OFÍCIO Nº 069/2026 - SINDPD-PE

Recife, 19 de novembro de 2026.

Assunto: **Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial 2026-2027**.

Ilmo Sr.
Jorge Luís Miranda Vieira
Diretor-Presidente da Empresa Municipal de Informática - EMPREL

Prezado Senhor,

Segue anexa a Pauta de Reivindicações dos/as empregados/as da Empresa Municipal de Informática – EMPREL, aprovada na assembleia convocada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Tecnologia da Informação em Pernambuco – SINDPD-PE, realizada na data de 20 de outubro de 2026.

Certos da atenção, solicitamos agendamento de reunião para as tratativas iniciais.

Atenciosamente,

gov.br
Documento assinado digitalmente
REINALDO MELO SOARES
Data: 19/11/2026 17:21:25-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Reinaldo Melo Soares
Presidente do SINDPD-PE

CAMPANHA SALARIAL 2026/2027

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CONVERSÃO DE CORES NOS TEXTOS:

- **PRETO**: ACT vigente
- **CINZA**: Excluir
- **AZUL**: Incluir
- **AZUL ESCURO**: Justificativas

1. REAJUSTE SALARIAL

A Empresa se compromete a reajustar os salários de todos/as empregados/as em 5,0% (cinco por cento) aplicado sobre o salário do mês de dezembro de 2025, sendo:

a) 3,0% (três por cento) a partir do mês de abril de 2026; e,

b) 2,0% (dois por cento) a partir do mês de julho de 2026.

1.1. A EMPREL concederá um reajuste dos salários-base de todos seus empregados, em 1º de janeiro de 2027, tendo como base a variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), no período de 01/01/2026 a 31/12/2026, aplicado sobre os salários em 31 de dezembro de 2026.

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

[Justificativa]

A presente cláusula estabelece o reajuste dos salários-base dos empregados da EMPREL, em 1º de janeiro de 2027, com base na variação acumulada do ***Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA)*** *no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2026,* ***atualmente prevista em 5,01%****. Sobre o valor reajustado, propõe-se a concessão de* ***aumento real de 3% (três por cento)****, fundamentado no crescimento da Receita Corrente Líquida da Prefeitura do Recife****.*** *Além disso, destacamos a consolidação da EMPREL como Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), ampliando sua capacidade de investimento e de estabelecimento de parcerias estratégicas em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I).*

2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

2.1. Fica mantido o Programa de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, nos termos da Resolução de Diretoria 003/2015, bem como da legislação vigente aplicável, estendendo-se seus benefícios de todos os empregados da empresa.

2.2. Fica, desde já, acordado que o próximo incremento financeiro da PLR da EMPREL deverá ser alocado por meio de Resolução de Diretora da EMPREL.

O valor máximo mensal da PLR será de R$ 766,50 (setecentos e sessenta e seis reais e cinquenta centavos) a partir do pagamento do mês de julho de 2026.

2.3. O valor máximo mensal da PLR será reajustado pelo índice do IPCA adicionando o percentual de de crescimento do PIB municipal, a partir do pagamento do mês de abril de 2027.

2.4. O pagamento da PLR será feito semestralmente na folha de abril (relativos aos meses de outubro a março) e na folha de outubro (relativos aos meses de abril a setembro).

2.5. Os valores pagos a título de Participação nos Lucros e Resultados terão natureza exclusivamente indenizatória, não se constituindo como parcela integrativa do salário.

2.6. O valor da PLR será apurado e pago proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado no respectivo período de apuração, sendo aplicados descontos proporcionais em razão dos dias não trabalhados, de modo que, quanto a esse ponto específico, prevalecerão as disposições deste Acordo Coletivo de Trabalho, se mais favoráveis ao empregado, sobre eventuais regras em sentido diverso previstas na Resolução de Diretoria nº 003/2015 ou em outras normas internas da empresa.

2.7. O empregado ou empregada não terá reduzido seu PLR em caso de gozo de férias, licença médica, licença prêmio, folga por serviços prestados ao TRE, licença paternidade ou licença maternidade.

2.8. Quaisquer alterações das normas que regulam a PLR, deverão ser acordadas entre as partes, por comissão paritária;

2.9. Para fins de acompanhamento e aprimoramento do Programa, cada parte signatária indicará até 02 (dois) membros para compor comissão paritária, a qual se reunirá anualmente, entre os meses de setembro e outubro, com o objetivo de discutir e propor diretrizes estratégicas da PLR para o exercício subsequente.

2.10. A Empresa concederá o "Adicional de Produtividade" a ser integrado ao programa de PLR, como mecanismo de bônus, destinado a reconhecer e recompensar o esforço extraordinário dos/as empregados/as na execução e entrega de demandas que surgem fora do escopo original das metas semestrais, considerando os seguintes parâmetros e critérios:

Elegibilidade: Demandas não planejadas, uma vez formalizadas e designadas como prioritárias pela

gestão, tornar-se-iam elegíveis para gerar um bônus de produtividade a sua conclusão bem-sucedida.

Valoração: Cada meta extra entregue receberia um valor percentual a ser definido e acordado entre gestores e a diretoria no momento de sua designação. Este percentual refletiria a complexidade, o impacto e o esforço exigidos.

[Justificativa]

A atualização anual do valor máximo da PLR pelo mesmo índice aplicado aos salários é medida necessária para preservar seu poder de compra e manter a proporcionalidade do benefício ao longo do tempo. Da mesma forma, assegurar que férias, licenças médicas, paternidade ou maternidade não reduzam o valor da PLR reforça a proteção aos direitos sociais e evita que o exercício legítimo dessas garantias resulte em prejuízo remuneratório ao trabalhador.

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

3. ADICIONAL DE TITULAÇÃO/CERTIFICAÇÃO/QUALIFICAÇÃO

3.1. O Adicional será concedido ao empregado que apresentar certificado de conclusão de cursos, titulações e certificações profissionais que sejam diretamente relacionados e de interesse para a função exercida ou para a área de atuação na EMPREL, conforme os critérios abaixo:

3.1.1. Graduação: 4,5%;

3.1.2. Especialização : 7,11%;

3.1.3. Mestrado/Doutorado: 9,79%

3.2. Concessão de adicional de qualificação nos mesmos moldes da Lei Municipal nº 18.186/2015 e Decreto nº 36.045 de 28 de outubro de 2022.

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

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

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

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

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

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

(Lei Municipal nº 18.186/2015)

(Decreto nº 36.045)

[Justificativa]

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

O adicional estimula a formação continuada, favorece a retenção de talentos e melhora a qualidade dos serviços prestados

à administração pública, ao incentivar o domínio de novas tecnologias, metodologias e práticas de governança digital. Trata-se de instrumento adequado à natureza técnica da EMPREL e ao seu papel estratégico na transformação digital do Recife.

4. GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE EM TI

4.1. Instituir a Gratificação de Desempenho e Produtividade em TI, de caráter não permanente, a ser concedida aos empregados ativos, em efetivo exercício na EMPREL ou no Poder Executivo Município do Recife

[Justificativa]

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

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

5. GRATIFICAÇÃO VARIÁVEL POR RESULTADOS (GVR):

5.1. A EMPREL instituirá a Gratificação Variável por Resultados (GVR), tomando como referência o modelo adotado pela DATAPREV, destinada a reconhecer financeiramente os/as empregados/as pelo alcance de metas institucionais, setoriais e individuais, conforme critérios previamente estabelecidos.

[Justificativa]

A EMPREL desempenha atividades estratégicas para a transformação digital e para o funcionamento dos serviços públicos municipais. O estabelecimento de metas objetivas, associado ao reconhecimento financeiro dos resultados alcançados, pode estimular a produtividade, a qualidade das entregas, a inovação e a melhoria contínua dos serviços.

A adoção de uma gratificação variável permitiria reconhecer o desempenho dos empregados sem substituir a remuneração fixa, os reajustes salariais ou a participação nos lucros e resultados já prevista no acordo coletivo.

