas a constituir CIPA adotarão, na forma do art. 23 da Lei nº 14.457/2022 e da Convenção nº 190 da OIT: (i) código de conduta com vedação expressa ao assédio moral e sexual, amplamente divulgado; (ii) canal de denúncias com garantia de sigilo e vedação de retaliação; e (iii) capacitações periódicas, comprometendo-se a comunicar ao SINDPD-PE, quando solicitado, as ações implementadas.

JUSTIFICATIVA – A prevenção e o combate ao assédio sexual são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência, preservando a dignidade, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Além de proteger as vítimas, a adoção de medidas preventivas contribui para a melhoria do clima organizacional, a redução de conflitos e o fortalecimento de relações de trabalho baseadas no respeito e na igualdade.

A proposta está em consonância com a **Lei nº 14.457/2022**, que instituiu medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, reforçando a importância da adoção de políticas preventivas, canais de denúncia e ações de conscientização pelas empresas

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA NO EMPREGO

~~Os empregados não poderão ser demitidos no período compreendido entre 01 de setembro de 2025 e até 30 (trinta) dias após o protocolo desta Convenção no órgão competente, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente a 1/4 (um quarto) do piso salarial definido na alínea "a" da CLÁUSULA DOS PISOS SALARIAIS desta Convenção.~~

Os empregados não poderão ser demitidos no período compreendido entre 01 de setembro de 2026 e até 30 (trinta) dias após o protocolo desta Convenção no órgão competente, sob pena de ser devida ao mesmo, indenização correspondente à última remuneração mensal.

PARÁGRAFO ÚNICO – PRIMEIRO – Não serão entendidas como infringentes à garantia de emprego os comunicados de demissão realizados no período; as demissões por justa causa, término de pacto laboral a termo ou ruptura de contrato de prestação de serviços, no qual o empregado esteja alocado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A multa prevista nesta cláusula não substitui, compensa, reduz ou afasta a indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 7.238/1984.

JUSTIFICATIVA – A garantia de emprego proporciona maior segurança nas relações de trabalho, protegendo o trabalhador em situações de vulnerabilidade e contribuindo para a estabilidade das equipes. Além de preservar a continuidade da atividade profissional, a medida reduz a rotatividade, fortalece o comprometimento dos empregados e favorece um ambiente organizacional mais estável e produtivo.

As alterações propostas objetivam tornar mais efetiva a garantia de emprego, elevando a multa em caso de demissão, além de deixar claro que a cláusula não anula as garantias previstas na CLT.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA GESTANTE

~~A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional, até cinco meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição Federal.~~

A empregada gestante não poderá ser demitida, a partir da confirmação do seu estado gestacional, até seis meses após o parto, sob pena de ser devida a indenização correspondente aos salários do período, e demais direitos previstos na presente Convenção, na Legislação Trabalhista e na Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO – Na jornada de trabalho para as trabalhadoras gestantes as empresas se obrigam a cumprir as condições previstas na CONVENÇÃO Nº 171 da OIT

JUSTIFICATIVA – A proteção à empregada gestante tem por finalidade assegurar condições de trabalho compatíveis com a maternidade, garantindo estabilidade, segurança e proteção à saúde da trabalhadora e da criança. Além de promover a dignidade da pessoa humana e a proteção à maternidade, a medida contribui para relações de trabalho mais justas, reduz a discriminação e reforça a responsabilidade social das empresas.

A alteração proposta eleva a estabilidade da gestante, prevista no **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**, em mais um mês.

CLÁUSULA NOVA — GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU FAMILIAR

À empregada em situação de violência doméstica ou familiar, comprovada por medida protetiva, boletim de ocorrência ou documento equivalente, ficam asseguradas: (i) a manutenção do vínculo e da remuneração quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até 06 (seis) meses, na forma do art. 9º, §2º, II, da Lei nº 11.340/2006 e do decidido pelo STF no Tema 1370; (ii) garantia de emprego durante o período de afastamento e por 60 (sessenta) dias após o retorno; (iii) prioridade na adoção de teletrabalho, transferência de local de trabalho ou alteração de horário, quando compatível com a função; e (iv) sigilo quanto às informações pessoais, nos termos da LGPD.

