

## PAUTA DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS DO SERPRO - 2017/2018

### TÍTULO I DAS QUESTÕES SOCIAIS

#### PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

**Cláusula 1ª.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho expressa a vontade das partes e constitui-se em corpo de disposições que deverá gerar efeitos positivos para o desenvolvimento das pessoas e na realização das diretrizes empresariais.

*Parágrafo Único: O SERPRO Garantirá o ACT VIGENTE 2016/2017 na íntegra de suas conquistas.*

**Cláusula 2ª.** As partes discutirão, na vigência do presente Acordo, o desenvolvimento atual e as possíveis consequências de processos de reestruturação e inovações tecnológicas, sobre a organização do trabalho e o emprego.

#### CÓDIGO DE CONDUTA

**Cláusula 3ª.** O código de conduta deve pautar as relações entre o SERPRO, seus Empregados e as Representações dos Trabalhadores visando atingir:

- I – no ambiente interno: o elevado nível de produtividade e qualidade dos serviços da Empresa e o bem-estar de seus empregados;
- II – no ambiente externo: os objetivos empresariais de satisfação dos clientes de forma competitiva com o mercado de tecnologia da informação;
- III – nas relações sindicais:



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

- a) a manutenção do diálogo permanente, considerando a negociação como instrumento adequado para buscar a integração e convergência;
- b) a cada 4 (quatro) meses, a partir da assinatura do presente Acordo, as partes encontrar-se-ão com o objetivo de analisar o cenário de aplicação dos pactos, avaliando o quadro econômico e produtivo geral e das empresas do setor, incluindo aspectos de custos, arrecadação e investimentos, contratação de obras e serviços e perspectivas de desenvolvimento, produtividade e qualidade, processos de reestruturação, inovação tecnológica e organização do trabalho, podendo acordar modificações, aprimoramentos e adequações;
- c) as partes encontrar-se-ão a qualquer tempo, sempre que solicitadas, para tratamento de questões supervenientes e, no caso dos encontros ordinários, a pauta de discussão será enviada com 30 (trinta) dias de antecedência.

**IV** – na divulgação de informações: o respeito e a preservação da integridade e dignidade pessoal dos empregados, dirigentes e dos representantes sindicais, bem como a valorização da Empresa como instituição;

**V** – no acesso a informações:

- a) o empregado terá acesso aos dados contidos em sua ficha cadastral, inclusive aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, podendo solicitar cópias e retificação pelo SERPRO das incorreções apontadas, dentro dos procedimentos estabelecidos pelos Órgãos Locais de Gestão de Pessoas;
- b) garantia de acesso das Entidades Sindicais às informações de nome e lotação dos empregados da Empresa;
- c) a Empresa deixará à disposição da FENADADOS, a cada 4 (quatro) meses, informações sobre o volume de horas extras prestadas, número de trabalhadores acometidos de doença profissional e, em 48 (quarenta e oito) horas, os casos de acidente de trabalho;

d) a Empresa deixará à disposição da FENADADOS seu balanço mensal, além dos editais de processos licitatórios e extratos de contratos, referentes a compras, obras e serviços, como forma de transparência na administração da coisa pública.

**VI** – no acesso às instalações: a utilização do direito de acesso dos dirigentes sindicais às instalações, segundo horário e local previamente ajustados com a Empresa e a renegociação do acesso dos dirigentes sindicais às instalações durante o estado de greve;

**VII** – na segurança empresarial: a restrição do acesso às áreas de segurança definidas pelo SERPRO.

### **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

**Cláusula 4ª.** Para amamentar o próprio filho até o término do mês em que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora por filho, que poderão ser usufruídos separada ou conjuntamente, mediante negociação prévia com a chefia imediata, e para jornada de 6 (seis) horas, a um intervalo de 1 (uma) hora. O período da Licença Amamentação poderá ser ampliado, quando a saúde do filho assim exigir, mediante recomendação médica com homologação do médico da Empresa.

**Parágrafo Único** – O benefício descrito nesta Cláusula não implicará redução da jornada de trabalho.

## PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

**Cláusula 5ª.** À empregada gestante será concedida prorrogação da licença maternidade, prevista no art. 7º, inc. XVIII, da Constituição da República de 1988, por 60 (sessenta dias), sem prejuízo do emprego e da remuneração, nos termos da Lei nº 11.770/08, independentemente do prazo previsto em seu art. 1º, do parágrafo 1.

§ 1º - A prorrogação será garantida à empregada que requerer o benefício.

§ 2º - A empregada que tiver filho (a) até 03 (três) anos de idade, poderá solicitar redução de jornada sem redução de salário.

## LICENÇA POR ADOÇÃO

**Cláusula 6ª.** À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença por adoção de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º Será garantido à empregada ou ao empregado referidos no caput a prorrogação da licença por adoção por 60 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

§ 2º A empregada ou empregado deverá apresentar ao SERPRO, para justificar o pleito correspondente a esta licença, termo de guarda de menor, acompanhado de certidão expedida pelo Cartório da Vara Judicial competente, com prazo de emissão não superior a trinta dias, cujos termos atestem que a/o adotante formulou seu pedido de adoção.

§ 3º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

§ 4º Ao empregado/a que adotar ou obtiver guarda judicial de criança portadora de necessidades especiais, para fins de adoção de que trata o caput desta cláusula, será concedida licença paternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, a partir da concessão da guarda judicial, seja provisória ou definitiva.

### LICENÇA NOJO

**Cláusula 7ª.** Serão concedidos aos empregados (as) 05 (cinco) dias úteis completos e consecutivos de licença nojo, contados a partir do dia seguinte ao falecimento do cônjuge, companheiro (a), ascendente, descendente, enteado, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou pessoa que tenha sua dependência comprovada em relação ao (à) empregado (a) pelos meios hábeis, e 02 (dois) dias úteis aos demais parentes em linha colateral, sem prejuízo da respectiva remuneração. Em nenhuma circunstância o período de licença será inferior a cinco dias úteis, ou 2 (dois) dias úteis no caso dos demais parentes colaterais. Na possibilidade do evento ocorrer durante o período de trabalho, o restante do período deverá ser abonado. Na possibilidade do evento ocorrer após o período de trabalho, esse dia não será computado como um dia da licença.

**Parágrafo único** – O (A) empregado(a) deverá apresentar ao SERPRO, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis após o gozo da licença, documento oficial de comprovação para justificar a referida concessão.

### LICENÇA PATERNIDADE

**Cláusula 8ª.** Serão concedidos aos empregados 30 (trinta) dias úteis de licença paternidade, contados a partir da alta no hospital/maternidade.

**Parágrafo único** – O empregado deverá apresentar ao SERPRO, imediatamente após o gozo da licença, documento oficial de comprovação da paternidade para justificar a referida concessão.

### LICENÇA GALA

**Cláusula 9ª.** Serão concedidos aos (as) empregado (as) 05 (cinco) dias úteis de licença gala.

**Parágrafo único** – O(A) empregado(a) deverá apresentar ao SERPRO, imediatamente após o gozo da licença, documento oficial de comprovação do casamento ou da união estável para justificar a referida concessão.

### RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO

**Cláusula 10ª.** Serão aceitos atestados médicos para justificativas de faltas ou atrasos, por motivo de doença.

§ 1º. A exigência de homologação do atestado médico indicado pela Empresa, ocorre para a(s) ausência(s) do trabalho por período igual ou superior a 1 (um) dia.

§ 2º. O(A) empregado(a), a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, poderá ausentar-se em 02 (duas) oportunidades, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

§ 3º Ao empregado (a) afastado por motivo de doença por um período igual ou inferior a 6 (seis) meses não terá a contagem do tempo de serviço interrompido, para fins de férias, licença prêmio e cálculo de anuênio, da mesma forma que ocorre com a licença maternidade.

§ 4º O atestado poderá ser enviado por meio digital.

§ 5º O (A) empregado (a), a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, poderá ausentar-se no máximo em 04 (quatro) oportunidades, para doação voluntária de sangue, desde que devidamente comprovada. Em situações emergenciais, caso o evento que motivou a falta ocorrer durante o período de trabalho, o restante do período deverá ser abonado.

### **ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO**

**Cláusula 11ª.** Os atestados de acompanhamento a consultas médicas, exames e internações hospitalares deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes do(a) empregado(a).

§ 1º. A necessidade de acompanhamento deverá ser expressamente registrada no atestado ou laudo do médico assistente.

§ 2º. É obrigatória a homologação do referido atestado de acompanhamento pelo serviço médico da Empresa.