Proposta de regulamentação:

- *A gratificação deverá possuir critérios de apuração claros, objetivos, transparentes e divulgados previamente.*
- *A avaliação deverá considerar metas institucionais e setoriais, com indicadores adequados às atividades de cada equipe.*
- *Os critérios deverão considerar qualidade, produtividade, cumprimento de metas, confiabilidade dos sistemas, inovação e melhoria dos serviços, conforme aplicável.*
- *Os empregados deverão ter acesso aos resultados da avaliação e aos critérios utilizados para calcular o valor devido.*
- *A regulamentação deverá estabelecer periodicidade de apuração, elegibilidade, proporcionalidade em situações de afastamento e ingresso durante o período, além de procedimento para contestação de resultados.*
- *O programa deverá possuir previsão financeira e regras que evitem que fatores fora do controle dos empregados prejudiquem injustamente a avaliação.*
- *Solicita-se a inclusão da GVR no ACT 2027, com abertura de negociação para definição do percentual ou valor de referência, dos indicadores e da periodicidade de pagamento, tomando como referência a experiência da Dataprev.*

6. PLANO DE INCENTIVO À APOSENTADORIA

6.1. Aos empregados que atingirem 70 anos de idade ou mais, será concedida o opção de um plano de incentivo a aposentadoria, propondo multa de 60% do saldo do FGTS e plano de saúde até completar 75 anos;

[Justificativa]

Premiar a dedicação pelos anos dedicados e permitir que o empregado possa sair com uma reserva financeira, já que a aposentadoria geral tem sua limitação pelo teto e a queda financeira será traumática considerando que os celetistas não têm a garantia de se aposentar integral como os servidores da prefeitura com o Reciprev.

7. PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

7.1. Reativar e manter vigente o Plano de Demissão Voluntária - PDV.

[Justificativa]

Opção para os empregados da Emprel.

A instituição do Programa de Desligamento Voluntário na Administração Indireta de Recife demonstrou ser uma ferramenta de gestão viável e juridicamente segura. A reativação da medida por meio do Acordo Coletivo de Trabalho da EMPREL confere total previsibilidade legal. Além disso, atende integralmente ao disposto no artigo 477-B da CLT, que exige a previsão em instrumento coletivo para a quitação plena e regular dos planos de desligamento assistido.

8. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Os empregados da EMPREL que tenham jornada diária igual ou superior a 8 (oito) horas farão jus à ajuda de custo para alimentação (vale-refeição/vale-alimentação) de R$ 23,00 (vinte e três reais), por dia efetivamente trabalhado, com efeito a partir de 1º de abril de 2026, sendo custeado, integralmente, pela Empresa acordante, mantidas as demais regras abaixo transcritas:

8.1. Os empregados da EMPREL, independentemente da jornada diária, farão jus mensalmente a 22 (vinte e dois) vales-refeição/vale-alimentação no valor facial de R$ 55,30 (cinquenta e cinco reais e trinta centavos), a título de ajuda de custo para alimentação, com efeito a partir de 1º de janeiro de 2027, sendo custeado integralmente pela Empresa acordante, mantidas as demais regras abaixo transcritas:

8.2. O trabalhador que eventualmente tiver a sua jornada de trabalho prorrogada por mais de 02 (duas) horas extras, terá direito a 01 (um) vale-refeição/alimentação extra, creditado no mês subsequente.

8.3. Os vale-refeição/alimentação de que trata o item 1 acima, serão fornecidos aos empregados com lotação e exercício na EMPREL, Agência EMPREL e Porto EMPREL, na data do pagamento dos salários, conforme cronograma de pagamento da Prefeitura do Recife.

8.4. A parcela normatizada nesta cláusula não integra o salário dos empregados, constituindo-se em direito meramente indenizatório, destituído de natureza salarial, com fundamento na inscrição nº 0242632 da EMPREL no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Os empregados que trabalham em turnos ininterruptos, citados no item 2 da cláusula trigésima terceira - JORNADA DE TRABALHO deste documento, receberão, excepcionalmente, na vigência deste Acordo, vale-refeição, nas mesmas condições e valores prescritos nesta cláusula décima segunda, em exceção ao disposto no item 1 acima.

8.5. Os empregados da EMPREL farão jus, em dezembro de 2027, a título de cesta natalina, à ajuda de custo para alimentação correspondente a 22 (vinte e dois) vales de mesmo valor facial previsto no item 8.1.

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

[Justificativa]

*O valor atualmente concedido pela EMPREL, de **R$ 23,00 por dia útil**, apresenta expressiva defasagem quando confrontado com referências objetivas do custo da alimentação fora do domicílio na cidade do Recife.*

*Segundo o **Panorama de Benefícios Brasil**, elaborado pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas — FIPE, a partir de dados da Pesquisa de Preço Médio de Refeições da Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador — ABBT, o valor médio estimado de uma **refeição completa em Recife alcançou R$ 55,30 em março de 2026**. A metodologia considera prato principal, bebida não alcoólica, sobremesa ou fruta e café no horário do almoço, com atualização dos valores da pesquisa ABBT pelo componente correspondente do IPCA/IBGE. FIPE Downloads*

*A própria FIPE destaca que, em março de 2026, o valor médio dos benefícios de refeição existentes no mercado era suficiente para custear somente cerca de **43,5% do conjunto de 22 refeições mensais consideradas como referência**, demonstrando a perda de poder de compra desses benefícios diante do custo da alimentação fora do domicílio. FIPE Downloads*

*No caso específico da EMPREL, a diferença é ainda mais significativa. Considerando o benefício atual de R$ 22,00 e a referência de R$ 55,30 para Recife, o vale atualmente pago corresponde a apenas **39,8% do preço médio de uma refeição completa**, permanecendo aproximadamente **60,2% do custo a cargo do empregado**.*

Em valores mensais, considerando os 22 vales previstos no instrumento coletivo, a situação pode ser demonstrada da seguinte forma:

Referência	*Valor*
Vale atual da EMPREL	***R$ 22,00/dia***
Benefício mensal atual — 22 vales	***R$ 484,00***
Preço médio da refeição em Recife — FIPE/ABBT	***R$ 55,30***
Custo de 22 refeições pela referência FIPE/ABBT	***R$ 1.216,60***
Parcela não coberta pelo benefício atual	***R$ 732,60/mês***
Percentual coberto pelo vale atual	***39,8%***

Assim, um empregado que necessite realizar sua refeição fora de casa durante todos os 22 dias considerados para concessão do benefício poderá ter de comprometer aproximadamente **R$ 732,60 de sua própria renda mensal** apenas para complementar a diferença entre o benefício atualmente concedido e o preço médio de referência da alimentação.

Essa realidade deve ser analisada também à luz da localização da EMPREL no **Bairro do Recife**, inserida diretamente no principal ecossistema tecnológico do Estado. O Porto Digital informa reunir atualmente **541 empresas e aproximadamente 24 mil profissionais**, em um território de 171 hectares situado no Centro do Recife e com forte presença no Bairro do Recife. Porto Digital

A localização da Empresa, portanto, insere seus trabalhadores em uma região de elevada concentração de empresas, trabalhadores e serviços ligados à tecnologia, circunstância que torna especialmente relevante a comparação do benefício da EMPREL com referências do próprio segmento econômico.

Nesse aspecto, a negociação coletiva das **empresas privadas de Tecnologia da Informação de Pernambuco** constitui importante parâmetro comparativo, embora seus instrumentos não sejam diretamente aplicáveis aos empregados da EMPREL.

Na negociação referente a 2025/2026, trabalhadores das empresas privadas de TI em Pernambuco aprovaram proposta contendo **tíquete de R$ 39,00**, com efeitos retroativos a setembro de 2025. Posteriormente, o SINDPD-PE informou que a Convenção Coletiva correspondente foi registrada no Ministério do Trabalho e Emprego. SINDPD-PE

O valor de R$ 39,00 deve ser considerado exclusivamente como **benchmark do segmento privado de tecnologia**, não como obrigação aplicável à EMPREL. Ainda assim, representa valor aproximadamente **77,3% superior aos atuais R$ 22,00** concedidos pela Empresa.

Mais recentemente, no curso da **Campanha Salarial 2026/2027 das empresas privadas de TI de Pernambuco**, a representação patronal apresentou proposta prevendo **vale-alimentação de R$ 41,00**. A proposta foi rejeitada pela categoria em assembleia realizada em setembro de 2026. SINDPD-PE

Em nova rodada negocial, novamente foi apresentado pelo setor patronal o valor de **R$ 41,00**, dessa vez acompanhado da proposta de manutenção do benefício por até seis meses nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho. Essa nova proposta também foi rejeitada pelos trabalhadores. SINDPD-PE

Portanto, **não se afirma que R$ 41,00 seja o valor atualmente praticado ou acordado no setor**. O dado é utilizado apenas como referência negocial: em duas rodadas distintas realizadas em 2026, o próprio segmento patronal privado de Tecnologia da Informação considerou possível apresentar benefício diário de R$ 41,00.