JUSTIFICATIVA – A proteção à empregada em situação de violência doméstica ou familiar constitui importante medida de promoção da dignidade, da segurança e da preservação do vínculo de emprego. A garantia de condições que permitam o afastamento da trabalhadora de situações de risco, sem prejuízo de seus direitos, contribui para a proteção da vida, da saúde e da continuidade da atividade profissional, além de reforçar o compromisso das empresas com um ambiente de trabalho seguro e humanizado.

A proposta encontra fundamento na Lei Maria da Penha, que estabelece mecanismos para prevenir, punir e erradicar a violência doméstica e familiar contra a mulher, bem como na Constituição Federal de 1988, sendo inclusive acolhidos pelo Superior Tribunal de Justiça que equipara o afastamento, por até seis meses em razão de violência doméstica e familiar, a interrupção do contrato de trabalho, incidindo, analogicamente, o auxílio-doença, devendo a empresa se responsabilizar pelo pagamento dos quinze primeiros dias, ficando o restante do período a cargo do INSS.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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** — Quando o empregado utilizar seu veículo próprio no exercício das suas atividades diárias e por recomendação da empresa, fará jus ao ressarcimento dos custos com combustível, desgaste do veículo, estacionamento e outras despesas decorrentes desta utilização, de acordo com regras previamente estabelecidas entre a empresa e o empregado.~~

PARÁGRAFO SEGUNDO – Quando o empregado utilizar seu veículo próprio no exercício das suas atividades diárias e por recomendação da empresa, fará jus ao ressarcimento dos custos com combustível, desgaste do veículo, estacionamento e outras despesas decorrentes desta utilização, de acordo com regras previamente estabelecidas entre a empresa e o empregado, assegurado no mínimo o valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) ao ano, para manutenção do veículo, e R\$ 1,70 (hum real e setenta centavos) por quilometro rodado.

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.

PARÁGRAFO QUARTO – Na hipótese do caput, o empregado fará jus também a reembolso de valor pago a título de pedágio quando a única alternativa de trajeto rodoviário incluir tal taxa.

JUSTIFICATIVA – A inclusão da proposta visa estipular condições mínimas de reembolso das despesas de uso e manutenção dos veículos próprios, utilizados pelos trabalhadores que prestam serviço aos clientes, especialmente os técnicos de suporte aos usuários, muitas vezes, por exigência da empresa, quando da sua contratação.

A proposta encontra fundamento no princípio da proteção ao trabalhador, consagrado na legislação trabalhista, segundo os quais os riscos e os custos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. Além de conferir maior segurança jurídica às partes, a cláusula fortalece boas práticas de gestão e contribui para relações de trabalho mais justas e equilibradas

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FAMÍLIAS ATÍPICAS

~~As partes convencionam que, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e à proteção da família, os empregados que comprovadamente tenham sob sua responsabilidade legal dependentes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), em nível 3, até 12 (doze) anos, farão jus às condições especiais abaixo:~~

As partes convencionam que, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana, à proteção da família, os empregados que comprovadamente tenham sob sua responsabilidade legal filhos ou dependentes com deficiência, inclusive física, sensorial, intelectual, mental, múltipla, neurodivergência ou Transtorno do Espectro Autista (TEA), independentemente de grau, nível de suporte ou classificação, até os 12 (doze) anos, farão jus às condições especiais abaixo:

~~**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O benefício previsto nesta cláusula será concedido exclusivamente aos empregados que apresentarem, ao setor de Recursos Humanos, laudo médico emitido por profissional habilitado e regularmente inscrito no Conselho Regional de Medicina (CRM), contendo a Classificação Internacional de Doenças (CID) correspondente ao diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) em nível 3, bem como declaração de responsabilidade pela veracidade das informações prestadas.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício previsto nesta cláusula será concedido exclusivamente aos empregados que apresentarem, ao setor de Recursos Humanos, laudo médico emitido por profissional habilitado e regularmente inscrito no Conselho Regional de Medicina (CRM), contendo a indicação da deficiência, condição ou diagnóstico do filho ou dependente legal, acompanhado de declaração de responsabilidade pela veracidade das informações prestadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A concessão não gera direito adquirido, podendo ser revista em caso de alteração da condição fática ou de descumprimento das exigências previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Será assegurado o direito de até 06 (seis) turnos, justificados por ano, além daquelas já previstos nesta Convenção, sem prejuízo salarial, mediante apresentação de laudo ou atestado, para acompanhamento em consultas médicas e terapias essenciais.