§ 3º. A Empresa procederá, nesse caso, ao abono da frequência do empregado, até o máximo de 10 (dez) dias consecutivos, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias, mediante laudo médico homologado pelo serviço médico da Empresa. Tal concessão terá validade durante o ano civil. Para efeito exclusivo desta cláusula, consideram-se dependentes do empregado: o cônjuge ou companheiro (a), ascendentes, descendentes, enteados (as) e menores sob guarda.

§ 4º. As excepcionalidades serão encaminhadas ao setor médico sob o ponto de vista da gravidade e necessidade, através de laudo do médico especialista e homologado pelo médico do trabalho da empresa e parecer do Serviço Social.

§ 5º. Para efeito exclusivo desta cláusula, consideram-se “dependentes” do empregado o cônjuge ou companheiro(a), ascendentes, descendentes e colaterais.

§ 6º. Em caso de atestado de acompanhamento de horas, estas deverão ser lançadas no SISCOP através de código específico gerado pela empresa para este fim, comprometendo-se a empresa a adaptar referido sistema para a finalidade de abono de horas.

§ 7º. Serão aceitos comprovantes de comparecimentos em consultas e exames com profissionais da saúde para justificativas de ausência em um turno.

### **DISPENSA NEGOCIADA – APPD**

**Cláusula 12ª.** O(A) empregado(a) terá direito a 2880 (dois mil oitocentos e oitenta ) minutos abonados de dispensa, contados a partir da data de aniversário de admissão na empresa.

§ 1º. O(A) empregado(a) comunicará à chefia imediata, previamente a intenção de utilizar a dispensa, para efeito de ajustes das tarefas que lhe são atribuídas, ou imediatamente após a sua utilização, nos casos em que não for possível fazê-lo.

§ 2º. O(A) empregado(a) contratado(a) por prazo determinado não tem direito aos dias de dispensa negociada de que trata a presente Cláusula.

§ 3º. Não serão consideradas as ausências por caso fortuito ou força maior, isto é, greve de transporte, enchentes e outras que justifiquem a impossibilidade de deslocamento do empregado.

§ 4º. É permitida a utilização de 3 (três) dias de dispensa negociada ao período de férias, sendo os demais dias negociados com a chefia imediata.

§ 5º. Será permitido ao empregado que tem jornada de trabalho de 6 (seis) horas o gozo do benefício em 2 (dois) períodos de 3 (três) horas, mediante negociação com a chefia imediata.

§ 6º. O Serpro garantirá a flexibilidade de jornada para os trabalhadores cuja jornada é de 6 horas.

§ 7º - Os dias de abono porventura não utilizados durante a vigência deste ACT serão automaticamente prorrogados por 90 (noventa) dias, após a assinatura do novo acordo.

§ 8º -. O(A) empregado(a) terá direito a dispensa no dia do seu aniversário.



## **DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA**

**Cláusula 13ª.** O SERPRO mantém o “Dia do Profissional de Informática”, a ser comemorado no dia 28 de outubro de cada ano, não havendo expediente nesta data.

### **PARCELAMENTO DE FÉRIAS**

**Cláusula 14ª.** As férias serão gozadas em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o(a) empregado(a) tiver adquirido o direito de gozo e na época que melhor convier aos interesses do SERPRO, devendo, as partes, buscarem sempre a conciliação dos respectivos interesses.

§ 1º. Quando as partes concordarem, as férias poderão ser concedidas em 02 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º. Aos empregados(as) menores de 18 (dezoito) anos de idade, as férias serão concedidas de uma só vez.

§ 3º. Aos empregados(as) maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, reconhecendo as partes os princípios da autonomia privada coletiva e de autodeterminação coletiva, a empresa autorizará o parcelamento de suas férias, sempre que o(a) empregado(a) e a empresa acordarem;

§ 4º. A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá, exclusivamente, ao empregado(a).

§ 5º. Os empregados com filhos portadores de necessidades especiais terão prioridade na programação das férias.

### **GARANTIA DE EMPREGO**

**Cláusula 15ª.** Será assegurada, desde que requerida durante a vigência do presente Acordo, garantia de emprego aos empregados que se encontrarem nas seguintes situações e pelos prazos a seguir especificados:

- I** – de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da data da alta do benefício previdenciário concedido em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, cuja ocorrência, seja devida ao desempenho de suas atribuições como empregado do SERPRO;
- II** – Desde a comprovação pelo médico do SERPRO da gestação e até 45 (quarenta e cinco) dias após o parto, ao empregado cuja esposa ou companheira esteja gestante;
- III** – Desde a constatação pelo médico do SERPRO da gestação, até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade, à empregada gestante;
- IV** – De um ano ao empregado (a) portador (a) de LER - Lesão por Esforços Repetitivos ou DORT - Distúrbios Osteo-musculares Relacionados ao Trabalho, oficialmente encaminhado à Empresa, pelo INSS, após a data de sua reabilitação.
- V** - Nos 36 meses que antecedem o prazo mínimo em que o empregado adquirirá o direito a aposentadoria voluntária, proporcional ou integral, ratificada pelo sistema previdenciário oficial e pelo SERPROS, nos casos em que o empregado seja participante do mesmo.
- VI** - Em caso de devolução, pelos clientes, do pessoal do quadro externo, incluindo PSEs, a Empresa compromete-se a absorvê-los no quadro interno, bem como a qualificá-los para o exercício das funções específicas do SERPRO.

**§ 1º.** Cessa a contagem das garantias previstas nesta Cláusula, quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho para tratamento de problemas de interesse particular.

**§ 2º.** Os prazos de garantia de emprego ajustados nesta Cláusula não se aplicam aos empregados contratados por prazo determinado.

**§ 3º.** Na hipótese de o empregado cuja esposa gestante, ou ainda de empregada gestante, serem dispensados sem o conhecimento pela Empresa daquele estado gravídico, qualquer deles terá o prazo decadencial de 60 (sessenta) dias, contados da ciência (vistas) da comunicação final da dispensa, para exercer o direito previsto nos incisos II ou III, conforme o caso.

## **ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA EMPREGADOS TRANSFERIDOS COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO**

**Cláusula 16ª.** Estabilidade no emprego para todos os trabalhadores (as) do SERPRO.

## **TERCEIRIZAÇÃO**

**Cláusula 17ª.** O SERPRO não praticará terceirizações, como regra, nas atividades fim da empresa.

## **SEGURO DE VIDA**

**Cláusula 18ª** O SERPRO fará o seguro de vida para todos os trabalhadores e disponibilizará informações sobre os valores da cobertura do seguro de vida contratado para seus empregados, e cópia das apólices de seguro e manterá na apólice de seguro o auxílio funeral.

§ 1º. Também farão jus ao seguro de vida de que trata esta Cláusula, os empregados que efetiva e oficialmente desempenhem atividades em Comunidades de Atendimento cujo exercício exija o constante deslocamento para fora do Município de sua lotação.

§ 2º. Os valores serão reajustados segundo a menor frequência permitida pela legislação.

§ 3º. Nos contratos de seguro de vida firmados pelo SERPRO, constará cláusula de obrigatoriedade de emissão de extrato trimestral dos prêmios de seguro, por segurado.

## **ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO**

**Cláusula 19ª.** Ao empregado em processo de advertência ou suspensão será assegurado o direito de defesa.

§ 1º. A comunicação da advertência ou da suspensão ao empregado será sempre feita por escrito e dentro do prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a partir do conhecimento do ato reprovável pela chefia imediata.

§ 2º. Assegurar-se-á ao empregado direito de defesa ampla e irrestrita no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência da punição a ele atribuída. A referida defesa deverá ser exercida por escrito, perante a chefia imediatamente superior àquela que determinou a punição.

§ 3º. A chefia imediatamente superior terá 5 (cinco) dias úteis para pronunciar a sua decisão.

§ 4º. Mantida a aplicação da penalidade, o empregado terá, ainda, 10 (dez) dias úteis contados a partir da data da ciência da decisão para, se quiser, apresentar recurso à autoridade competente que é a chefia imediatamente superior à aquela que apreciou a defesa.

§ 5º. A chefia competente para apreciar o recurso do empregado que se busca punir terá 10 (dez) dias úteis, contados da apresentação do recurso, para lhe dar ciência expressa de sua decisão.

§ 6º. Caso as autoridades competentes não se pronunciem nos prazos determinados nos parágrafos anteriores, a proposta de aplicação da medida punitiva tornar-se-á sem efeito.

§ 7º. Havendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho do empregado durante o processo, interrompe-se a contagem dos prazos previstos nos parágrafos 2º a 5º.