Esse valor, embora rejeitado e ainda inferior ao custo médio da refeição em Recife, é aproximadamente **86,4% superior aos R$ 22,00 atualmente pagos pela EMPREL**, evidenciando a distância existente entre o benefício concedido pela Empresa e os patamares atualmente discutidos no próprio mercado de tecnologia pernambucano.

Outro indicador relevante é o custo da alimentação consumida no domicílio. Segundo a **Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos**, realizada pelo DIEESE em parceria com a Companhia Nacional de Abastecimento — CONAB, em agosto de 2026 a cesta básica de Recife atingiu **R$ 643,02**. Para um trabalhador remunerado pelo salário mínimo, esse valor correspondia a **42,88% do salário mínimo líquido** e exigia **87 horas e 16 minutos de trabalho** para sua aquisição. Dieese

Embora a cesta básica e a refeição realizada fora do domicílio possuam metodologias e finalidades diferentes, o indicador demonstra a dimensão que a alimentação ocupa no orçamento do trabalhador. Por essa razão, não se pretende equiparar diretamente os R$ 643,02 da cesta básica ao valor do vale-refeição, mas utilizá-los como evidência complementar do comprometimento crescente da renda com despesas alimentares.

Os diferentes indicadores podem ser sintetizados da seguinte maneira:

Parâmetro	Valor diário	Relação com os atuais R$ 22
EMPREL — benefício atual	**R$ 22,00**	—
TI privada PE — CCT 2025/2026	R$ 39,00	**+77,3%**
Proposta patronal TI — 2026/2027[1]	R$ 41,00	**+86,4%**
Duplicação do benefício atual	R$ 44,00	**+100,0%**
Referência da pauta anterior	R$ 47,13	**+114,2%**
FIPE/ABBT — refeição Recife, mar./2026	**R$ 55,30**	**+151,4%**

[1] *Valor apresentado pelo segmento patronal durante as negociações de 2026, mas rejeitado pela categoria; não constitui CCT vigente.* SINDPD-PE

Os dados demonstram que a reivindicação não consiste apenas em buscar um reajuste nominal sobre os atuais R$ 22,00. O objetivo é **recompor a capacidade econômica do benefício**, aproximando-o de sua finalidade efetiva de contribuir para o custeio da alimentação do empregado durante a jornada de trabalho.

A adoção de **R$ 55,30 como valor facial para 2027** encontra fundamento direto na referência técnica mais recente localizada para o custo médio da refeição completa em Recife. Trata-se de parâmetro produzido pela FIPE a partir da Pesquisa de Preço Médio da ABBT e atualizado pelo IPCA/IBGE, e não de valor arbitrariamente definido pela representação dos trabalhadores. FIPE Downloads

Mesmo uma eventual duplicação da contribuição atualmente realizada pela EMPREL, elevando-se o benefício de R$ 22,00 para **R$ 44,00**, ainda representaria apenas aproximadamente **79,6% do custo médio de R$ 55,30**, exigindo do empregado complementação de R$ 11,30 por refeição. Tal comparação evidencia a extensão da defasagem acumulada e constitui elemento relevante para a negociação coletiva.

Diante disso, reivindica-se a fixação do vale-refeição/vale-alimentação em **R$ 55,30 por dia útil**, a partir de 1º de janeiro de 2027, mantendo-se as demais garantias atualmente existentes, de modo a aproximar o benefício do custo efetivamente suportado pelo trabalhador com alimentação e reduzir a parcela dessa despesa que hoje recai diretamente sobre sua remuneração.

[Fontes]

Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas — FIPE / ABBT. *Panorama de Benefícios Brasil — atualização de março de 2026.* Pesquisa do preço médio de refeições da ABBT, atualizada pelo IPCA/IBGE. Recife: **R$ 55,30 por refeição completa**. FIPE Downloads

DIEESE / CONAB. *Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos — agosto de 2026.* Recife: **R$ 643,02**, equivalentes a 42,88% do salário mínimo líquido e 87h16 de trabalho. Dieese

SINDPD-PE. *Trabalhadores e trabalhadoras em empresas privadas de TI aprovam reajuste de 5,3%*, publicado em 26/09/2025. Proposta aprovada contendo tíquete de **R$ 39,00**. SINDPD-PE

SINDPD-PE. *Convenção Coletiva das empresas privadas 2025 é registrada no MTE*, publicado em 06/10/2025. Registro da negociação contendo tíquete de **R$ 39,00**. SINDPD-PE

SINDPD-PE. *Proposta patronal é rejeitada e categoria promoverá nova mobilização na terça, 29/9*, publicado em 24/09/2026. Proposta patronal contendo vale-alimentação de **R$ 41,00**, posteriormente rejeitada pela categoria. SINDPD-PE

SINDPD-PE. *Assembleia rejeita nova proposta patronal e aprova mais uma mobilização na terça-feira, 06/10*, publicado em 01/10/2026. Nova proposta patronal mantendo vale-alimentação de **R$ 41,00**, também rejeitada. SINDPD-PE

Porto Digital. Dados institucionais do ecossistema tecnológico do Recife: **541 empresas, aproximadamente 24 mil profissionais e 171 hectares de território**, com origem e forte inserção no Bairro do Recife.

9. VALE TRANSPORTE

9.1. A Empresa custeará 50% (cinquenta por cento) das despesas de todos os empregados que comprovadamente utilizarem transporte coletivo público no deslocamento residência/trabalho e vice-versa, mediante o respectivo Termo de Responsabilidade, sendo-lhe facultado auditar os percursos e horários em que referido benefício for utilizado.

9.2. A EMPREL garantirá aos seus empregados, sempre que for para benefício dos mesmos, o direito de optar pelos fatores concedidos através da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, modificada pela Lei Nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.

9.3. O vale-transporte será fornecido aos empregados até o último dia útil de cada mês.

9.4. Em cada mês, só serão entregues os vales-transportes relativos aos dias úteis daquele mês e, correspondentes aos percursos diários: residência/trabalho/ residência.

9.5. Não farão jus a este benefício os empregados que estiverem em período de gozo de férias, licença-prêmio e auxílio-doença previdenciário.

9.6. O custeio do vale-transporte, previsto nesta cláusula, não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza indenizatória.

9.7. Os empregados poderão optar por receber auxílio deslocamento em valor equivalente ao que a EMPREL pagaria de custeio do vale-transporte, calculado e concedido conforme nos itens acima, para utilização de outras modalidades de transporte de sua livre escolha.

[Justificativa]

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

10. REEMBOLSO CRECHE, PRÉ-ESCOLAR E ESCOLAR

A EMPREL reembolsará ao empregado, as despesas efetuadas com creche ou pré escola dos seus filhos com idade de até 6 (seis) anos e 11 (onze) meses, no valor de até R$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais) mensais. Para tal, o empregado deverá comprovar mensalmente o pagamento efetuado no mês anterior.

10.1. A EMPREL reembolsará ao empregado, as despesas efetuadas com creche, pré-escola ou escola de ensino fundamental dos seus filhos, até o final do ano letivo em que estes completarem 11 (onze) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, no valor de até R$ 840,00 (oitocentos e quarenta reais) mensais. Para tal, o empregado deverá comprovar mensalmente o pagamento efetuado no mês anterior.

10.2. Não será permitido o acúmulo de mensalidades para o reembolso, exceto causado por fato justificado por escrito à DEGP, até o dia 10 (dez) do 2º mês subsequente ao mês em atraso.

10.3. O prazo para a entrega do comprovante, conforme previsto no item 2, acima, visando o respectivo reembolso, será até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de perda do direito ao ressarcimento. Caso este dia seja sábado, domingo ou feriado, deverá ser entregue no primeiro dia útil subsequente.

10.4. O benefício previsto nesta cláusula não será acumulável com outro reembolso creche – Pré-escola ou semelhante eventualmente concedido em razão de vínculo público ou privado mantido pelos pais ou responsável legal, hipótese em que os beneficiários deverão optar expressamente por um único benefício, vedado o recebimento cumulativo apenas nesta hipótese.

[Justificativa]

Em Recife, as mensalidades de creches e escolas particulares de educação infantil variam de R$ 140,00 a mais de R$ 1.500,00 por mês, com uma média em torno de R$ 840,00, dependendo da infraestrutura, do bairro e se o período é parcial ou integral.