~~**PARÁGRAFO QUARTO** – Observada a viabilidade técnica e a natureza das atividades desempenhadas, sendo as atividades e função compatíveis com a modalidade, os responsáveis legais terão preferência em vagas de regime de teletrabalho ou trabalho remoto, total ou parcial, como forma de assegurar melhores condições de acompanhamento e cuidado ao dependente diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), em nível 3. A concessão do regime de teletrabalho dependerá de avaliação conjunta entre empregado e empregador, sem prejuízo da remuneração e demais direitos previstos nesta Convenção.~~

PARÁGRAFO QUARTO – Observada a viabilidade técnica, a natureza das atividades desempenhadas, sendo as atividades e função compatíveis com a modalidade, os responsáveis legais terão preferência em vagas de regime de teletrabalho ou trabalho remoto, total ou parcial, como forma de assegurar melhores condições de acompanhamento e cuidado ao dependente diagnosticado com deficiência física, sensorial, intelectual, mental, múltipla, neurodivergência ou Transtorno do Espectro Autista (TEA), independentemente de grau ou nível de suporte. A concessão do regime de teletrabalho dependerá de avaliação conjunta entre empregado e empregador, sem prejuízo da remuneração e demais direitos previstos nesta Convenção.

JUSTIFICATIVA – A proposta amplia a cobertura de medidas de proteção e apoio às famílias atípicas para aquelas que têm dependentes com outras deficiências, além do Transtorno do Espectro Autista, contribuindo para a promoção da inclusão, da igualdade de oportunidades e da permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, considerando as demandas específicas enfrentadas por empregados responsáveis por pessoas com deficiência, transtornos do neurodesenvolvimento ou outras condições que exijam cuidados permanentes, e assim buscando conciliar a atividade profissional com as responsabilidades familiares, promovendo maior qualidade de vida e redução da sobrecarga. A proposta está alinhada à Constituição Federal de 1988, que assegura a proteção à família, à dignidade da pessoa humana e à igualdade, bem como à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que reforça a promoção da inclusão e da não discriminação, incentivando práticas que favoreçam a permanência e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

~~O empregado que venha recebendo auxílio doença por tempo igual ou superior a 03 (três) meses contínuos não poderá ser demitido pelo período de 60 (sessenta) dias, após haver retornado ao trabalho, sob pena de ser devida, pela Empresa ao Empregado, uma indenização correspondente aos salários do período restante.~~

O empregado que venha recebendo Benefício por incapacidade temporária (código 031) por tempo igual ou superior a 03 (três) meses contínuos não poderá ser demitido pelo período de 60 (sessenta) dias, após haver retornado ao trabalho, sob pena de ser devida, pela Empresa ao Empregado, uma indenização correspondente aos salários do período restante.

JUSTIFICATIVA – A alteração proposta visa adequar a nomenclatura legal utilizada neste tipo de afastamento.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

A jornada normal de trabalho de todos os empregados e empregadas, nas empresas abrangidas por esta Convenção, será de 40 (quarenta) horas semanais, laboradas de segunda-feira a sexta-feira.

~~a) Digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados, operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.) e auxiliares e/ou assistentes de informática ou de tecnologia da informação, quando do desempenho de atividades semelhantes aos digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados e operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.): 30 (trinta) horas semanais;~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados, operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.) e auxiliares e/ou assistentes de informática ou de tecnologia da informação, quando do desempenho de atividades semelhantes aos digitadores e/ou operador de equipamento de entrada e transmissão de dados e operadores e/ou técnicos de operação e monitoração (microcomputador, mainframe etc.): 30 (trinta) horas semanais, laboradas de segunda a sexta-feira;

~~b) Demais empregados, inclusive os empregados dos setores administrativos e de serviços gerais: 40 (quarenta) horas semanais.~~