## **LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES**

**Cláusula 20ª.** A Empresa, sempre que possível, tornará compatível o horário da jornada de trabalho do empregado estudante, com o horário de suas atividades curriculares, referentes ao sistema oficial de ensino (ensinos fundamental, médio e superior, especializações, mestrado doutorado e pós-doutorado)

§ 1º. O empregado deverá solicitar a alteração do horário de trabalho, mediante apresentação de declaração da instituição de ensino, atestando a inexistência da possibilidade de realização das atividades escolares em outro horário.

§ 2º. A alteração do horário de trabalho não deverá implicar redução da jornada semanal de trabalho.

§ 3º. O empregado matriculado em curso regular, supletivo de ensino fundamental ou médio, preparatório ao exame pré-vestibular ou em curso que venha atender à sua formação profissional, com horário de trabalho não alterado no disposto acima, poderá interromper a sua jornada de trabalho sem prejuízo da remuneração, mediante comprovação junto à Chefia Imediata, para prestação de exames e provas, na hipótese dos mesmos coincidirem com seu horário de trabalho.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES/CURSOS**

**Cláusula 21ª.** A liberação para participação dos empregados em palestras, cursos e congressos que contribuam diretamente para o crescimento pessoal e desenvolvimento técnico-profissional deverá ser negociada previamente com a Chefia Imediata.

### **ESTAGIÁRIOS**

**Cláusula 22ª.** A arregimentação de estagiários pelo SERPRO será feita nos termos da lei, garantindo-se aos mesmos a possibilidade de experiência prática dos estudos acadêmicos.

**Parágrafo único** - Fica expressamente vedado nepotismo e a utilização de estagiários para preenchimento da vacância dos postos de trabalho, em qualquer hipótese.



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

## EDUCAÇÃO CONTINUADA

**Cláusula 23ª.** O SERPRO promoverá semestralmente programas de educação continuada, propiciando aos empregados a oportunidade de participarem de cursos de graduação, pós-graduação (MBA, especialização, mestrado e doutorado), em consonância com as necessidades empresariais e a disponibilidade orçamentária.

**§ 1º.** A Empresa repassará, mensal ou semestralmente, diretamente, o valor referente à bolsa do Programa de Incentivo à Educação Superior, aos empregados classificados e selecionados a cada processo seletivo do programa, devidamente matriculados e mediante documento comprobatório de realização das despesas.

**§ 2º.** O empregado terá direito a no mínimo 1 (uma) graduação pela Universidade Corporativa utilizando a bolsa auxílio, independente do empregado ter feito outra graduação no passado. Esses benefícios serão garantidos incluindo os empregados dos escritórios e do quadro externo.

## TRANSPORTE

**Cláusula 24ª.** A Empresa fornecerá a seus empregados “vale-transporte”, conforme dispõe a Lei nº. 7.418/1985, com as alterações introduzidas pela Lei nº. 7.619/1987, e o Decreto nº. 95.247/1987.

**§ 1º.** Se verificada a impossibilidade de aplicação do “vale-transporte”, será estabelecida, a critério da empresa, forma alternativa de sua concessão.

**§ 2º.** Em caso de impossibilidade legal de aplicação do “vale-transporte”, será estabelecida forma alternativa de sua concessão, no molde similar ao que é praticado no estado de São Paulo, por meio de instrumento negocial próprio para tal.



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

§ 3º. Reconhecimento dos atrasos por parte da Empresa nos Estados onde existe transporte coletivo organizado pelo SERPRO.

§ 4º. Será pago o vale transporte para os empregados que estão em licença saúde. Deverá haver a garantia de utilização do saldo de crédito do vale transporte, independentemente do prazo de validade.

§ 5º. O empregado poderá optar por receber o valor do vale transporte, como auxílio combustível, sofrendo os mesmo encargos daquele.

### **DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL**

**Cláusula 25ª.** A Empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate a discriminação, ao assédio moral e sexual, devendo:

- a) promover por meio de sua Comissão de Ética palestras e debates nos locais de trabalho;
- b) publicar ou divulgar obras específicas;
- c) realizar oficinas com especialistas da área;

§ 1º. Toda denúncia de discriminação, assédio moral e sexual deverá ser encaminhada a Comissão de Ética, para avaliação, que manterá o assunto sob sigilo.

§ 2º. Quando forem comunicadas ao SERPRO situações de discriminação, assédio sexual e moral, que envolvam empregados do SERPRO no âmbito de seus clientes, a empresa formalizará solicitação de apuração dos fatos ao cliente.

### **UNIÃO CIVIL ESTÁVEL**

**Cláusula 26ª.** Equipara-se às uniões estáveis entre homens e mulheres as relações entre pessoas do mesmo sexo com intuito de constituir família, estendendo-lhes os mesmos direitos e obrigações constantes neste Acordo Coletivo de Trabalho.

**SHIN CA 07 Bloco Y, 2º andar Lago Norte – Brasília-DF – CEP 71.503-507**  
**PABX: (61) 244-4947 E-mail: [fenadados@fenadados.org.br](mailto:fenadados@fenadados.org.br) - [www.fenadados.org.br](http://www.fenadados.org.br)**

## TÍTULO II DAS QUESTÕES SINDICAIS

### ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

**Cláusula 27ª.** Será reconhecida, em cada estado da Federação, uma Organização por Local de Trabalho – OLT eleita para um mandato de até 2 (dois) anos, prorrogável em circunstâncias emergenciais, pelo período máximo de 2 (dois) meses, hipótese em que o Sindicato encaminhará à Empresa cópia da ata por intermédio da qual a assembleia dos trabalhadores tenha deliberado nesse sentido.

§ 1º. A OLT terá por finalidade defender os interesses dos trabalhadores, sendo permitida a reeleição de seus componentes.

§ 2º. No caso de promulgação de lei que venha a regulamentar ou constituir entidade assemelhada, as partes reunir-se-ão para acordar a extinção ou adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações.

§ 3º. As eleições dos membros das OLT serão coordenadas pelos sindicatos estaduais, cabendo a estes decidir sobre a forma das eleições que acontecerão por intermédio do voto direto e secreto.

§ 4º. Os representantes e respectivos suplentes serão eleitos por todos os empregados do SERPRO, sindicalizados ou não.

§ 5º. O processo eleitoral da OLT terá a participação do Sindicato e será acompanhado pela Empresa.



§ 6º. Os membros titulares e suplentes das OLT's disporão de até 05 (cinco) horas semanais (igual a Dataprev) de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociadas com a área do Serpro que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores.

§ 7º. A Empresa se compromete a disponibilizar, nos escritórios, nas Regionais e SEDE, local para realização de suas reuniões.

§ 8º. A OLT e Sindicatos terão acesso aos veículos de comunicação eletrônica da empresa, no mínimo uma vez por semana, e a mala direta dos/das empregados/as quando se fizer necessário

§ 9º. O Serpro compromete-se a dispor um horário na semana de ambientação de novos concursados para que a OLT, Sindicatos, FENADADOS, ASES e CIPA possa se apresentar e explicar os objetivos e atividades desenvolvidas.

### **COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO**

**Cláusula 28ª.** A composição das OLT será estabelecida de acordo com o quantitativo de empregados, contratados por prazo indeterminado, em cada Estado, nas seguintes proporções:

- I – Até 250 empregados – 2 representantes;
- II – de 251 a 1.000 empregados - 4 representantes;
- III – 1.001 a 2.000 empregados - 6 representantes;
- IV – 2.001 a 3.000 empregados - 8 representantes;
- V – 3.001 a 4.000 empregados - 10 representantes.

**Parágrafo Único** – Será assegurado, para cada representante, um suplente.

## **GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLT**

**Cláusula 29ª.** Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares e suplentes das OLT, desde o registro da candidatura e, se eleitos, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da Lei.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES**

**Cláusula 30ª.** O SERPRO concederá, se formalmente solicitado pela FENADADOS, interrupção do contrato de trabalho aos trabalhadores eleitos para representação sindical, sem qualquer prejuízo, com exceção da Gratificação de Função de Confiança e da Gratificação Técnica, limitado ao número de 28 (vinte e oito) liberações.

**§ 1º.** A FENADADOS informará ao SERPRO quais Representações dos Trabalhadores utilizarão as liberações fixas.

a) A qualquer momento, a FENADADOS poderá efetuar remanejamento dentre os liberados, estando condicionado à prévia comunicação à Empresa.

**§ 2º.** Tal qual ocorre com os empregados em efetivo exercício de suas obrigações laborais, os empregados liberados, em razão desta Cláusula, poderão participar dos planos de treinamento ou assemelhados que o SERPRO venha a promover, durante o período de seus afastamentos.