Opções Particulares

** Faixa de preço inicial: A partir de R$ 140,00 a R$ 350,00 mensais em instituições de bairro mais simples ou com parcerias*

de plataformas de desconto (como Quero Bolsa).

** Faixa intermediária: Entre R$ 400,00 e R$ 850,00 por mês em escolas tradicionais ou de médio porte.*

** Faixa mais alta: Acima de R$ 1.000,00 a R$ 1.500,00+ por mês em colégios bilingues, de grande porte ou em regime integral com atendimento especializado em berçário.*

11. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

11.1. A Empresa pagará complementação salarial, até o valor integral do salário, a todos os empregados em benefício previdenciário ou acidentário.

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

11.3. A complementação prevista no item anterior deverá ser paga juntamente com o pagamento normal de salário dos demais empregados.

11.4. Após o afastamento do trabalho, por benefício previdenciário e/ou acidentário, o retorno à atividade anterior será gradativo e de acordo com a evolução do quadro de saúde/função de cada trabalhador.

[Justificativa]

Trata-se de medida de justiça e segurança social, pois assegura que o trabalhador, mesmo recebendo aposentadoria, não seja prejudicado financeiramente durante um afastamento devidamente comprovado por laudo médico. Além disso, reforça o princípio da igualdade (isonomia) entre os empregados na ativa, valoriza a permanência desses profissionais experientes na EMPREL, preservando sua estabilidade e dignidade.

12. AUXÍLIO A PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A Empresa acordante concederá aos empregados que sejam pessoas portadores de necessidades especiais (física, auditiva, visual ou mental), bem como àqueles que possuam dependentes econômicos com deficiência, definidos como cônjuge, companheiro(a), filho(a), inclusive aqueles sob regime de guarda judicial, auxílio mensal no valor de R$ 347,00 (trezentos e quarenta e sete reais), a partir de julho de 2026, destinado ao custeio parcial de tratamento, medicamentos, terapias e/ou atividades específicas de apoio à saúde e desenvolvimento.

12.1. A Empresa acordante concederá aos empregados que sejam pessoas portadores de necessidades especiais (física, auditiva, visual ou mental), bem como àqueles que possuam dependentes econômicos com deficiência, definidos como cônjuge, companheiro(a), filho(a), inclusive aqueles sob regime de guarda judicial, auxílio mensal no valor de R$ 1.000,00 (mil reais), a partir de 1º de janeiro de 2027, destinado ao custeio parcial de tratamento, medicamentos, terapias e/ou atividades específicas de apoio à saúde e desenvolvimento.

12.2. O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser concedido de forma cumulativa, observada a condição de elegibilidade individual, de modo que será devido um auxílio por cada pessoa portadora de necessidades especiais, seja o próprio empregado e/ou seus dependentes econômicos, sendo possível a acumulação de valores em um mesmo núcleo familiar.

12.3. O benefício previsto nesta cláusula não será acumulável com outro auxílio semelhante eventualmente concedido em razão de vínculo público ou privado mantido pelo pai, mãe, filho(a), ou cônjuge/companheiro(a) do empregado, hipótese em que os beneficiários deverão optar expressamente por um único benefício, vedado o recebimento cumulativo apenas nesta hipótese.

12.4. O auxílio previsto nesta cláusula não se constitui em parcela integrativa do salário, possuindo natureza exclusivamente indenizatória.

[Justificativa]

Embora o Auxílio-Creche e o Auxílio PCD possuam natureza similar, não constituindo parte integrante do salário e tendo caráter indenizatório, possuem destinações distintas e, portanto, não deveriam necessariamente ser equiparados em seus valores.

A Convenção Coletiva de Trabalho não faz menção específica ao Auxílio PCD. Dessa forma, sua equiparação ao Auxílio-Creche, apenas pela proximidade de natureza, desconsidera as diferenças de finalidade e as necessidades específicas relacionadas à pessoa com deficiência.

O princípio constitucional da isonomia, previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, pressupõe o tratamento

igualitário dos iguais e diferenciado daqueles que se encontram em situações distintas, na medida de suas desigualdades.

Nesse sentido, estabelecer um tratamento específico para o Auxílio PCD não representa privilégio, mas a aplicação da isonomia material, considerando as necessidades e os custos diferenciados relacionados à pessoa com deficiência.

O custeio com cuidados de um funcionário ou familiar PCD pode ser extremamente desproporcional ao valor do auxílio atualmente praticado, envolvendo despesas com terapias, medicamentos, acompanhamento especializado, equipamentos, transporte e outras necessidades específicas.

Outras empresas públicas de tecnologia atuantes no Brasil, como a DATAPREV, possuem Auxílio PCD no valor de R$ 1.230,00 (mil duzentos e trinta reais), enquanto o SERPRO possui Auxílio PCD no valor de R$ 1.583,89 (mil quinhentos e oitenta e três reais e oitenta e nove centavos). De forma análoga ao que é pleiteado nesta pauta, essas empresas não vinculam os valores do Auxílio-Creche e do Auxílio PCD, apresentando valores distintos para cada benefício. A Dataprev inclusive prevê o Auxílio de forma análoga aos moldes do concedido pela Emprel, beneficiando tanto funcionário como dependentes concomitantemente.

Embora o aumento percentual constitua um acréscimo expressivo, o impacto financeiro para a EMPREL seria reduzido. Atualmente, 31 funcionários são elegíveis ao benefício e existem apenas 3 (três) funcionários que recebem mais de um benefício, totalizando 35 auxílios, o que representa um impacto financeiro mensal de aproximadamente R$ 37.855,00 (trinta e sete mil, oitocentos e cinquenta e cinco reais).

Diante disso, solicita-se que o Auxílio PCD seja tratado de forma independente do Auxílio-Creche, considerando suas diferentes destinações, as necessidades específicas das pessoas com deficiência e o princípio da isonomia material, estabelecendo-se um valor compatível com a realidade dos beneficiários e com os valores praticados por outras empresas públicas de tecnologia.

Referências:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Art. 5º.
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

DATAPREV – EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA. Concurso Público 2026.
https://portal.dataprev.gov.br/conheca-dataprev-faca-parte-da-dataprev/concursos

EMPREL – EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMÁTICA. Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2026. Recife, 2026.
Cláusula Décima Nona– Auxílio a portador de necessidades especiais, p. 6.
https://sindpdpe.org.br/wp-content/uploads/2026/04/EMPREL_ACT2026_assinado.pdf

SINDPD-PE – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Cláusula Vigésima – Auxílio-Creche ou Auxílio Escolar, p. 7.
https://sindpdpe.org.br/wp-content/uploads/2025/10/CONVENCAO-COLETIVA-DE-TRABALHO-2025_2026.pdf

SERPRO – SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. Acordo Coletivo de Trabalho – ACT SERPRO 2025-2027. Brasília, DF, 2025. Cláusula Sessenta e oito– Auxílio a filho com deficiência, p. 29.
https://www.transparencia.serpro.gov.br/acesso-a-informacao/servidores/acordo-coletivo-de-trabalho-act/act-serpro-2025-27_assinado.pdf

DATAPREV – EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA. Acordo Coletivo de Trabalho – ACT DATAPREV 2025-2027. Cláusula 17 – Apoio Financeiro ao Empregado ou Dependente com Deficiência, p. 6. Brasília, DF, 2025.
https://sindpdpe.org.br/wp-content/uploads/2025/11/ACT-DATAPREV-2025-2027-assinado.pdf

13. PLANO DE BENEFÍCIOS DE SAÚDE INTEGRAL E BEM-ESTAR

13.1. Fica instituído o Programa de Qualidade de Vida e Bem-Estar destinado a todos os empregados e empregadas da EMPREL, mediante a oferta de subsídio ou convênio corporativo para acesso a plataformas agregadoras de academias, atividades físicas e saúde integral (tais como Wellhub/Gympass ou Totalpass).

Parágrafo Primeiro – Da Escolha e Contratação: Caberá à EMPREL a escolha técnica, a contratação e a gestão da plataforma parceira que melhor atenda aos requisitos de capilaridade de rede credenciada e viabilidade financeira, observada a legislação de licitações e contratos vigentes aplicável às empresas públicas.