PARÁGRAFO ÚNICO-SEGUNDO – 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 - A compreensão de que a vida não pode se resumir ao tempo dedicado ao trabalho, exigindo assim que seja garantido, aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo necessário ao descanso, ao lazer e principalmente à vida familiar, consolidou-se na sociedade brasileira, hoje, que apoia majoritariamente a mudança constitucional que estabelecerá 40 horas como a jornada máxima semanal, garantindo também 2 dias de descanso semanal. Apesar da Convenção de TI ter consolidado as jornadas semanais de 40 horas e 30 horas, a ser exercida em 5 dias da semana, há décadas, as informações recentes constantes na RAIS demonstram a

existência de inúmeras empresas que a descumprem. Por isso, propomos uma redação mais direta e incisiva para evitar entendimentos diversos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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;~~

b) Garantia de que o dia de seu repouso semanal remunerado coincida com o domingo pelo menos uma vez ao mês, além do previsto na letra "f";

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

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

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

e) As horas trabalhadas em dias feriados serão calculadas como horas extraordinárias conforme percentuais previstos na CLÁUSULA HORAS EXTRAS desta Convenção;

~~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.~~

f) As empresas concederão aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), pelo menos 01 (uma) vez ao mês, que coincidirá com o repouso semanal remunerado.

JUSTIFICATIVA – A compreensão de que a vida não pode se resumir ao tempo dedicado ao trabalho, exigindo assim que seja garantido, aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo necessário ao descanso, ao lazer e principalmente à vida familiar, consolidou-se na sociedade brasileira, hoje, que apoia majoritariamente a mudança constitucional que estabelecerá 40 horas como a jornada máxima semanal, garantindo também 2 dias de descanso semanal remunerado. Assim, propomos a imediata adequação da Convenção à emenda constitucional, equiparando o sábado ao domingo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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;~~

a) As empresas concederão, aos seus empregados, folga de um final de semana (sábado e domingo), pelo menos 01 (uma) vez ao mês, 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".~~

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

JUSTIFICATIVA – A compreensão de que a vida não pode se resumir ao tempo dedicado ao trabalho, exigindo assim que seja garantido, aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo necessário ao descanso, ao lazer e principalmente à vida familiar, consolidou-se na sociedade brasileira, hoje, que apoia majoritariamente a mudança constitucional que estabelecerá 40 horas como a jornada máxima semanal, garantindo também 2 dias de descanso semanal remunerado. Assim, propomos a imediata adequação da Convenção à emenda constitucional, equiparando o sábado ao domingo. Além do mais, é necessário compensar, pelo menos financeiramente, o desgaste de uma rotina de trabalho que dificulta o lazer e a convivência familiar.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 20 (vinte) minutos, ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1 (uma) hora e 20 (vinte) minutos.~~

PARÁGRAFO SÉTIMO – A hora trabalhada aos sábados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 60 (sessenta) minutos, ou seja, cada hora trabalhada equivale a 2 (duas) horas.

~~**PARÁGRAFO OITAVO** – A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 45 minutos. Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 1h45 minutos.~~

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

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 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 dois domingos 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 DÉCIMO TERCEIRO desta cláusula.~~

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

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

JUSTIFICATIVA - A compreensão de que a vida não pode se resumir ao tempo dedicado ao trabalho, exigindo assim que seja garantido, aos trabalhadores e trabalhadoras, o tempo necessário ao descanso, ao lazer e principalmente à vida familiar, consolidou-se na sociedade brasileira, hoje, que apoia majoritariamente a mudança constitucional que estabelecerá 40 horas

como a jornada máxima semanal, garantindo também 2 dias de descanso semanal remunerado. Assim, propomos a imediata adequação da Convenção à emenda constitucional, equiparando o sábado ao domingo.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 – PRIMEIRO – Os empregados, cujo local de trabalho por decisão do empregador ou de cliente deste não funcione na segunda-feira e/ou terça-feira de carnaval, terão estes dias abonados, sem qualquer compensação. Os empregados que trabalhem em regime de plantão, em atividades que pela sua natureza não possam ser interrompidas, não terão esses dias abonados, ou seja, precisarão compensar os respectivos dias não trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados que trabalhem em regime de plantão, em atividades que pela sua natureza não possam ser interrompidas, se laborarem nesses dias, farão jus a folgas correspondentes, caso falem, não terão esses dias abonados, ou seja, precisarão compensar os respectivos dias não trabalhados.