§ 3º. O empregado liberado nos termos desta Cláusula poderá manifestar-se expressamente, no sentido de que lhe seja deferida apenas a liberação parcial de sua jornada de trabalho. A forma de tal liberação deverá ser negociada previamente com sua Chefia Imediata, de modo a definir claramente qual o período de sua jornada corresponderá à liberação, devendo ser considerados os interesses da Empresa em relação às atividades do empregado, não se tratando neste caso, de interrupção do contrato de trabalho.

§ 4º. Os empregados liberados devem permanecer lotados em seus órgãos de origem ou em órgãos equivalentes, em caso de alteração de estrutura, durante o seu período de liberação.

§ 5º. Para efeito de reclassificação, nos eventos de treinamento e instrutoria realizados fora do SERPRO, os profissionais liberados para representação sindical terão sua pontuação calculada segundo os mesmos critérios estabelecidos para os empregados cedidos para outros órgãos da Administração Pública (PSE).

§ 6º. Não haverá prejuízo na interrupção do contrato de trabalho aos trabalhadores eleitos para representação sindical, tal qual ocorre com os empregados em efetivo exercício de suas obrigações laborais.

§ 7º. Os empregados liberados, em razão desta Cláusula, poderão participar dos planos de treinamento ou assemelhados que o SERPRO venha a promover, durante o período de seus afastamentos.

### **LIBERAÇÃO PARCIAL PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE SINDICAL**

**Cláusula 31ª.** Fica instituído, no âmbito da Empresa, a liberação parcial, para ser administrado pela FENADADOS, no total de 2.000 (duas mil horas mensais), sendo composto da seguinte forma: 1.760 (hum mil, setecentos e sessenta) horas mensais, equivalente a 10 (dez) liberações, mais 240 (duzentos e quarenta horas mensais), equivalente a 1 (uma) liberação que não estará sujeita à limitação do § 3º.

§ 1º. A FENADADOS informará expressamente à Empresa, a cada quadrimestre, o rateio do quantitativo de horas a que cada Sindicato a ela filiado terá direito, podendo haver a qualquer momento, por solicitação da FENADADOS, remanejamento desta distribuição.

§ 2º. O Sindicato Local deverá solicitar formalmente, com no mínimo 02 (dois) dias úteis de antecedência, a utilização das horas ao responsável pela área que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores, para que este possa negociar com a chefia imediata do empregado.

§ 3º. A liberação máxima individual deve ser igual a 10 (dez) dias úteis consecutivos da jornada de trabalho, ou seja, 60 (sessenta) ou 80 (oitenta) horas, dentro de cada mês.

§ 4º. O SERPRO envidará todos os esforços no sentido de atender as solicitações de liberação.

§ 5º. Para efeito de reclassificação, nos eventos de treinamento e instrutoria realizados fora do SERPRO, os profissionais liberados para representação sindical terão sua pontuação calculada segundo os mesmos critérios estabelecidos para os empregados cedidos para outros órgãos da Administração Pública (PSE).

§ 6º. Os casos não previstos nas cláusulas 27 e 28 serão tratados pontualmente pelo SERPRO e FENADADOS.

§ 7º. As disposições da presente cláusula aplicam-se integralmente aos trabalhadores do quadro externo alocados aos clientes.

## QUADROS DE AVISO

**Cláusula 32ª.** Haverá quadros de avisos na Empresa destinados às notícias da OLT e do Sindicato.

**Parágrafo único** – O local de fixação dos quadros será definido pela área de Comunicação Social da Empresa, em comum Acordo com o sindicato e a representação da Organização por Local de Trabalho – OLT.

## **TAXA ASSISTENCIAL**

**Cláusula 33ª.** A partir da apresentação pelo Sindicato da documentação comprobatória (convocação formal em jornal e Ata registrada) do percentual ou valor da Taxa Assistencial, aprovado nas assembleias, o SERPRO efetuará o desconto de cada empregado, na folha subsequente, desde que não haja manifestação formal contrária do empregado, até o 8º (oitavo) dia útil do mês anterior ao do desconto.

**§ 1º.** A manifestação formal contrária do empregado poderá ser enviada pelo correio com aviso de recebimento, entregue pessoalmente ou por terceiro mediante a apresentação de procuração particular ao Sindicato Regional, com cópia para o Órgão Local de Gestão de Pessoas do SERPRO, devidamente protocolada pelo Sindicato respectivo.

**§ 2º.** O SERPRO depositará os valores descontados dos empregados em nome do Sindicato, representado pela FENADADOS, que reivindicar a Taxa Assistencial, no prazo estabelecido no caput, nas seguintes proporções:

- a) ao Sindicato representado: 62,21% (sessenta e dois vírgula vinte e um por cento) do total arrecadado, relativo à base territorial do Sindicato;
- b) à FENADADOS: os 37,79% (trinta e sete, vírgula setenta e nove por cento) restantes.

**§ 3º.** Esta Cláusula será mantida no Acordo até que venha a ser regulamentado o Inciso IV, do Art. 8º do Capítulo II - Dos Direitos Sociais, da Constituição Federal.

## **AMBIENTE DE TRABALHO**

**Cláusula 34ª.** O SERPRO se compromete a cumprir a Norma Regulamentadora Nº 17 em todos os seus aspectos, inclusive no que concerne à adequação do mobiliário, a partir de pesquisa junto aos trabalhadores, ou análise da área de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa ou de Consultoria Externa, àquele que seja mais adequada e ajustável, com vistas à proteção e à saúde do trabalhador.

## **PROCESSOS JUDICIAIS**

**Cláusula 35ª.** A Empresa, nos processos relativos a ações plúrimas propostas pelos Sindicatos, bem como nas ações em que estes funcionem como substitutos processuais dos reclamantes e desde que o SERPRO, Reclamado, seja condenado, fornecerá, na medida de sua disponibilidade, dados e informações que facilitem a elaboração dos cálculos do processo, de forma a evitar gastos adicionais com perícias que possam onerar a Empresa ou os Sindicatos signatários deste Acordo. Em contrapartida, os mesmos signatários, visando a promover economia de tempo e de recursos materiais para o erário, promoverão a detecção e eliminação de todo e qualquer caso de litispendência.

## LEGITIMIDADE PROCESSUAL

**Cláusula 36<sup>a</sup>.** O SERPRO reconhece e aceita a legitimidade processual dos Sindicatos representados pela FENADADOS para ajuizarem ação de cumprimento nos moldes do disposto no parágrafo único do artigo 872 da CLT, dando por suprida, no seu entender, a ausência de decisão judicial homologatória do presente Acordo.

## MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**Cláusula 37<sup>a</sup>.** Atendendo ao que dispõe o artigo 613, VIII da CLT, a Empresa responderá com multa de R\$ 938,00 (novecentos e trinta e oito reais) por empregado, por mês de descumprimento e por infração, que será revertido à parte prejudicada.

## TÍTULO III DAS QUESTÕES DA SAÚDE

### MODALIDADE DO PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

**Cláusula 38<sup>a</sup>.** A Empresa manterá o sistema de Autogestão em âmbito nacional, como modalidade de seu Plano de Assistência à Saúde (PAS) a seus empregados e demais beneficiários em conformidade com a Lei 9.656/98.

§ 1º – Será garantida a participação paritária das representações dos trabalhadores na gestão do PAS em nível nacional, através de Comissão Nacional de Saúde.

§ 2º – A Comissão Nacional e os Comitês Regionais terão livre e irrestrito acesso aos dados, informações e documentos relativos ao PAS.

### **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

**Cláusula 39ª.** A Empresa oferecerá Plano Odontológico, na modalidade de custeio paritário, por opção do empregado.

**Parágrafo único** - A participação do empregado, para a utilização do benefício, constante do caput da presente cláusula, será estabelecida observando-se as normas legais vigentes.

### **EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

**Cláusula 40ª.** Todos os empregados serão submetidos, por convocação da Empresa, a exame periódico, orientado para seu cargo e idade, em consonância com a lei. A programação será estabelecida pelo SESMT Nacional.

Este exame abrangerá, basicamente:

I – exame clínico minucioso;

II – exames complementares, quando necessários, dos tipos:

- a) hemograma completo;
- b) urina, tipo I;
- c) fezes (MIF, 3 amostras);
- d) sorologia para Lues (VDRL);
- e) exames preventivos de câncer, cardiológico e diabetes, segundo critérios clínicos;
- f) exames de HIV, desde que solicitados formalmente pelo empregado;
- g) exame endocrinológico
- h) exame oftalmológico;
- i) exame audiométrico e



j) outros, de Acordo com a necessidade, atividade e idade.

**§ 1º.** No caso de dispensa de empregado, sempre que decorridos mais de 6 (seis) meses do último exame periódico, o SERPRO realizará exames demissionais.

**§ 2º.** A Empresa promoverá campanhas de prevenção ao câncer, à hipertensão, à diabetes, à hepatite “C”, ao tabagismo e à AIDS, contando com o apoio das Representações dos Empregados.

