

ATA DA 3ª REUNIÃO – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO **entre o Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO e a FENADADOS**

LOCAL: Sede – Brasília - DF

DATA: 03/11/2016

HORÁRIO: 10h

TEMA: Redução da jornada de trabalho

PARTICIPANTES

Pelo SERPRO: Geoffrey Souza Cordeiro – SUPGP
Nilva Hoffmann – SUPGP

Pela FENADADOS: Telma Dantas – FENADADOS
Carlos Henrique Costa – SINDADOS/BA
João Mathias Sampaio Neto – SINDPD/PA
Mario Jorge Paiva Melo – SINDPD/RJ
Jeronimo Bitencourt – SINDPD/SP / FEINTTINF
Ludgero Galvinas – SINDPD/SP / FEINTTINF

Pelos SINDICATOS Assistentes:

Vera Guasso – SINDPPD/RS
Fabiano Turchetto – SINDPD/SC

REGISTRO PRELIMINAR DAS REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES

As representações dos trabalhadores preliminarmente solicitaram posicionamento e solução definitiva para:

1. Prorrogação da compensação das horas de greve;
2. Intransigência da chefia da DIDES/COADM que impede os trabalhadores da área de realizarem a compensação do recesso natalino e do ano novo. Salientamos que, até o momento, as representações (FENADADOS e OLTs) não receberam resposta da empresa aos Ofícios enviados para solucionar esse problema;
3. Garantia de suprimento da demanda de adesão ao APA para o quadro externo.

REGISTRO PRELIMINAR DO SERPRO

Quanto as preliminares apresentadas pelas representações sindicais, o SERPRO se posiciona da seguinte forma:

1. O SERPRO, reafirmando seu compromisso em buscar atender aos pleitos dos seus empregados, registra a prorrogação do período de compensação de greve/paralisações para o dia 30/04/2017. A empresa entende que, apesar do anterior ter sido aprovado pelos empregados, o novo prazo vai ao encontro a solicitação dos mesmos, sendo suficiente para a quitação do saldo total de greve por todos os empregados da empresa.
2. A concessão do recesso de fim de ano, por meio de compensação, é uma possibilidade que está condicionada a compatibilização entre os interesses dos empregados com as necessidades da empresa, conforme texto veiculado no Primeira Leitura de 07/10/2016. Assim, deve-se haver a conjugação entre a necessidade da empresa e o interesse dos empregados. No caso da DIDES/COADM foi avaliado, inicialmente, que não existia essa compatibilização, no entanto, após reavaliação, observou-se que essa compatibilização deverá ser avaliada caso a caso, o que permitirá a compensação.
3. A empresa registra que mantém esforços no sentido de viabilizar novas vagas no módulo incentivo/MI para os empregados do quadro externo e, na medida do possível, ofertará novas vagas.

REGISTRO DO SERPRO

O SERPRO registra seu empenho em buscar uma proposta de Acordo que contemple, ao mesmo tempo, os interesses dos empregados com os da empresa. Neste sentido, não mediu esforços para contemplar os avanços que são possíveis de ser implementados neste momento.

Desde que a empresa concordou com a instalação da Comissão Paritária proposta pelo Tribunal Superior do Trabalho, vem buscando meios e formas para viabilizar a redução da jornada, por acreditar ser medida que contribui para o aperfeiçoamento das relações de trabalho, na medida que possibilita que os empregados possam realizar atividades que possibilitem maior satisfação no seu dia a dia, o que contribui para a melhoria no desempenho profissional.

O relatório da Comissão Paritária sobre o tema já havia apontado que a participação do PACCS e RARH-2 exigiria a alteração nas tabelas salariais e, conseqüentemente, nos regulamentos desses planos. Apesar disso, empreendeu esforços na busca de viabilizar uma proposta que permita a participação dos empregados de todos os planos em vigor, quais sejam, PACCS, RARH-2 e PGCS, sem a necessidade de alteração nos regulamentos desses planos. Para tanto, far-se-á necessário a criação de rubricas específicas que incidirão sobre a referência salarial do empregado que aderir a redução de jornada, sem que haja alteração de seu encarreiramento nem alteração das tabelas salariais dos planos.

Essas rubricas reduzirão o valor da referência salarial em 25%, o que trará impactos sobre os valores percebidos a título de ATS, Gratificações profissionais

conforme o plano, Adicional de Periculosidade, Adicional Noturno e sobre as demais rubricas, direitos e benefícios que tenham como base de cálculo a referência salarial, mesmo que de forma indireta, inclusive as provenientes de decisão judicial, sendo os casos omissos tratados pela empresa de forma transparente e isonômica.