JUSTIFICATIVA – As alterações propostas objetivam garantir isonomia de direito, à folga, aos trabalhadores que são obrigados a laborar, durante o carnaval, com aqueles cujos locais de trabalho fecham nesse período.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO

Durante a vigência desta CCT, por iniciativa da Empresa, poderá ser adotado o regime de trabalho à distância, em jornada parcial ou integral, 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** – Em conformidade com a cláusula 75-D, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o acordo coletivo ou individual estabelecerá as disposições relativas ao reembolso de despesas porventura arcadas pelo empregado.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Em conformidade com a cláusula 75-D, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, o acordo coletivo ou individual estabelecerá as disposições relativas ao reembolso de despesas porventura arcadas pelo empregado, no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais), sendo pago proporcionalmente quando da jornada parcial.

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 – Fica assegurado ao empregado o direito à desconexão, entendido como a faculdade de não receber mensagens em seus meios de comunicação pessoal, nem assumir obrigação ou responsabilidade de utilizar aplicativos ou outros meios de comunicação fora de sua jornada de trabalho contratada, ressalvados os casos de cargos plantonistas, liderança, confiança ou gestão.

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.

~~**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Após o término da licença maternidade, poderá ser adotado, mediante acordo entre a empresa e a trabalhadora, o regime de trabalho à distância, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, desde que o cargo, função e atividades sejam compatíveis com essa modalidade.~~

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Após a licença maternidade, caso seja de interesse da trabalhadora, será adotado o regime de trabalho à distância por até 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO– Caso o regime de trabalho à distância for de iniciativa do empregado, a empresa deverá garantir este regime por, pelo menos, dois dias na semana.

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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

~~O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 11 (onze) dias consecutivos, a partir do nascimento de filhos, mediante a apresentação da certidão de registro civil competente.~~

O empregado de sexo masculino poderá faltar ao serviço, sem prejuízo da remuneração, por um período de 11 (onze) dias consecutivos, além dos dias de licença-paternidade previstos em lei, a partir do nascimento de filho, mediante apresentação da respectiva certidão de registro civil competente.

PARÁGRAFO ÚNICO PRIMEIRO – Fica estendido o benefício previsto no caput desta cláusula ao empregado de sexo masculino que, comprovadamente, adotar menores de 18 (dezoito) anos de idade, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica assegurada ao empregado a estabilidade provisória no emprego durante o período da licença-paternidade, na forma da Lei nº 15.371/2026, bem como o acréscimo de 1/3 (um terço) no período de afastamento na hipótese de filho com deficiência, observando-se, quando mais favoráveis, o regime de escalonamento da licença e o salário-paternidade previstos na referida lei.

JUSTIFICATIVA - Após provocação formal pelo Supremo Tribunal Federal, o Congresso Nacional regulamentou a licença paternidade constitucional, elevando de forma gradual até 20 (vinte) dias corridos. A categoria de TI de Pernambuco tem sido pioneira no estabelecimento desse direito, antes mesmo da sua instituição na Constituição de 1988. Nesse sentido, torna-se pertinente preservar as conquistas estabelecidas na Convenção, de forma cumulativa com as da Lei nº 15.371/2026, que serão custeadas pela Previdência Social.

A ampliação da proteção ao empregado durante a licença-paternidade fortalece o exercício da paternidade responsável, incentiva a participação ativa nos cuidados com o filho nos primeiros dias de vida e contribui para o fortalecimento dos vínculos familiares. A estabilidade provisória e a ampliação do período de afastamento nos casos de filhos com deficiência proporcionam maior segurança ao trabalhador em um momento de especial relevância pessoal e familiar, promovendo a co-responsabilidade entre homens e mulheres no cuidado com os filhos.