**§ 3º.** O Serpro fornecerá remoção de empregados, ao hospital mais próximo, no decorrer da jornada de trabalho, em caso de urgência médica.

### **ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR**

**Cláusula 41ª.** O SERPRO proporcionará assistência médico-hospitalar aos empregados e seus dependentes, por meio do Plano de Assistência à Saúde.

**§ 1º.** São beneficiários do PAS, na qualidade de dependente do(a) empregado(a):

a) o cônjuge civilmente casado com o (a) empregado (a);

b) o (a) companheiro (a), sendo considerado(a) aquele(a) que declare coabitar há 2 (dois) anos ou mais com o (a) empregado(a). Esta carência será suprimida no caso de filho(a) em comum.

c) o (a) filho (a) menor sob guarda e o (a) enteado (a) sob guarda nascido (a) ou não da relação de casamento, inclusive o (s) adotado (s), solteiro, desde que não tenha renda própria.

d) o (a) menor, sob tutela, desde que o (a) empregado (a) tenha sido designado (a) legalmente tutor (a) e comprove a inexistência de bens do tutelado, suficientes ao seu sustento e educação e nos mesmos limites de idade a que se refere o inciso anterior;

e) o (a) menor sob guarda e o (a) enteado (a) sob guarda solteiro (a) até 21 (vinte e um) anos completos ou até 24 (vinte e quatro) anos completos, no caso de estar cursando nível superior, sem renda própria;

f) Os genitores ou pais adotivos, sem limite de idade;

§ 2º. Considera-se sem renda própria aquele dependente que receba mensalmente rendimentos de qualquer natureza com valor inferior a 1,1 (um vírgula um) salários mínimos.

§ 3º. Nos casos acima, durante a vigência do direito ao plano de saúde, ocorrendo a invalidez permanente comprovada pelo médico especialista e homologada pelo serviço médico do SERPRO, não haverá limite de idade.

§ 4º. O Órgão Central de Gestão de Pessoas estabelecerá os critérios e os documentos para fins de comprovação da condição de dependente.

§ 5º. Para fazer jus ao Plano de Assistência à Saúde do SERPRO, o empregado deverá fazer sua adesão, mediante o preenchimento e assinatura do Termo de Adesão, nos Órgãos Locais de Gestão de Pessoas, o qual passa a fazer parte do presente Acordo Coletivo de Trabalho e que contempla as regras e condições de participação financeira no custeio das despesas com Assistência à Saúde.

§ 6º. O (a) filho (a) nascido (a) ou não da relação de casamento, inclusive o adotado (a), na faixa etária compreendida entre 21 (vinte e um) anos completos, excluída a hipótese prevista na alínea "c", e 28 (vinte e oito) anos completos (entre vinte e um e vinte e oito anos) poderá permanecer na qualidade de beneficiário agregado do Plano de Assistência à Saúde, desde que o empregado assuma mensalmente o pagamento integral da parcela da faixa etária correspondente do plano de saúde.

§ 7º. Nos casos acima, durante a vigência do direito ao plano de saúde, ocorrendo a invalidez temporária comprovada pelo médico especialista, enquanto durarem os sintomas, será homologada pelo serviço médico do SERPRO, ainda que extrapole o limite de idade.

§ 8º. O SERPRO incluirá no rol de cobertura do PAS, o fornecimento de Home Care.

§ 9º. Na hipótese do trabalhador que se encontrar lotado no interior e comprovadamente não houver serviço disponível para suprir as necessidades de consulta e ou tratamento.

§ 10º. Os medicamentos serão cobertos pelo Plano de Apoio à Saúde, inclusive nos tratamentos seriados, doenças crônicas e cardiovasculares.

§ 11º. O empregado aposentado manterá o Plano de Saúde nos mesmos moldes dos empregados da ativa.

## **REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS**

**Cláusula 42ª.** O reembolso de despesas médicas, hospitalares, odontológicas e psicológicas, a que faça jus o empregado, será efetuado na primeira folha de pagamento a ser processada, desde que o comprovante de despesa seja recebido e aceito pelo Órgão Local de Gestão de Pessoas em tempo hábil, conforme cronograma fixado pelo Órgão Central de Gestão de Pessoas.

§ 1º. Desde que comprovada a necessidade e à luz da gravidade do caso, por apreciação do serviço médico e social do SERPRO, serão reembolsadas ao empregado 100% (cem por cento) de suas despesas odontológicas (traumatologia buco-maxilo-facial), psicológicas e médico-hospitalares, bem como de seus dependentes, assim considerados aqueles cadastrados no Plano de Assistência à Saúde vigente no SERPRO.

§ 2º. O reembolso de 100% (cem por cento) das despesas médicas, hospitalares, odontológicas e psicológicas, de que trata esta cláusula, dar-se-á somente em casos excepcionais, a critério exclusivo da Direção da Empresa, quando forem detectadas as seguintes condições simultaneamente:

- a) gravidade – ocorrerá quando houver risco de vida ou perda de função, a ser comprovada pelo laudo do Serviço Médico do SERPRO;

b) necessidade – ocorrerá em casos graves cujos tratamentos exijam recursos não oferecidos por meio da rede credenciada ou órgãos públicos ou assemelhados a ser comprovada pelo laudo do Serviço Social do SERPRO.

§ 3º. Os laudos do serviço médico e social deverão ater-se somente à apreciação das condições acima estabelecidas e seu teor não condicionará, absolutamente, a decisão que a Direção da Empresa tenha de tomar.

§ 4º. Os medicamentos, aplicações de injeções, prótese e válvulas terão cobertura do Plano de Apoio à Saúde em decorrência de atos cirúrgicos, hospitalares ou odontológicos.

### **ACIDENTE DE TRABALHO**

**Cláusula 43ª.** Será garantido o afastamento do trabalhador em razão de Acidente de Trabalho, com a respectiva emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT. Tal emissão será feita com cópia para o Sindicato.

§ 1º. Fica garantido ao empregado, após a liberação da licença pelo INSS, a participação em programa de reabilitação, com acompanhamento de profissionais qualificados da Empresa e/ou credenciados, para adequar as limitações laborais às atividades que desempenhará na Empresa.

§ 2º. Após a licença, o empregado poderá participar de recrutamento interno e treinamento em igualdade de condições com os demais empregados.

§ 3º. Não haverá discriminação em relação a empregado reabilitado por acidente de trabalho.

§ 4º. A Empresa encaminhará ao INSS, por meio da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a constatação do evento, para perícia previdenciária, os empregados portadores de doença ocupacional, mencionando as características da doença e comunicando o fato ao Sindicato, CIPA e a OLT.

§ 5º. Aos empregados formalmente aposentados por invalidez, decorrente de acidente de trabalho motivado por doença ocupacional, assim reconhecido pelo INSS, será concedida a manutenção no plano de assistência médico-hospitalar oferecido pela empresa, com custeio integral da mensalidade deste por parte da empresa.

### **COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

**Cláusula 44ª.** Será concedida complementação salarial mensal, inclusive no 13º salário, aos empregados afastados para tratamento de saúde ou acidente de trabalho para todos os empregados/as.

§ 1º. A concessão e a manutenção da complementação deverão ser precedidas obrigatoriamente de exame médico pericial a cargo de profissional do SERPRO, ou por este indicado e de estudo social do caso.

§ 2º. A complementação será devida a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento nos casos de auxílio-doença e do 17º (décimo sétimo) dia nos casos de acidente de trabalho, mesmo que o auxílio-doença tenha sido concedido a partir da data de entrega do pedido no Órgão Previdenciário. Nos casos onde, comprovadamente, houver negligência por parte do empregado, a complementação será devida a partir da data da concessão do INSS.

§ 3º. A complementação será paga mensalmente durante os períodos de afastamento constantes dos laudos médicos do SERPRO, ou por ele referenciados.

§ 4º. A duração da complementação será de acordo com a tabela a seguir:

Data de Admissão / Duração da Complementação:

1965 a 12/12/74: Não tem prazo.

13/12/74 a 30/06/83: 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser renovada enquanto perdurar a licença para tratamento de saúde.

1º/07/83 a 27/08/87: Máximo de 2 (dois) anos, divididos em períodos de 180 (cento e oitenta) dias cada.

**§ 5º.** A complementação só deverá ser paga mediante apresentação de:

- a) laudo médico pericial do SERPRO acompanhado do laudo médico pericial da Previdência Social relativo à concessão ou renovação de licença para tratamento de saúde ou relativo à inspeção de constatação do acidente. Nesse caso, se for possível, obter cópia (anverso e verso) do formulário "Comunicação de Acidente de Trabalho" - CAT, a Empresa fará relatório para complementar o laudo médico do SERPRO;
- b) comprovante da importância única ou mensal paga pela Previdência Social a título de auxílio-doença.