Também avançamos a ponto de possibilitar o retorno do empregado à jornada integral a qualquer momento, sendo que esse será efetivado no mês subsequente à solicitação do empregado.

No mesmo sentido, foi possibilitada a criação de uma instância recursal nos casos de recusa do pedido de redução de jornada pela empresa. Essa instância possibilitará uma melhor compatibilização entre os interesses dos empregados e as possibilidades da empresa.

A empresa ressalta que o atual cenário não permite avanços de ordem econômica. Contudo, vale ressaltar que a maioria dos empregados não terão, necessariamente, uma redução de 25%, pelo contrário, as simulações realizadas pela empresa apontam uma redução média inferior a 22%, além de garantir a integralidade dos valores dos auxílios-alimentação/refeição, creche e a filho portador de necessidades especiais.

O SERPRO registra ainda que a redução da jornada de trabalho é uma conquista dos empregados da empresa e que os mesmos têm o direito de avaliarem, caso a caso, o melhor momento para solicitarem à empresa esse benefício.

Do exposto, a empresa reforça que chegou ao limite dos avanços possíveis e, neste sentido, apresenta sua proposta final para o Acordo Coletivo de Trabalho sobre Redução de Jornada de trabalho a ser implementado após a aprovação dos empregados da empresa, conforme anexo I desta ata.

REGISTRO DAS REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES

As representações dos trabalhadores receberam a resposta da empresa a contraproposta dos trabalhadores e tecem as seguintes considerações:

- A proposta da empresa está bastante distante da expectativa dos trabalhadores. Representa também um contrassenso aos estudos realizados cuidadosamente pela Comissão Paritária, no sentido de viabilizar um projeto vantajoso para ambas as partes. No entanto, constata-se que a empresa está usando o resultado do trabalho da Comissão Paritária para tão somente fazer seus ajustes financeiros. Reafirmamos que a direção da empresa não pode utilizar a redução da jornada de trabalho exclusivamente para resolver possíveis problemas financeiros da empresa, tratando o corpo funcional como mera planilha de custo. Os trabalhadores não devem ser culpabilizados pelo atual cenário macroeconômico.
- A redução da jornada de trabalho, nesse formato proposto pela empresa, acarretará redução salarial de 25%, porém as atividades e o volume de trabalho tenderão a permanecer os mesmos, sendo vantajoso apenas para a empresa.
- O percentual de redução incidirá não apenas no salário-base, mas também em todos os encargos trabalhistas e demais rubricas. Portanto, haverá redução de

custo para a empresa com INSS, FGTS, férias, décimo terceiro salário, anuênio, entre outros. Além disso, haverá economia no custo indireto, com diminuição no consumo de água, energia, copo plástico, café e toda a infraestrutura e logística. Assim, a economia para a empresa é superior a 25%, enquanto os trabalhadores arcam com a redução do seu salário.

- Mesmo tendo ampliado a proposta para os demais planos (PACCS e RARH), além do PGCS, a proposta continua sendo inviável, devido a situação econômica do país que atinge os trabalhadores. Permanece também a discriminação em relação aos trabalhadores do quadro externo.
- A exemplo da engenhosa solução apresentada pela empresa para incluir os planos RARH e PACCS, através de rubrica redutora em contracheque, seria possível avaliar uma solução semelhante para elaborar uma proposta de redução não proporcional. Uma outra possibilidade que as representações dos trabalhadores apresentam é a criação de um novo plano de cargos e salários que se adequasse à redução da jornada, sem a proporcionalidade.

Lamentamos que após um ano de trabalho da Comissão Paritária, a empresa venha apresentar na terceira mesa de negociação sua última proposta. Os trabalhadores reafirmam sua disposição em negociar, para isto flexibilizaram no percentual de redução salarial, reconhecendo na redução da jornada de trabalho ganhos sociais que amenizariam a perda financeira.

REGISTRO DO SERPRO

Conforme já afirmado, o SERPRO envidou esforços para viabilizar os trabalhos da Comissão Paritária, garantindo independência e autonomia aos trabalhos, inclusive a proposta apresentada pela empresa está pautada nos estudos da Comissão que apontou, entre outros, a possibilidade da redução salarial de 25% como sendo uma forma isonômica que evita “a criação de diferenças salariais entre empregados já enquadrados nas tabelas” (páginas 25 e 26) de 4 e 6 horas e aqueles que não aderiram a jornada reduzida. A empresa afirma que qualquer redução desproporcional ensejará em reajuste salarial indireto e prejudicará essa isonomia.