A proposta está alinhada à Lei nº 15.371/2026, bem como aos princípios de proteção à família, à infância e à paternidade responsável previstos na Constituição Federal de 1988, reforçando a adoção de práticas que conciliam o desenvolvimento das atividades profissionais com a proteção da família e a promoção da igualdade nas responsabilidades parentais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS

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

Serão concedidas aos trabalhadores as licenças previstas nesta cláusula, além daquelas asseguradas pela legislação em vigor:

- a) 03 (três) dias úteis de licença para os casos de morte de cônjuge, companheiro ou filhos;
- b) 03 (três) dias úteis de licença para o caso de morte de ascendentes;
- c) 03 (três) dias úteis de licença para o caso de internação de filho menor;
- d) 03 (três) dias úteis de licença para o caso de acompanhamento de filho menor acometido por doença infectocontagiosa que obrigue o isolamento;
- e) 05 (cinco) dias úteis seguintes ao seu casamento ou formalização da união estável através de escritura pública.
- f) 06 (seis) turnos de trabalho durante o ano para acompanhamento em consulta médica de filho menor.

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 – A alteração proposta visa preservar as conquistas da categoria, sem prejudicar novos direitos estabelecidos legalmente, a exemplo dos dias para acompanhamento pré-natal e para vacinação e exames.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

~~As empresas observarão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigor, em especial a NR 17 que trata de ERGONOMIA.~~

As empresas seguirão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho em vigor, em especial a NR-1 e a NR-17.

JUSTIFICATIVA – As normas regulamentadoras 1 e 17 abordam riscos ocupacionais e ergonômicos, respectivamente, promovendo um trabalho mais seguro e saudável, além de prevenir doenças e acidentes. Por esse motivo, segui-las é essencial para promover mais qualidade de vida e bem-estar nas empresas.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

~~As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de 2025, a título de Contribuição Assistencial, 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).~~

As empresas descontarão dos salários de todos os seus empregados, na folha do mês de outubro de 2026, a título de Contribuição Assistencial, 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).

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 – O trabalhador ou trabalhadora que exercerem o direito de oposição deverá preencher e enviar o formulário de protocolo do comunicado, acessando o link: [###DEFINIR###], sendo aceitos os comunicados que atenderem às seguintes regras:

- a) Informação dos dados pessoais do/a empregado/a, quais sejam: nome completo, matrícula na empresa, local de prestação de serviços;
- b) Informação dos dados de identificação da empresa, quais sejam: razão social, CNPJ, endereço físico, e-mail institucional (RH ou financeiro), telefone;
- c) Assinatura digital do/a empregado/a;
- d) Não utilização de e-mail institucional pelo empregado para envio do comunicado de oposição

e) Os comunicados deverão ser individuais e não de grupos de trabalhadores.

PARÁGRAFO TERCEIRO – De conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), o SINDPD-PE é obrigado a manter em sigilo os dados pessoais ou sensíveis informados, ficando garantido o uso dos mesmos exclusivamente para a efetivação do direito pelo/a trabalhador/a 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 pelos trabalhadores.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a recolher a favor do SEPROPE, contribuição assistencial conforme tabela abaixo:

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO
01 A 10	R\$ 191,98
11 A 20	R\$ 543,02
21 A 50	R\$ 1.190,25
51 A 100	R\$ 2.385,98
101 A 200	R\$ 4.442,85
201 A 500	R\$ 9.598,75
ACIMA DE 500	R\$ 18.923,25

PARÁGRAFO SEXTO – O recolhimento deverá ser efetuado até 30 de novembro de 2026, mediante guia a ser emitida diretamente no site do SEPROPE (www.seprope.org.br).

PARÁGRAFO SÉTIMO – 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 OITAVO – O não cumprimento da quitação da contribuição assistencial patronal sujeita a empresa às penas previstas no artigo 600 da CLT.

PARÁGRAFO NONO – Fica instituído o prazo de 05 (cinco) dias, após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no sistema Mediador-MTE, para que seja apresentada oposição. O sócio da empresa ou representante legal com poderes específicos poderá, se assim entender, exercer a oposição pelo e-mail: seprope@seprope.org.br. A empresa deverá encaminhar com o pedido cópia do contrato social e procuração específica com poderes para oposição.

SEPROPE – ATUALIZAR #####

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - 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\$ 69,00 (sessenta e nove reais) por infração devida ao prejudicado, sendo o valor reduzido à metade se a violação partir do empregado ou do Sindicato Profissional.~~

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Após decorrido o prazo mencionado no caput sem que a obrigação seja satisfeita, fica estabelecida multa de R\$ 75,00 (setenta e cinco 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 - Reajuste pelo mesmo índice do salário.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - RENOVAÇÃO DAS CLÁUSULAS PREEXISTENTES

~~Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da CCT 2025/2026 pelo prazo de 90 dias após o término da vigência mencionada na cláusula 1ª desta CCT.~~

Ficam mantidas todas as cláusulas e condições da CCT 2026/2027 pelo prazo de 90 dias após o término da vigência mencionada na cláusula 1ª desta CCT.