**§ 6º.** A falta de carnê do auxílio-doença não constitui impeditivo do pagamento da complementação. A Empresa poderá fazer estimativa do cálculo, aproximado para menos, e providenciará o pagamento para acerto posterior.

**§ 7º.** A complementação será igual à diferença entre a soma do auxílio-doença (INSS) mais a suplementação do SERPROS e a remuneração mensal do empregado.

**§ 8º.** A decisão da Empresa em manter ou suspender a complementação, após 180 (cento e oitenta) dias, deverá estar fundamentada em laudo médico do SERPRO ou de outro médico por este indicado e estudo social, quando houver este aspecto a ser analisado. Quando o empregado não tiver completado o período de carência do INSS receberá, a título de ajuda financeira, o percentual de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

**§ 9º.** A Empresa diligenciará junto à Previdência Social sobre a aposentadoria ou a reabilitação do afastado e seu retorno às atividades.

**§ 10º.** A complementação do auxílio-doença poderá ser revogada ou suspensa em qualquer época do transcurso de seu pagamento:

- a) por decisão da Direção da Empresa, por motivos de ordem financeira;
- b) se for constatado por laudo médico e estudo social, se houver este aspecto a analisar, que o afastado está apto a permanecer em atividade ou a ela retornar;
- c) se o afastado recusar-se a seguir as prescrições médicas do tratamento;

d) se for constatado que o afastado exerce qualquer tipo de atividade que seja prejudicial à sua recuperação.

§ 11º. Em caso de acidente de trabalho, a complementação integralizará apenas o auxílio doença, vedada a sua concessão para integralizar outro tipo de benefício ou serviço que o acidentado receba da Previdência Social em razão do acidente.

§ 12º. O SERPRO buscará alternativas de convênio com o INSS, com relação aos casos de acidentes de trabalho.

§ 13º Nos casos de licença médica, ocasionadas por acidente, em que o empregado receba aposentadoria por tempo de contribuição junto ao INSS, o Serpro manterá o pagamento correspondente a 70% (setenta por cento) de sua remuneração, a cada período de licença, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias ao ano.

## CONDIÇÕES DO TRABALHO

**Cláusula 45ª.** Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para a melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

§ 1º. Serão mantidas, em todos os locais de trabalho da Empresa, condições adequadas de temperatura, com os níveis aceitáveis, pelos padrões estabelecidos, conforme legislação específica.

§ 2º. Os trabalhadores terão direito de se ausentar do local de trabalho em caso de existirem condições adversas, com a anuência da Chefia Imediata, que acionará o Serviço Médico e/ou o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

§ 3º. O SERPRO por meio da Comissão Paritária de Saúde, se compromete a, no prazo de até 90 (noventa) dias, implantar os comitês regionais de saúde com vistas a cumprir a segunda fase da Comissão Gestora do PAS e Condições de Trabalho, no sentido de promoção à saúde no ambiente de trabalho.

§ 4º. Nos locais de trabalho onde houver a prática de ginástica laboral, deverá haver um profissional da área de educação física para acompanhar e orientar os exercícios praticados.

§ 5º. No caso de estagiários de educação física, que sejam obedecidas às normas estabelecidas pelo órgão regulador dos profissionais de educação física.

§ 6º. O SERPRO garantirá um programa interno de ergonomia, de execução contínua, para avaliação e melhoria da infraestrutura mobiliária e adequação de espaço de trabalho com acompanhamento da OLT, Sindicatos e CIPA.

§ 7º. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o Mapa de Riscos serão alterados para incluir a Ergonomia como fator de risco à saúde do trabalhador, através do técnico de segurança do trabalho e/ou à CIPA.

## INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO

**Cláusula 46ª.** Será adotada a prática de intervalos na jornada de trabalho.

## TRABALHO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

**Cláusula 47ª.** O SERPRO se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho dos portadores de necessidades especiais, tornando-as compatíveis com suas limitações, conforme previsto em normas e legislações pertinentes e recomendações de normas da Associação Brasileiras de Normas Técnicas – ABNT.



## SERVIÇO DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT

**Cláusula 48ª.** Todas as questões de que tratam as cláusulas 43ª e 45ª são disciplinadas pelo disposto nas Normas Regulamentadoras - NR do MTE que regulamentam as atividades do SESMT. O dimensionamento do SESMT deverá seguir estritamente o previsto na NR-04, da lei 6514/77.

### COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE - CIPA

**Cláusula 49ª.** A eleição dos membros da CIPA será efetuada de acordo com a Portaria nº 8, de 23/02/1999, do SSST/MTE e NR 5, as quais a Empresa se compromete a cumprir.

§ 1º. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

§ 2º. Os membros titulares da CIPA disporão de 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para desenvolvimento de atividades pertinentes à função.

§ 3º. Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de leiaute e assuntos de seus interesses, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental dos empregados.

§ 4º. A Empresa reconhecerá os cursos ministrados a membros de CIPA por entidades representativas dos trabalhadores, desde que credenciadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho.

§ 5º. A Empresa atenderá aos preceitos da NR 05 nos escritórios, instalados em dependências próprias do SERPRO.

## TÍTULO IV DAS QUESTÕES SALARIAIS

### AJUSTE SALARIAL

**Cláusula 50<sup>a</sup>.** O SERPRO reajustará a remuneração de seus empregados *pele percentual equivalente ao ICV do DIEESE ou IPCA, o que for maior, do período de 01/05/2016 a 30/04/2017*, sobre a remuneração do mês de abril, a partir de 1º de maio de *2017*.

**§ 1º - O SERPRO reporá a perda de 1,17% da campanha salarial de 2015;**

**§ 2º - O SERPRO pagará 3% a título de aumento real para todos os trabalhadores.**

### FOLHA DE PAGAMENTO

**Cláusula 51<sup>a</sup>.** A Empresa efetuará o pagamento a seus empregados a partir do dia 25, dentro do mês de competência, desde que não haja impedimento legal.

**§ 1º.** Constatado erro no pagamento, o empregado deverá, formalmente, requerer a devida correção ao Órgão Local de Gestão de Pessoas, em até 2 (dois) dias úteis após a disponibilização do seu contracheque, para a devida regularização.

**§ 2º.** O SERPRO efetuará na folha de cada mês o desconto de faltas e atrasos relativos ao mês anterior, com base no salário do mês em que o evento ocorrer.

## **RESTITUIÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO SALARIAL FÉRIAS**

**Cláusula 52ª.** Mediante opção formal do empregado, efetivada no documento de formalização das férias, a Empresa permitirá a “restituição parcelada do adiantamento salarial férias”, que se dará à Empresa, em até 8 (oito) parcelas mensais, do valor concedido, iguais e consecutivas, iniciando-se o desconto da primeira parcela no mês seguinte ao de término das férias.

§ 1º. Sobre o valor do adiantamento incidirão os descontos legais e/ou decorrentes de determinação judicial.

§ 2º. Por solicitação formal do empregado, a Empresa liberará somente 50% (cinquenta por cento) do valor do adiantamento.

§ 3º. Por opção exclusiva do trabalhador, reconhecendo as partes os princípios da autonomia privada coletiva e de autodeterminação coletiva, a empresa autorizará a concessão do adiantamento tão somente do 1/3 de férias constitucionais.

## **ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

**Cláusula 53ª.** O adiantamento do décimo terceiro salário poderá ocorrer no mês efetivo do gozo das férias do empregado, caso tenha se manifestado nesse sentido, por ocasião da programação de suas férias. Em caso de reprogramação das férias, faz-se necessária a renovação do pedido do aludido adiantamento.

§ 1º. Será pago o adiantamento do décimo terceiro salário na folha de pagamento do mês de junho àqueles empregados que não tiverem recebido esta parcela até esse mês.

§ 2º. O empregado cujo mês de nascimento ocorrer entre janeiro e maio e que não tenha feito opção pelo recebimento nas férias receberá o adiantamento no mês de seu aniversário.



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

## **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

**Cláusula 54ª.** Será pago a cada empregado, a título de anuênio, o adicional mensal de 1% (um por cento) sobre o seu salário nominal e Rubricas legalmente incorporados, por ano trabalhado na Empresa.

§ 1º. O anuênio será pago a partir do mês de aniversário de admissão do empregado no SERPRO.

§ 2º. O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso terá a contagem do seu tempo de serviço, para efeito de anuênio suspensa na data do afastamento e reiniciada a contar da data em que retornar ao efetivo trabalho no SERPRO.

§ 3º. O empregado em regime de contrato por prazo determinado não terá direito a esse benefício.