Parágrafo Segundo – Do Custeio e Subsídio: A EMPREL subsidiará as mensalidades da plataforma na forma e nos limites estabelecidos em Resolução Interna da Diretoria, podendo haver coparticipação financeira do(a) empregado(a) de acordo com o plano tarifário escolhido pelo(a) beneficiário(a).

Parágrafo Terceiro – Da Elegibilidade e Dependentes: Todos os(as) empregados(as) integrantes da categoria

profissional têm direito à adesão voluntária ao plano. A critério da plataforma contratada e nos termos do regulamento interno do benefício, poderá ser autorizada a inclusão de dependentes legais, cujos custos serão integralmente assumidos pelo(a) titular.

Parágrafo Quarto – Natureza Indenizatória: O benefício instituído por esta cláusula possui caráter eminentemente indenizatório e de incentivo à saúde preventiva. Portanto, os valores custeados pela EMPREL não integram o salário para nenhum efeito legal, não se incorporam à remuneração para fins laborais, previdenciários, fiscais ou de rescisão contratual.

[Justificativa]

Os profissionais de Tecnologia da Informação (TI) da EMPREL, devido à natureza intrínseca de suas funções (desenvolvimento de sistemas, suporte de redes, análise de dados e segurança da informação), estão expostos a rotinas de trabalho predominantemente sedentárias. Longas jornadas na posição sentada e o uso contínuo de telas aumentam significativamente a incidência de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), além de problemas circulatórios e ergonômicos.

O setor de tecnologia é globalmente pressionado por prazos rígidos, alta criticidade na resolução de problemas e necessidade de constante atualização técnica. Esse cenário eleva os índices de estresse crônico, ansiedade e síndrome de burnout. A prática regular de atividades físicas e o acesso a ferramentas de bem-estar mental (como meditação e ioga, inclusas nessas plataformas) funcionam como barreiras preventivas, atenuando os riscos psicossociais aos quais o corpo funcional está submetido.

A implementação deste plano de benefícios não deve ser encarada como uma despesa isolada, mas sim como um investimento estratégico em saúde preventiva com retorno financeiro e operacional tangível para a administração municipal:

• Redução do Absenteísmo: Empregados fisicamente ativos registram menores índices de afastamento médico e licenças de saúde.

• Aumento da Produtividade: A melhoria do condicionamento físico e mental reflete-se diretamente no foco, na criatividade e na eficiência das entregas tecnológicas ao Município do Recife.

• Atração e Retenção de Talentos: O setor de tecnologia é altamente competitivo. A oferta de benefícios modernos de bem-estar (como Wellhub ou Totalpass) alinha a EMPREL às melhores práticas do mercado de TI, tornando-a atrativa frente à iniciativa privada.

14. ADMISSÃO DE PESSOAL

14.1. O acesso ao quadro funcional da EMPREL somente será possível através de Concurso Público. A mobilidade interna será normatizada através do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

14.2. Os candidatos aprovados em concurso público de provas ou provas e títulos terão o regime jurídico de acordo com a CLT e o estatuto da EMPRESA, salvo os casos previstos em Lei.

14.3. A EMPREL se compromete a convocar os/as candidatos/as aprovados no último concurso de 2023 e realizar novo concurso, para suprir a falta de pessoal, inclusive na área administrativa e financeira.

[Justificativa]

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

15. PLANOS DE CARGOS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

15.1. Fica instituído o Plano de Cargos e Salários da EMPREL (PCSE), cujo termo preliminar contemplará todos os cargos e regulamentações dos 02 (dois) Planos de Cargos Vigentes (PCCS e PCRC);

15.2. No prazo de até 90 (noventa) dias da assinatura deste ACT, a EMPREL e o SINDPD PE formalizarão o termo final do PCSE, resultado da compilação do termo preliminar, através de comissão paritária;

15.3. As tabelas, de todos os cargos, contêm 34 (trinta e quatro) faixas salariais, sendo que, da faixa 01 (um) até a 17 (dezessete), o interstício salarial é igual a 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) e, da faixa 17 (dezessete) até a 34 (trinta e quatro), o interstício salarial é igual a 2,55% (dois vírgula cinquenta e cinco por cento).

A migração dos planos (PCCS e PCRC) para o PCSE será opcional, sendo elegíveis:

a. Os empregados lotados na EMPREL ou no Poder Executivo Municipal do Município do Recife, na vigência

do ACT 2026;

b. Os demais funcionários, cedidos a outros poderes, só poderão ser enquadrados depois de 1 (um) ano de trabalho efetivo na EMPREL, condicionado à assinatura do termo de compromisso de permanência de, no mínimo, mais 1 (um) ano lotado na EMPREL, totalizando, assim, 2 (dois) anos de permanência mínima.

15.4. A migração dos planos (PCCS e PCRC) para o PCSE será opcional, sendo elegíveis todos empregados, inclusive os cedidos, aplicando-se as respectivas progressões previstas no ACT 2023-2024, no momento do enquadramento;

Permanecem vigentes o PCCS e o PCRC, sendo suas regras aplicadas para os empregados que não migrarem para o PCSE.

15.5. Permanece vigente o PCCS, sendo suas regras aplicadas para os empregados que não migrarem para o PCSE. Fica, então, a partir da assinatura deste acordo, extinto o PCRC, com adesão automática dos empregados remanescentes ao PCSE;

15.6. As progressões por mérito e antiguidade serão realizadas no mês de novembro de cada ano, alternadamente.

15.7. As progressões por mérito, com base em avaliação de desempenho, serão realizadas segundo os padrões do Programa de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados da EMPREL (PGDE) vigente.

Quaisquer alterações nos Planos de Cargos (PCCS, PCRC e PCSE) só serão aplicadas mediante acordo entre Empresa e Sindicato profissional com a consequente expedição de norma interna da Empresa.

15.8. Quaisquer alterações nos Planos de Cargos (PCCS~~, PCRC~~ e PCSE) só serão aplicadas mediante acordo entre Empresa e Sindicato profissional, após tratativas em comissão paritária constituída conforme item 9.2, com a consequente expedição de norma interna da Empresa.

Na próxima negociação, será analisada a reivindicação do SINDPD-PE da concessão de até duas faixas por antiguidade, referente aos anos de 2013 e 2015, aos funcionários à época enquadrados no PCRC.

15.9. Será concedida, em janeiro de 2027, até duas faixas por antiguidade, referente aos anos de 2013 e 2015, aos funcionários à época enquadrados no PCRC.

A proposta de revisão do PCSE será remetida para o grupo de estudos da prefeitura para análise.

15.10. A proposta de revisão do PCSE será remetida para o grupo de estudos da prefeitura para análise, sendo objeto:

15.10.1. Unificação das tabelas salariais, de acordo com o nível do cargo, resumindo à três esteiras salariais: Nível Médio, Técnico e Superior);

15.10.2. Atualização das esteiras a partir do piso de mercado;

15.10.3. *Ajuste do critério de reenquadramento dos empregados*

Na ausência de norma específica no PCSE que regule, para os empregados anteriormente enquadrados no PCCS/PCRC, o reenquadramento por tempo de serviço, seja aplicada, como critério adicional, a progressão de uma faixa a cada dois anos de efetivo exercício na EMPREL, a partir do piso da tabela do PCSE, assegurando o respeito ao tempo de serviço e às promoções históricas;

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

A = Faixa Inicial + (n/2)

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

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

[Justificativa]

Para os empregados que encontram-se em posição inferior na esteira salarial, regularizar suas progressões mínimas de acordo com o tempo de serviço exercido na empresa, ajustando o enquadramento horizontal dos mesmos no PCSE.

15.10.4. *Reconhecimento e reparação histórica*

Fica acordado entre as partes que o(a) empregado(a) vinculado(a) ao PCSE a mais de 12 (doze) meses, que já completou ou vier a completar 35 (trinta e cinco) anos de efetivo vínculo empregatício com a EMPREL, estará elegível para ser posicionado(a), de forma definitiva, no último padrão de vencimento de sua respectiva esteira funcional no referido plano, como forma de reconhecimento à antiguidade e valorização institucional de empregados que dedicaram longo tempo ao serviço público desta Cidade.

Quem já completou 35 anos de empresa e teve sua mudança de plano prejudicada pela cessão possa receber esse benefício assim que aderir ao PCSE, sem precisar esperar mais 12 meses. Também que fique expressamente garantido que o tempo em que o funcionário esteve cedido será contado para completar os 35 anos.