Quanto ao volume de trabalho, o mesmo será adequado a nova jornada de trabalho, evitando, com isso, a sobrejornada que é, via de regra, vedada na proposta apresentada pela empresa.

Quanto aos impactos sobre os encargos, a empresa esclarece que atualmente alguns não estão relacionados diretamente ao valor da folha salarial, a exemplo do INSS, cujo recolhimento é calculado com base no valor do faturamento mensal da empresa.

Além disso, o fato da empresa permanecer funcionando regularmente em seu horário administrativo, faz com que a redução da jornada não implique, necessariamente, em redução dos custos com a manutenção predial, não afetando, por exemplo, as despesas com iluminação e energia.

A empresa reitera, mais uma vez, que a proposta de redução da jornada é viável considerando que é um benefício adicional que permite ao empregado planejar o melhor momento para sua adesão. Complementarmente, a empresa ressalta que os empregados

lotados no Quadro Externo, são regidos pelos normativos dos órgãos cessionários, o que dificulta a implementação para esse público.

REGISTRO FINAL DO SERPRO

O SERRPO reforça, mais uma vez, acreditar ser um direito dos empregados poderem usufruir da jornada reduzida, o que lhes permitirá a programação para aderir a jornada quando lhes convier e, neste sentido, buscará, caso a proposta apresentada não seja aprovada pelas assembleias estaduais, formas de implementar a redução da jornada de trabalho administrativamente, por meio de norma interna, para o(s) plano(s) de cargos e salários que possibilite essa redução, o que poderá viabilizar que seus empregados exerçam esse direito.

Por fim, entende que a proposta apresentada deve ser avaliada como um todo pelos empregados, principalmente quanto aos avanços conquistados que vão ao encontro de seus interesses, em especial quanto a ter opção de jornada reduzida e a possibilidade de se programar para usufruir de seus benefícios, reforçando que, no futuro, se aprovada, os próximos Acordos poderão conter avanços que não foram possíveis neste momento.

REGISTRO DAS PARTES

As partes agendam a próxima reunião para o dia 22 de novembro às 10h em Brasília/DF.

ANEXO I

PROPOSTA DE TEXTO PARA O ACT SOBRE REDUÇÃO DE JORNADA

TÍTULO I

DA ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª. O referido Acordo Coletivo de Trabalho Específico é extensível a todos os empregados do quadro interno da empresa cuja jornada de trabalho contratual diária seja de 8 horas.

Cláusula 2ª. Os termos deste Acordo não se aplicam aos empregados com jornada de trabalho contratual de 4 e 6 horas, exceto quanto à Cláusula 5ª, que se aplica a todos os empregados cuja modalidade de registro de frequência seja de ponto fixo.

Parágrafo Único. Os termos deste Acordo não se aplicam ainda aos empregados ocupantes de função de confiança.

TÍTULO II

DA REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA REFERÊNCIA SALARIAL

Cláusula 3ª. Os empregados enquadrados na regra do Título I poderão solicitar a redução de sua carga horária de trabalho de 40 (quarenta) para 30 (trinta) horas semanais, mediante redução de 25% (vinte e cinco por cento) na referência salarial, com reflexos nas demais vantagens e direitos a ela vinculadas, ainda que de forma indireta.

§ 1º. A redução a que se refere o caput será operacionalizada por meio da criação de rubrica específica que reduzirá a referência salarial em 25%. Além dessa, também serão criadas rubricas específicas que reduzirão, no mesmo percentual, os valores percebidos pelo empregado a título de ATS, Gratificações Profissionais conforme o plano, Adicional de Periculosidade, Adicional Noturno e demais rubricas, direitos e benefícios que tenham como base de cálculo a referência salarial, mesmo que de forma indireta, inclusive, Férias, 13º salário e Licença Prêmio, entre outros.

§ 2º. Os valores provenientes de decisão judicial que tenham como base de cálculo a referência salarial, mesmo que indiretamente, também serão reduzidos em 25% por meio de rubricas específicas.

§ 3º. Os valores relativos as Funções Gratificas para Auxiliar (FCA), Técnica (FCT), e Gratificação de Função Específica (GFE), mesmo as incorporadas por via judicial, deverão observar o limite máximo estabelecido em norma interna da empresa e, havendo necessidade de readequação de nível, deverá também haver a adequação do prazo e dos projetos designados.

§ 4º. A solicitação de que trata a presente Cláusula é opcional e deve ser requerida

pelo empregado, cuja aprovação compete ao titular da Unidade Organizacional a que se vincula o empregado, devendo ser formalizada por meio de Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, na presença de duas testemunhas e com prévia comunicação do ato ao sindicato local. A adesão terá reflexos no mês subsequente a aprovação pela empresa da solicitação do empregado.