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 2026, a pauta para negociação da nova Convenção Coletiva.~~

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica o SINDPD-PE obrigado a apresentar ao SEPROPE até 1º de julho de 2027, 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.

PROPOSTA: CLÁUSULAS NOVAS

Outros Auxílios

CLÁUSULA NOVA - AUXÍLIO FINANCEIRO PARA EMPREGADOS COM FILHOS COM DEFICIÊNCIA

As empresas pagarão, mensalmente, auxílio no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) ao empregado que possua filho(a) ou dependente com deficiência, incapaz de prover a própria subsistência, independentemente de idade, mediante apresentação de laudo médico, sem natureza salarial e sem repercussão sobre quaisquer outros títulos.

JUSTIFICATIVA – O auxílio financeiro destinado aos empregados com filhos ou dependentes com deficiência busca minimizar os impactos econômicos decorrentes dos cuidados permanentes, tratamentos especializados e demais despesas indispensáveis à promoção da saúde, da inclusão e da qualidade de vida dessas pessoas. A medida representa importante instrumento de proteção social, contribuindo para a permanência do trabalhador no emprego e para a redução das desigualdades enfrentadas por famílias que demandam atenção e cuidados contínuos.

A proposta está alinhada aos princípios da proteção à família, da dignidade da pessoa humana e da inclusão social previstos na Constituição Federal de 1988, bem como à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA NOVA - INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

As empresas promoverão a inclusão da pessoa com deficiência, observando a cota legal (art. 93 da Lei nº 8.213/1991), a acessibilidade do ambiente de trabalho e a adaptação razoável de mobiliário, equipamentos e jornada, nos termos da Lei nº 13.146/2015 e da NR-17, vedada qualquer forma de discriminação.

JUSTIFICATIVA – A cláusula visa assegurar a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo não apenas o cumprimento da cota legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, mas também condições adequadas de acessibilidade, adaptação razoável e igualdade de oportunidades.

CLÁUSULA NOVA - IGUALDADE SALARIAL E TRANSPARÊNCIA (LEI Nº 14.611/2023)

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados darão cumprimento à Lei nº 14.611/2023, publicando os relatórios semestrais de transparência salarial e de critérios remuneratórios e, identificada desigualdade, elaborarão e implementarão plano de ação, encaminhando-se cópia ao SINDPD-PE quando solicitado, preservado o anonimato dos dados pessoais.

JUSTIFICATIVA – A proposta está em consonância com a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, bem como com os princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da valorização do trabalho previstos na Constituição Federal de 1988, reforçando o compromisso com relações de trabalho mais transparentes e equitativas, possibilitando o acompanhamento sindical dos resultados alcançados pelo plano de ação.

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA NOVA — SAÚDE MENTAL E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

As empresas obrigam-se a identificar, avaliar e gerenciar os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no respectivo PGR/GRO, em conformidade com a NR-1 e a NR-17, assegurada a participação e a consulta dos trabalhadores e o acesso do SINDPD-PE, mediante solicitação escrita, à síntese das medidas preventivas e corretivas adotadas, preservados os dados pessoais e sensíveis nos termos da LGPD.

PARÁGRAFO PRIMEIRO — As empresas adotarão medidas de prevenção ao assédio, à sobrecarga e ao adoecimento mental, incluindo metas compatíveis com a saúde, organização do trabalho que respeite as pausas da NR-17 e canais de acolhimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO — Recomenda-se a adesão das empresas ao Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei nº 14.831/2024).

JUSTIFICATIVA – A obrigatoriedade de adoção das novas exigências da NR-1 fortalece a prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho, especialmente os decorrentes dos riscos psicossociais. A proposta visa incluir essa temática na Convenção, garantindo a participação dos trabalhadores na discussão das medidas de prevenção, bem como o acesso sindical ao programa de gerenciamento de riscos.