Parágrafo Primeiro – A aplicação do disposto no caput está condicionada à adesão formal do(a) empregado(a) ao PCSE vigente à época do ingresso na lista dos elegíveis, respeitando-se os prazos previstos de repercussão das cláusulas do novo plano após a efetiva adesão;

Parágrafo Segundo – O enquadramento dos funcionários nas últimas faixas de suas esteiras salariais se dará de forma gradativa.

Parágrafo Terceiro – É vedada quaisquer exigências adicionais, como avaliações ou progressões por mérito, além do tempo de vínculo efetivo com a EMPREL.

Parágrafo Quarto – A Empresa se compromete a apresentar, num prazo máximo de um mês, o modelo de implantação desta cláusula de forma a zerar a fila de prioridade de enquadramentos, ou seja, enquadrar todos os funcionários elegíveis, num prazo máximo de 3 (três) anos.

[Justificativa]

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

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

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

15.10.5. Os/as empregados/as com mais de 30 anos de vínculo, que ainda estão nas faixas iniciais por conta da migração do PCSE, sejam migradas para o meio da esteira salarial, a saber faixa 17.

[Justificativa]

Quando a migração para o PCSE foi realizada com regras de enquadramento rígidas, gerou-se um "achatamento" na base da pirâmide salarial. A alocação em um patamar intermediário (como a faixa 17) busca resgatar a remuneração compatível com o ciclo de vida funcional do empregado.

16. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Poderá ser reduzida de 08 (oito) para 06 (seis) horas, portanto em 02 (duas) horas diárias, a carga horária laboral com consequente diminuição de 18% (dezoito por cento) no salário-base dos trabalhadores detentores dos cargos de ANALISTAS DE INFORMÁTICA, DE SISTEMAS E DE TELECOMUNICAÇÕES, ASSISTENTES DE INFORMÁTICA, TÉCNICOS DE TELEMÁTICA, lotados na EMPREL, ou a disposição de outros órgãos ou poderes.

16.1. Por opção do empregado, sem redução salarial ou qualquer outro benefício, a EMPREL:

a) Adotará a escala de Trabalho 4X3 (quatro dias trabalhados por três dias de descanso) ou

b) Reduzirá de 08 (oito) para 06 (seis) horas, portanto em 02 (duas) horas diárias, a carga horária laboral;

c) Reduzirá a jornada dos empregados/as, a partir de 65 anos e 35 anos de vínculo com a Emprel que requererem formalmente.

O trabalhador envolvido no processo de redução da carga horária, que originalmente tenha contrato de 06 (seis) horas e com posterior alteração para 08 (oito) horas, terá o salário reduzido na equivalência do acréscimo que lhe fora dado, na hipótese de retomar a jornada contratual original de 6 (seis) horas.

Os trabalhadores detentores de FUNÇÕES GRATIFICADAS ou CARGOS COMISSIONADOS, lotados na EMPREL ou à disposição da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo Municipal, manterão inalterados os seus contratos de trabalho, com relação à carga horária e consequentemente salário durante a permanência no cargo, salvo se o contrato originariamente seja de 06 (seis) horas, devendo-se nesse caso seguir a norma contida no item 2, acima.

16.2. O horário de trabalho a ser cumprido pelo grupo envolvido no processo de redução será de acordo com as normas de frequência em vigor.

O retorno dos trabalhadores, de forma coletiva, a 8 (oito) horas diárias, durante o prazo de vigência deste instrumento, dar-se-á mediante negociação e consequente alteração deste Acordo.

O Empregado contratado a partir de 30/03/2006, data de assinatura do Acordo, vigência 2005/2006, não terá direito a redução de carga horária.

O Empregado poderá, de comum acordo com a EMPREL, e mediante termo próprio, retornar à carga horária original de 8 (oito) horas, aplicando-se de forma reversa a regra contida no item 1, acima. Excepcionalmente, quando o retorno for por prazo inferior a 90 (noventa) dias, dispensar-se-á o referido termo, substituindo-o por anotação na ficha de registro funcional.

A redução ou ampliação da jornada de trabalho diária, previstas nesta cláusula, constituem prerrogativas exclusivas da Empresa acordante, desde que haja anuência do empregado interessado, resultando na correspondente redução ou majoração salarial proporcional à alteração.

A eventual materialização de redução salarial, resultante da diminuição da jornada de trabalho diária, prevista nesta cláusula, tem fundamento no artigo 7º, inciso VI, da Constituição da República.

[Justificativa]

A adoção da escala 4x3 (32h semanais) segue o mesmo princípio, estimulando eficiência, motivação e redução de absenteísmo, sem prejuízo ao desempenho organizacional.

A redução da jornada de 8 para 6 horas diárias, sem diminuição salarial, fundamenta-se nos avanços tecnológicos e na própria natureza do trabalho em TI, que hoje permite maior produtividade com menor tempo de execução. Jornadas mais curtas promovem melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reduzem desgaste, aumentam a concentração e resultam em entregas de melhor qualidade.

A redução de jornada de trabalho para pessoas a partir de 65 anos de idade e com 35 anos de vínculo, mantendo o salário integral, justifica-se pelo foco em responsabilidade social corporativa, saúde ocupacional, retenção de conhecimento estratégico e transição de carreira sustentável.

17. TELETRABALHO

17.1. A EMPREL implantará em caráter definitivo o teletrabalho Inteligente por meio de Resolução de Diretoria a ser expedida, a qual contemplará, critérios objetivos para análise dos pedidos de adesão pelos trabalhadores, garantindo a estes todos os direitos firmados, por meio do acordo coletivo de trabalho vigente.

17.2. O regime de teletrabalho inteligente como modalidade preferencial de trabalho, será aplicável a todos/as empregados/as, sem distinção de cargo, setor ou função, desde que as atividades possam ser executadas por meio de tecnologias de informação e comunicação.

17.3. Os critérios objetivos a serem definidos para análise dos pedidos de adesão ao teletrabalho têm por finalidade apenas credenciar/habilitar o empregado ao regime de teletrabalho, de modo que sua adesão depende da anuência concomitante do empregado e do empregador.

17.4. O teletrabalho inteligente baseia-se na autonomia e na flexibilidade de horários e local de prestação de serviços. A jornada será gerida com foco no cumprimento de metas e entregas, respeitados os limites legais de descanso e o direito à desconexão digital fora do horário combinado de atendimento.

17.5. A resolução da Direção garantirá o direito à desconexão, entendido como a não obrigatoriedade de trabalhar ou manter comunicação com a Empresa, fora da jornada de trabalho contratada, por qualquer meio de comunicação, exceto em situação de emergência que impeça o funcionamento regular dos serviços da empresa.

17.6. A resolução de Diretoria estabelecerá os critérios para remuneração e/ou compensação de eventuais horas extraordinárias realizadas pelo empregado, desde que eventuais horas extras sejam prévia e formalmente autorizadas pela DPR, preservadas as regras estabelecidas na CLÁUSULA NONA.

17.7. O EMPREGADO a qualquer tempo poderá solicitar a rescisão do Teletrabalho, ocasião na qual retornará a exercer suas atividades de modo presencial, garantido nesta hipótese, o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias.

17.8. A Resolução de Diretoria deverá contemplar, no âmbito da regulamentação do teletrabalho, a previsão de até 3 (três) dias semanais de trabalho remoto aos empregados com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, mediante sua opção, em consonância com diretrizes de promoção do envelhecimento ativo e de não discriminação etária, podendo tal previsão ser revista por meio de Resolução, observada a natureza não compulsória do regime e sua sujeição aos critérios de conveniência e oportunidade da EMPREL.

17.9. A definição dos dias de trabalho presencial e remoto será feita de forma descentralizada entre as equipes e suas lideranças, priorizando a conveniência da atividade e o bem-estar do(a) trabalhador(a), vedada a imposição de presença física rígida sem justificativa técnica.

[Justificativa]

A adoção do teletrabalho inteligente e universal fundamenta-se em três pilares estratégicos: modernização cultural, eficiência operacional e equidade organizacional.

Ao abranger todos os empregados e empregadas, a empresa elimina privilégios percebidos entre setores, promovendo uma cultura de igualdade. A linguagem inclusiva reforça o compromisso institucional com a diversidade e o respeito à individualidade.

O modelo tradicional de controle de horas cede espaço à gestão por entregas e metas. Isso confere autonomia ao trabalhador, o que comprovadamente eleva os índices de produtividade, reduz o absenteísmo e atrai talentos que valorizam a flexibilidade.