§ 5º. A aprovação a que se refere o parágrafo anterior poderá ser delegada até gerentes de grupo III ou equivalente, de acordo com a Política de Funções Commissionadas vigente na empresa.

§ 6º. No momento da solicitação, o empregado deverá declarar que os motivos que embasam seu pedido são de natureza exclusivamente pessoal, não guardando relação com seu contrato de trabalho.

§ 7º. Na hipótese de rejeição da solicitação, a empresa registrará os motivos determinantes.

§ 8º. Caso o empregado não concorde com os motivos elegidos pela empresa para negar seu pedido, poderá recorrer a autoridade hierarquicamente superior àquela que negou o pedido original, podendo acrescentar ou corrigir informações que julgue necessárias, sendo a decisão dessa autoridade superior a que prevalecerá.

§ 9º. A autoridade recursal terá o prazo de 10 dias úteis, a partir do recebimento, para decidir sobre o recurso interposto pelo empregado.

§ 11º. As demais Cláusulas constantes do contrato individual de trabalho permanecerão inalteradas.

§ 12º. Os casos omissos serão tratados pela empresa.

SOBREJORNADA

Cláusula 4ª. Os empregados que aderirem à redução da jornada não poderão laborar em sobrejornada ou sobreaviso.

§ 1º. Excepcionalmente, desde que solicitado e fundamentado pela Superintendência ou unidade equivalente a qual o empregado esteja vinculado e aprovado pela respectiva Diretoria, poderá ser autorizada a realização de sobrejornada para finalizar atividades cuja interrupção possa gerar impactos negativos nos processos relacionados.

§ 2º. Os valores relativos ao cálculo da hora extra e do sobreaviso levarão em conta o valor da referência salarial da jornada reduzida do empregado, bem como, o divisor da nova carga horária.

§ 3º. A autorização para realização da sobrejornada a que se refere o parágrafo anterior dar-se-á por prazo certo.

FLEXIBILIDADE

Cláusula 5ª. Os empregados que aderirem à redução de jornada terão, como modalidade de registro de ponto, o tipo “fixo”, não podendo realizar a modalidade do tipo “flexibilidade”.

DA NÃO RENOVAÇÃO E DO RESTABELECIMENTO

Cláusula 6ª. *Em caso de necessidade, motivada por situação temporária ou permanente, a empresa poderá, a qualquer tempo, determinar o restabelecimento da carga horária de trabalho e, conseqüentemente a cessação da incidência das rubricas redutoras.*

Parágrafo Único. *Cessando a necessidade e ainda vigente o presente acordo, a jornada do trabalho reduzida, com a incidência das rubricas redutoras, poderão ser restabelecidas, caso haja interesses das partes.*

Cláusula 7ª. *Os empregados que aderirem à redução da jornada de trabalho poderão solicitar, por escrito, o retorno à jornada integral a qualquer momento, cujos efeitos serão processados no mês subsequente à solicitação.*

§ 1º. *Uma vez concedido o restabelecimento da jornada integral por solicitação do empregado, nova redução só será concedida após 1 (um) ano contado do último restabelecimento.*

§ 2º. *Caso o empregado tenha interesse na renovação do Termo Aditivo de Redução de Jornada em vigor, deverá formalizar pedido de renovação deste Termo junto ao Órgão Local de Gestão de Pessoas (OLGP), com antecedência mínima de 30 dias do término do prazo do referido Termo Aditivo. Do contrário, haverá o restabelecimento automático da jornada integral e a cessação da incidência das rubricas redutoras no mês subsequente, aplicando-se a regra do parágrafo anterior.*

TÍTULO III DA VIGÊNCIA

Cláusula 8ª. *Este Acordo Coletivo de Trabalho Específico sobre Redução de Jornada de Trabalho terá validade de 1 (um) ano, a contar da data de sua assinatura, sendo renovado automaticamente por igual período, salvo manifestação contrária da empresa ou da Fenadados.*

Parágrafo Único. *O prazo de vigência do Termo Aditivo de Contrato de Trabalho que formaliza a redução da jornada será de 1 (um) ano. Findo esse prazo, será retomado a jornada integral, bem como sua remuneração.*

Cláusula 9ª. *Finda a vigência deste Acordo ou, mesmo que mantido sua vigência, findo o interesse da empresa ou do empregado em prosseguir com a redução da jornada, serão reestabelecidas a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e cessada a incidências das rubricas redutoras.*