§ 4º. Na hipótese de o empregado vir a ser contratado por prazo indeterminado, qualquer que seja o motivo, os períodos anteriormente prestados em regime de contrato por prazo determinado serão computados para efeito de anuênio. Nesses casos, o mês de aniversário, para efeito deste item, será aquele em que se completarem 12 (doze) meses, somando-se todos os contratos anteriores firmados entre o empregado e o SERPRO.

§ 5º. O empregado contratado por prazo indeterminado que, por qualquer motivo exceto por justa causa, tenha seu contrato rescindido e venha a ser readmitido terá o tempo de serviço anteriormente prestado computado para efeito de anuênio.

§ 6º. Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, não se interrompe a contagem do tempo de serviço para fins do disposto nesta Cláusula.

## HORÁRIO NOTURNO

**Cláusula 55ª.** Será considerado trabalho noturno aquele prestado no período havido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte.

## ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

**Cláusula 56ª.** As horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal, tomando-se por base o salário nominal, a gratificação de especialização ou qualificação ou habilitação, o adicional por tempo de serviço e os adicionais de insalubridade e/ou periculosidade, e da mesma forma, com o adicional de 120% (cento e vinte por cento) se a prorrogação da jornada ocorrer aos domingos ou feriados, até a 30ª (trigésima) hora extra mensal, inclusive; a partir de então as alíquotas serão reduzidas para 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento), sobre a extensão da jornada em dias úteis e domingos e feriados respectivamente.

**§ 1º.** Na hipótese de horas extras trabalhadas em período noturno, a saber, das 22 (vinte e duas) horas às 6 (seis) horas, incidirão os adicionais anteriormente referidos sobre o valor resultante da incidência do adicional noturno de 30% (trinta por cento).

**§ 2º.** O empregado cuja jornada de trabalho seja noturna terá suas horas extras diurnas remuneradas mediante incidência do adicional ora tratado no valor de sua hora noturna.

**§ 3º.** Será assegurado o direito de compensação das horas extras, conforme previsto no § 2º do Artigo 59 da CLT, observados os seguintes critérios:

- a) quando do interesse do empregado: 1 (uma) hora extra de trabalho será compensada com 45° (quarenta e cinco) minutos da hora extra trabalhada no horário noturno e 50 (cinquenta) minutos da hora extra trabalhada no horário diurno;

b) quando do interesse da Empresa: na proporção dos adicionais de 70% (setenta por cento) e 120% (cento e vinte por cento), conforme as horas extras trabalhadas.

§ 4º. A compensação das horas extras, deverá ser efetivada, preferencialmente, até o último dia útil do mês subsequente a realização das horas extras.

§ 5º. Na hipótese da jornada de trabalho ser mista, isto é, o empregado trabalhar parte de sua jornada em horário diurno e parte em horário noturno, as horas extras prestadas na parte diurna da jornada serão remuneradas de acordo com o *caput* desta Cláusula e as horas extras prestadas na parte noturna da jornada serão remuneradas de acordo com o § 1º desta mesma Cláusula.

§ 6º. Não haverá exclusão do quantitativo de horas extras incorporadas, para fins de pagamento de novas extras que o empregado vier a prestar.

§ 7º. Para cálculo da base de remuneração das horas extras trabalhadas não serão consideradas as rubricas referentes à incorporação de horas extras e adicional noturno.

§ 8º. O SERPRO efetuará na folha de cada mês o pagamento das horas extras do mês anterior, com base no salário do mês em que as horas extras forem prestadas.

§9º - Que o Serpro inclua as horas extras e o adicional noturno não incorporados, no salário de participação junto ao Serpros (PS2), para que o trabalhador tenha uma renda de aposentadoria mais justa.

## ADICIONAL NOTURNO

**Cláusula 57ª.** Será pago, a título de Adicional Noturno, um percentual de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna em relação a remuneração.

§ 1º. Não haverá exclusão do quantitativo de adicional noturno incorporado, para fins de pagamento de horas noturnas que o empregado vier a prestar.

§ 2º. Para cálculo da base de remuneração do Adicional Noturno não serão consideradas as rubricas referentes à incorporação de horas extras e adicional noturno.

## INDENIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

**Cláusula 58<sup>a</sup>.** A indenização devida pela supressão por parte da Empresa de horas extras efetivamente prestadas com habitualidade dentro dos últimos 12 (doze) meses, bem como pela alteração de horário com supressão do adicional noturno pago com habitualidade dentro dos últimos 12 (doze) meses, poderá ser requerida formalmente pelo empregado, após 2 (dois) meses da supressão ou da alteração.

§ 1º. A indenização corresponderá, no caso de horas extras, ao valor de um mês das horas suprimidas, calculadas pela média dos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

§ 2º. No caso de supressão do adicional noturno a indenização corresponderá a 30% (trinta por cento) do valor (pago à época da alteração) da média mensal do número de horas noturnas efetivamente praticadas nos últimos 12 (doze) meses, para cada ano ou fração de ano superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço em horário noturno, nos termos da lei.

§ 3º. As indenizações de que trata esta cláusula não serão computadas para efeito de aplicação de quaisquer adicionais a que o empregado, eventualmente, faça jus.

§ 4º. Sobre as indenizações de que trata esta cláusula, incidirão os descontos legais e/ou decorrentes de determinação judicial.

§ 5º. As indenizações previstas nesta cláusula não serão computadas para quaisquer efeitos funcionais, tais como promoções e reclassificações e, em especial, não afetarão o enquadramento do empregado, por ocasião de sua opção pelo RARH.

## ADICIONAL DE SOBREAVISO

**Cláusula 59ª.** A todo empregado que ficar formalmente de sobreaviso, nos períodos fora de sua jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento do adicional de sobreaviso equivalente a 33% (trinta e três por cento) sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, considerando a Referência, as incorporações de adicional noturno e de hora extra, a Gratificação de Especialização, Qualificação ou Habilitação – GEA/EQA, a Gratificação Especial de Assessoramento Técnico - GEAT, a Vantagem Pessoal RARH2, a Função Comissionada Técnica – FCT/FCA, a Gratificação de Função de Confiança – GFC, o Adicional por Tempo de Serviço – ATS e os Adicionais de Insalubridade e/ou Periculosidade, respeitados os percentuais vigentes.

§ 1º. Será considerado sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição do SERPRO, independentemente do local, aguardando convocação para o atendimento de situação de emergência.

I) Nestes casos, é imprescindível, para a caracterização do regime de sobreaviso, que o empregado tenha recebido comunicação prévia e escrita da respectiva chefia imediata, informando-o da escalação.

II) A convocação de empregado, escalado em regime de sobreaviso, para o comparecimento ao trabalho poderá ser realizada por intermédio de ligação telefônica ou por outros meios eletrônicos, como *bip*, *pager* ou similares.

III) O mero porte por parte do empregado de celulares, *bip*, *pager* ou similares, sem o cumprimento do disposto no inciso I desta cláusula não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso.

IV) Sem o cumprimento do disposto no inciso I desta cláusula, fica o empregado desobrigado de atender a qualquer chamado.



§ 2º. Ao empregado que estiver de sobreaviso será devido o pagamento de hora extra pelo tempo em que permanecer trabalhando, a partir do momento em que comparecer ao trabalho, em atendimento à convocação realizada pela Empresa, deixando de fazer jus durante o período de trabalho ao adicional previsto no *caput* desta cláusula.

§ 3º. O empregado em regime de sobreaviso que, tendo sido convocado para trabalhar, não responder ao chamado no prazo de 30 (trinta) minutos, pessoalmente ou por telefone, a contar da convocação deixará de receber o adicional de sobreaviso que vinha cumprindo.

§ 4º. O pagamento das horas de sobreaviso será efetuado na folha do mês subsequente àquele em que tal trabalho for prestado, com base no salário do mês em que essas horas foram prestadas.

### **ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE**

**Cláusula 60ª.** De ofício ou por requerimento dos interessados, a Empresa realizará ou solicitará a realização de perícia técnica para a caracterização da periculosidade ou do grau de insalubridade a que o empregado está submetido, sob o acompanhamento da Representação dos Trabalhadores (Sindicato e OLT), levando o resultado do laudo pericial ao conhecimento da OLT, da CIPA e do Sindicato.

**Parágrafo Único** – O percentual de reajuste mencionado na Cláusula 50ª não se aplica à base de cálculo do adicional de insalubridade, considerando a existência de base de cálculo própria, especificada em lei.

### **LICENÇA-PRÊMIO**

**Cláusula 61ª.** Será concedida, a cada empregado, Licença Prêmio de 30 (trinta) dias ininterruptos para cada período de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo na Empresa.