A flexibilidade de horários melhora o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A menção expressa ao "direito à desconexão" protege a saúde mental do/a empregado/a, reduzindo riscos de burnout e, consequentemente, evitando passivos trabalhistas relacionados a horas extras invisíveis.

Ao estabelecer de forma clara a responsabilidade da empresa sobre as ferramentas de trabalho e o suporte à ergonomia, cumprem-se as exigências legais de proteção à saúde do trabalhador no ambiente remoto, blindando a organização contra processos judiciais.

17.10. Auxílio para Despesas com Teletrabalho:

Instituir auxílio mensal para custeio das despesas adicionais decorrentes do teletrabalho, no valor inicial de R$ 150,00 por empregado, destinado a contribuir com os gastos de energia elétrica, internet e demais despesas ordinárias necessárias à execução das atividades profissionais fora das dependências da EMPREL.

O valor deverá ser reajustado anualmente pelo INPC, ou por índice que venha a substituí-lo, assegurada a possibilidade de revisão por negociação coletiva

[Justificativa]

A implantação do teletrabalho transfere parte da execução das atividades profissionais para a residência do empregado, que passa a utilizar sua própria infraestrutura e a suportar despesas relacionadas à prestação dos serviços, como energia elétrica, conexão à internet e manutenção das condições necessárias ao trabalho.

Embora o trabalho remoto possa proporcionar ganhos de eficiência e redução de custos operacionais, não é adequado que esses ganhos sejam acompanhados pela transferência integral dos custos necessários à execução das atividades para os trabalhadores.

A proposta encontra fundamento no art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê a definição por escrito das responsabilidades relativas aos equipamentos, à infraestrutura e ao reembolso das despesas do teletrabalho, em

conjunto com o princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador.

A jurisprudência trabalhista já reconheceu, em casos concretos, a possibilidade de responsabilização do empregador por despesas decorrentes do trabalho remoto, reforçando a importância de regulamentação expressa e transparente. A inclusão da matéria no Acordo Coletivo de Trabalho proporciona segurança jurídica para ambas as partes e reduz a possibilidade de controvérsias futuras.

Como referência negocial, há instrumentos coletivos que estabelecem valores mensais fixos para despesas com energia elétrica e internet no teletrabalho, inclusive para simplificar o custeio quando não é viável mensurar individualmente o consumo adicional. A proposta de R$ 150,00 constitui um valor inicial de negociação para a EMPREL, e não um valor obrigatório estabelecido pela legislação.

Proposta de regulamentação

O auxílio será devido aos empregados que exerçam suas atividades em regime de teletrabalho, integral ou preponderante, proporcionalmente aos dias ou períodos de efetiva adoção do regime, conforme critérios definidos no ACT.

O pagamento terá natureza indenizatória, destinando-se ao custeio das despesas relacionadas ao teletrabalho, observada a legislação aplicável.

A EMPREL fornecerá os equipamentos necessários à execução das atividades profissionais e será responsável pelas despesas de aquisição, manutenção ou substituição de equipamentos corporativos, não sendo o auxílio mensal substituto dessas obrigações.

O auxílio será reajustado anualmente pelo INPC, ou por índice substitutivo, com possibilidade de revisão por negociação coletiva.

A regulamentação deverá estabelecer critérios objetivos de elegibilidade, pagamento e suspensão, vedadas decisões arbitrárias ou discriminatórias.

O pagamento do auxílio não afastará a responsabilidade da EMPREL por despesas extraordinárias previamente autorizadas ou por equipamentos e adaptações específicas exigidos para a execução do trabalho.

A EMPREL e a representação sindical poderão revisar periodicamente o valor, considerando a evolução dos custos de energia, internet e infraestrutura doméstica.

Solicita-se a inclusão desta proposta no ACT 2027, como medida de valorização dos empregados, distribuição adequada dos custos operacionais e promoção de condições sustentáveis de teletrabalho.

18. SOBREAVISO

O sobreaviso terá a duração máxima de 48 (quarenta e oito) horas, como forma de propiciar um revezamento entre os empregados executores dos serviços.

18.1. Para fins deste Acordo Coletivo de Trabalho, o período de sobreaviso poderá ser cumprido sem limitação de horas ou de dias consecutivos, sendo o revezamento entre os empregados executores dos serviços definido conforme a necessidade operacional da empresa.

18.2. Considera-se em sobreaviso o empregado que permanece fora do ambiente de trabalho, em seu período de descanso, à disposição da Empresa para eventual acionamento e atendimento de demandas operacionais ou emergenciais.

18.3. É obrigação institucional e exclusiva da Empresa planejar, estruturar e gerenciar formalmente as escalas e os meios técnicos necessários para a continuidade dos serviços.

18.4. Reconhece-se a natureza ininterrupta (24/7) dos serviços da Empresa e a responsabilidade institucional de garantir a estabilidade das plataformas tecnológicas. Fora da escala oficial, é assegurado ao empregado o direito à desconexão e à privacidade, inexistindo obrigação legal de atender chamados corporativos.

18.5. A Empresa publicará a escala com antecedência mínima de 7 (sete) dias, organizada por matriz de competência técnica e acessos necessários.

18.6. A remuneração do sobreaviso é de 1/3 (um terço) do valor da hora normal, com todos os reflexos legais (férias, 13º, FGTS e DSR).

18.7. Após o acionamento, o empregado terá até 2 (duas) horas para iniciar as intervenções, contando-se as horas extras a partir do momento do acionamento.

18.8. Fora do expediente e da escala de sobreaviso, a recusa em atender convocações ou manter canais de comunicação ativos não ensejará qualquer sanção disciplinar, advertência, perseguição ou avaliação de desempenho negativa.

18.9. Em incidentes críticos que excedam a capacidade técnica do plantonista oficial, a Empresa poderá excepcionalmente contactar especialistas fora da escala.

18.10. O atendimento fundamenta-se na cooperação mútua, dependendo da livre vontade, capacidade e disponibilidade do empregado no momento.

18.11. O aceite e o início da análise ou resolução do problema configuram o **Sobreaviso Tácito Emergencial**.

18.12. Configurado o acionamento emergencial, o trabalhador fará jus ao pagamento do sobreaviso considerando o mesmo período do plantonista anteriormente agendado.

18.13. É proibido alterar ou cancelar retroativamente a escala oficial cumprida para efeito de compensação.

18.14. Em caso de dispensa antecipada do plantonista original decorrente de acionamento emergencial de terceiro, o sobreaviso do plantonista original será pago integralmente até o final da escala agendada.

[Justificativa]

A formalização do regime de sobreaviso fundamenta-se na segurança jurídica, na previsibilidade operacional e no respeito à saúde do/a trabalhador/a.

O uso de smartphones, notebooks e aplicativos de mensagens (como WhatsApp, Slack ou Teams) facilitou o contato fora do expediente, o que frequentemente gera processos trabalhistas pedindo o pagamento de horas extras invisíveis ou tempo à disposição. Ao regulamentar formalmente o sobreaviso (estipulando o pagamento de 1/3 da hora e o gatilho da hora extra quando há acionamento), a empresa cumpre rigorosamente as diretrizes da legislação trabalhista (como a Súmula 428 do TST no Brasil) e blinda a organização contra passivos financeiros.

Para empresas que gerenciam sistemas críticos ou atendem clientes em regime de plantão, estabelecer escalas prévias de sobreaviso assegura que haverá um/a profissional qualificado pronto para responder a incidentes. A fixação de um tempo máximo de resposta garante a eficiência do suporte sem deixar dúvidas sobre o nível de prontidão exigido.

Ficar em um estado de "alerta constante" sem saber se será acionado/a gera ansiedade crônica e estresse ocupacional. Ao definir escalas transparentes e limitar o sobreaviso a um teto máximo contínuo (como 24 horas), a empresa assegura o direito ao descanso e à desconexão real nos demais dias, reduzindo os riscos de burnout e mantendo o clima organizacional saudável.

A cláusula estabelece uma compensação financeira justa para o período em que a liberdade de locomoção ou de lazer do/a empregado/a é parcialmente restrita pela expectativa de um chamado, valorizando o tempo de disponibilidade do/a mesmo/a.

19. LICENÇA-PRÊMIO

19.1. Fundamentada na Lei Complementar no 226/2026, a EMPREL realizará:

19.1.1. a revisão dos indeferimentos de licença-prêmio fundamentados no art. 8o, IX, da LC no 173/2020, com a reapreciação dos respectivos requerimentos à luz da legislação vigente;

19.1.2. a recontagem dos períodos aquisitivos de licença-prêmio de todos os empregados, com a inclusão do intervalo de 28/05/2020 a 31/12/2021, e a correspondente atualização dos registros funcionais, independentemente de requerimento individual;

19.1.3. a concessão das licenças-prêmio cujos períodos aquisitivos se completem em razão da recontagem;

19.2. A EMPREL considerará, para os períodos aquisitivos cuja data de vencimento seja antecipada pela recontagem, o prazo de 5 (cinco) anos para o gozo, previsto no item 8 da Cláusula 44a do ACT, a contagem a partir de 13/01/2026, data em que cessou o impedimento legal, de modo a evitar que o empregado seja prejudicado por prazo que não podia exercer.

[Justificativa]

Cômputo do período de 28/05/2020 a 31/12/2021 no período aquisitivo. Revogação do art. 8o, IX, da Lei Complementar no 173/2020 pela Lei Complementar no 226/2026

20. AUSÊNCIAS LEGAIS

20.1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, nos seguintes casos:

Casamento ou união estável: até 06 (seis) dias consecutivos;

a) Casamento ou união estável: até 08 (oito) dias consecutivos, a contar da data da realização da cerimônia civil, ou religiosa com efeitos civis;

b) Nascimento ou adoção de filhos: o empregado do sexo masculino poderá ausentar se por até 20 (vinte) dias consecutivos, contados a partir do nascimento de filho(s) ou da adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade incompletos, ou a partir do primeiro dia útil subsequente, se o fato ocorrer em dia não útil (dia destinado a repouso do trabalhador);

Falecimento: 06 (seis) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) (conforme definição da legislação previdenciária), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente econômico em seu Imposto de Renda.

c) Falecimento: 08 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a) (conforme definição da legislação previdenciária), ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada como dependente econômico em seu Imposto de Renda.

d) 05 (cinco) dias, não cumulativos, para tratar de assuntos pessoais, condicionados a comunicação com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à chefia imediata;

e) 01 (um) dia referente à folga no aniversário do empregado. Podendo o empregado escolher o dia da folga. Caso o aniversário do empregado seja em um fim de semana ou feriado, o mesmo escolherá o dia que desejar folgar.

20.2. Poderá ser concedida, mediante requerimento e comprovação por perícia médica oficial, licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro(a), dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta, enteado(a), ou dependente que viva às expensas do empregado e conste de seu assentamento funcional.

20.3. A licença de que trata o item anterior será concedida somente quando for comprovado que a assistência direta do empregado é indispensável e não pode ser prestada simultaneamente com o exercício de suas funções, nem mediante compensação de horário, conforme estabelece o Estatuto dos Servidores do Município do Recife.

20.4. A licença poderá ser concedida por até 12 (doze) meses, consecutivos ou não, dentro de um período de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir da data do deferimento da primeira licença. Findo esse período, não será permitida nova concessão até o decurso do interstício legal.

20.5. É vedada a prorrogação da licença após atingido o limite máximo de 12 (doze) meses no ciclo de 48 (quarenta e oito) meses, conforme disposto no Estatuto dos Servidores do Município do Recife.

20.6. O direito à licença por motivo de doença de familiar ou dependente será indeferido quando já houver sido concedido benefício similar a outro servidor com vínculo público em relação à mesma pessoa enferma, devendo o núcleo familiar optar por apenas um titular do direito.

[Justificativa]

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

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

20.7. Recesso Final de Ano - No período de 24.12 a 01.01 não haveria expediente na EMPREL.

[Justificativa]

A concessão do recesso natalino justifica-se pela tradição das festividades de final de ano, período dedicado à confraternização familiar e à celebração do Natal e do Ano-Novo, possibilitando aos empregados maior integração com seus familiares e a recuperação do bem-estar físico e emocional.

21. REGISTRO DE PONTO EXCLUSIVO PARA HORAS EXTRAS (PONTO POR EXCEÇÃO)

21.1. Fica convencionado, com fulcro no artigo 74, § 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que os empregados ficam dispensados da marcação diária dos horários de entrada, intervalo e saída em sua jornada regular de trabalho.

Parágrafo Primeiro: O registro de ponto eletrônico ou manual será exigido exclusivamente nos dias em que houver a prestação de horas extraordinárias presencialmente, previamente combinadas e autorizadas pela chefia imediata, nos ambientes físicos da EMPREL.

[Justificativa]

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.874/2019) incluiu formalmente na CLT a figura do ponto por exceção. O texto legal determina expressamente que fica permitida a adoção deste sistema mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Portanto, a cláusula proposta possui total amparo legal.

O modelo elimina a necessidade de controle diário repetitivo de horários que rigorosamente seguem a rotina contratual. Ao focar o registro apenas nos dias de jornada extraordinária, a empresa reduz custos administrativos e otimiza o tempo do setor de Recursos Humanos, concentrando esforços na apuração do que realmente diverge do contrato regular.

Em consonância com o artigo 611-A da CLT, as convenções e acordos coletivos de trabalho têm força de lei e prevalecem sobre as disposições gerais da legislação no que tange à modalidade de registro de jornada. A pactuação com o sindicato da categoria profissional chancela o modelo, garantindo segurança jurídica para ambas as partes.

O sistema estabelece uma relação de mútua confiança e boa-fé objetiva entre empregador e empregado. A ausência de anotação nos dias comuns gera a presunção legal e documental de que a jornada contratual foi integralmente cumprida, protegendo o trabalhador em relação ao seu salário fixo e resguardando a empresa quanto ao controle estrito dos custos com horas extras.

22. FINANCIAMENTO DE EQUIPAMENTO PRÓPRIO

22.1. A EMPREL auxiliará os empregados na aquisição de notebook, para o uso pessoal dos mesmos, concedendo um financiamento no valor conforme as especificações necessárias para atender suas necessidades laborais.

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

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

[Justificativa]

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

23. ATUALIZAÇÃO E RENOVAÇÃO TECNOLÓGICA

23.1. A EMPREL compromete-se a manter a infraestrutura de tecnologia da informação atualizada e em perfeitas condições de uso, estabelecendo um ciclo máximo de renovação de 4 (quatro) anos para todos os equipamentos de informática principais (computadores, notebooks e servidores de trabalho) utilizados em suas operações.

23.2. O prazo estipulado no item anterior será contabilizado a partir da data de aquisição ou do início do uso de cada equipamento, devendo a substituição por modelos novos e de desempenho equivalente ou superior ocorrer antes do término do respectivo ciclo de 4 (quatro) anos.

23.3. Eventuais substituições antecipadas poderão ocorrer por motivos de obsolescência técnica crônica, defeito irrecuperável ou necessidade justificada pela área de Tecnologia da Informação (TI).

[Justificativa]

A renovação dos equipamentos em ciclos de até 4 anos fundamenta-se nos seguintes pilares:

Computadores e notebooks sofrem depreciação física e obsolescência de hardware natural com o tempo. Após 4 anos de uso contínuo, a probabilidade de falhas, lentidão e incompatibilidade com novos softwares aumenta drasticamente.

Garantir a troca programada evita a perda de horas de trabalho com suporte técnico e travamentos.

Equipamentos antigos deixam de receber atualizações críticas de segurança e firmware, tornando-se portas de entrada para ataques cibernéticos e vazamentos de dados. Em um modelo de teletrabalho inteligente, onde os dispositivos acessam redes externas, manter o hardware atualizado e compatível com os sistemas de segurança mais modernos da empresa é vital para reduzir riscos de segurança.

Para que o teletrabalho seja viável e justo, a empresa deve fornecer ferramentas que garantam a mesma eficiência do ambiente de escritório. Estabelecer regras claras de logística e custos de envio para a substituição de equipamentos remove o ônus financeiro e operacional do/a trabalhador/a, fortalecendo a relação de confiança.

Ferramentas defasadas causam estresse ocupacional e, no caso de baterias viciadas ou superaquecimento, podem gerar riscos à segurança física no ambiente doméstico. O compromisso com a atualização contínua demonstra o cumprimento do dever patronal de fornecer um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

24. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

[Justificativa]

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

25. MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS

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

[Justificativa]

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