§ 1º. O gozo da Licença Prêmio, por opção do empregado, poderá ocorrer em 1 (um) período de 30 (trinta) dias, em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, ou em 3 (três) período de 10 (dez) dias cada um, atendida a conveniência da Empresa.

§ 2º. Caso o empregado faça jus a mais de um período de Licença Prêmio, fica-lhe assegurado o direito de gozo em época a ser negociada com a chefia imediata.

§ 3º. Suspende-se a contagem do tempo de trabalho efetivo para fins de Licença Prêmio, quando ocorrer suspensão do Contrato de Trabalho por interesse do empregado, durante o período de aquisição do benefício.

§ 4º. Na hipótese de o empregado contratado por prazo determinado vir a ser contratado por prazo indeterminado, qualquer que seja o motivo, os períodos anteriormente prestados naquele regime serão computados para efeito da Licença Prêmio. Também serão computados, em caso de readmissão, os períodos anteriores de contratação em regime de prazo indeterminado, caso não tenham sido convertidos em pecúnia por ocasião das rescisões anteriores à última admissão.

§ 5º. Em caso de desligamento espontâneo, dispensa sem justa causa ou por aposentadoria, a vantagem será indenizada, uma vez satisfeita a condição para concessão.

§ 6º. Em caso de dispensa sem justa causa, ao empregado com mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuo, será indenizado o período de Licença Prêmio proporcional à fração de tempo de trabalho menor que 05 (cinco) anos.

§ 7º. Da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho e até 30/04/2018, a Empresa converterá em pecúnia, 15 (quinze) dias em 1/2 (meia) licença ou 30 (trinta) dias em 1 (uma) licença completa, até o limite de 1 (uma licença), a pedido do empregado, desde que satisfeitos os requisitos para aquisição à licença-prêmio, conforme exposto no caput desta Cláusula e de conformidade com os critérios abaixo:

- a) Empregado com mais de 05 (cinco) anos e menos de 10 (dez) anos de serviços prestados ao SERPRO:

- que já tenha um período aquisitivo de licença-prêmio completo, pode requerer a aquisição de 30(trinta) ou 15 (quinze) dias;
- que complementar o 2º período até **30/04/2018**, pode requerer a aquisição de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, desde que a opção seja realizada no mês em que completar o período aquisitivo.

**§ 8º.** Empregado com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados ao SERPRO que não possuir um período de licença-prêmio completo poderá requerer a aquisição ou gozo de 15 (quinze) dias, desde que a opção seja realizada após o mês em que completar o meio período.

a) Empregado que já tenha direito a meio período e que irá completar outro período até **30/04/2017**, poderá optar pela aquisição em duas parcelas de 15 (quinze) dias, sendo que a última parcela será adquirida no mês em que completar o período aquisitivo.

**§ 9º.** Não será adquirida a licença-prêmio do empregado que durante o período de **01/05/2017 a 30/04/2018** estiver afastado em razão de licença sem remuneração.

**§ 10º.** Que todos os funcionários com 7 anos e 6 meses de admissão na empresa tenham a opção de venda de meia licença prêmio.

## **PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**

**Cláusula 62ª.** Serão fornecidos aos empregados, até o dia 25 de cada mês e de uma única vez, tíquetes, com observância dos princípios estatuídos no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, na modalidade cartão eletrônico.

**§ 1º.** Havendo dificuldade de ordem orçamentária e financeira para manutenção do benefício e na ocorrência de custo adicional referente a utilização do cartão eletrônico, a Empresa convocará a FENADADOS para dar-lhe ciência dos fatos e, as partes, em conjunto, negociarão uma solução para a superação da dificuldade.

§ 2º. Para os empregados com jornada semanal de 05 (cinco) dias serão fornecidos 30 (trinta) tíquetes a título de recomposição do valor histórico.

§ 3º. Para os empregados com jornada semanal de 06 (seis) dias serão fornecidos 34 (trinta e quatro) tíquetes a título de recomposição do valor histórico.

§ 4º. O SERPRO reajustará o valor facial do tíquete pele índice fora de domicílio a partir de 01/05/2017, praticando o valor facial de R\$ XX,XX (XX,XX Reais).

§ 5º. O benefício em questão será concedido aos empregados que se encontrarem exclusivamente nas seguintes situações:

I – empregados em efetivo exercício de suas obrigações contratuais, incluídos os que se encontrarem em gozo de férias ou licença-prêmio;

II – empregados em gozo de licença gestante ou licença para tratamento de saúde por mais de quinze dias;

III – empregados cedidos para órgãos públicos;

IV – empregados em atuação no âmbito do SERPROS;

V – empregados liberados conforme Cláusulas 29ª e 30ª;

VI – empregados cujo contrato de trabalho seja interrompido para gozo de licença nojo, gala ou qualquer situação assemelhada prevista em lei ou regulamentação interna da Empresa.

**VII – empregados Aposentados ativos e inativos.**

§ 6º. Serão fornecidos, no mês de dezembro de 2017, o valor correspondente a 24 tíquetes refeição/alimentação suplementar, em uma única remessa, aos empregados que estiverem com contrato de trabalho ativo na data de assinatura deste Acordo, excluindo-se os empregados que se encontrem em Licença sem Remuneração ou em Afastamento por Prisão/Reclusão.



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

§ 7º. O empregado, quando da prorrogação da jornada de trabalho, nos trabalhos em fins de semana e feriados, quando necessário, e pela forma operacional mais adequada, terá assegurada pela Empresa sua alimentação. Ocorrendo essa concessão por meio de tíquete “hora extra”, os valores serão creditados para o empregado, após três horas completas de serviços extraordinários remunerados, realizados durante a mesma jornada extra, independente do dia da semana que forem prestados, cujo valor corresponderá a 50% do valor facial estabelecido no parágrafo 4º desta cláusula.

§ 8º. A participação dos empregados no custo do auxílio para refeição será de R\$1,00.

§ 9º. Opcionalmente, o empregado poderá requerer a troca do benefício tíquete refeição por tíquete alimentação, ou ainda, o recebimento de 50 % do valor do benefício em tíquete refeição/alimentação e 50 % em tíquete alimentação/refeição ou 67 % do valor do benefício em tíquete refeição/alimentação e 33 % em tíquete alimentação/refeição. O empregado poderá fazer nova opção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 10º. No caso de opção do empregado pelo recebimento do benefício alimentação, este será fornecido na modalidade de cartão magnético com o mesmo valor do benefício para refeição, porém, a participação citada no § 7º desta Cláusula poderá variar de forma que o custo com o fornecimento de ambos os benefícios seja igual para a Empresa.

§ 11º Será concedida, a título de crédito extra, com pagamento único, extraordinário e não renovável, uma cartela de tíquete de alimentação/refeição, equivalente a 30 tíquetes, na competência do crédito referente ao mês de janeiro de 2018.

§ 12º. O SERPRO fornecerá espaço adequado com equipamentos básicos nas regionais e escritórios para que os trabalhadores façam suas refeições.

## AUXÍLIO CRECHE/ESCOLAR

**Cláusula 63ª.** Será pago a empregada, por filho, menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses e o final do ano letivo em que o filho complete 21 (vinte e um) anos, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula até o 3º ano do ensino médio.

§ 1º. O empregado fará jus ao benefício a partir do 4º mês de vida seu filho, desde que, declare formalmente que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante e que a sua empresa não adere à prorrogação da licença maternidade.

§ 2º. Caso os genitores sejam empregados do SERPRO, o benefício será pago àquele que, de comum Acordo, for indicado mediante requerimento assinado por ambos.

§ 3º. No caso em que pai e mãe sejam empregados do SERPRO e não coabitem, o benefício será pago àquele que detiver a guarda do filho.

§ 4º. O empregado terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da conclusão do 3º ano do Ensino Médio, para comunicar à Empresa a alteração da escolaridade, sob pena de caracterização de falta grave.

§ 5º. O valor do auxílio creche/pré-escolar a partir de 1º de maio de **2017**, será de **R\$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais)**.



**FENADADOS CUT**  
BRASIL

Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de  
Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares

## **AUXÍLIO A FILHO/EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

**Cláusula 64ª.** Será pago ao empregado o “Auxílio a Filho Portador de Necessidades Especiais”, por filho, menor sob sua guarda, quando deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliar o empregado nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.

§ 1º. O empregado fará jus ao benefício desde que apresente laudo do médico assistente, homologado pelo serviço médico do SERPRO, comprovando a deficiência do dependente.

§ 2º. O empregado que tenha filho deficiente ou menor deficiente sob guarda terá direito a horário flexível, **de acordo com a lei 13,370 de 12 de dezembro de 2016 (que revoga a exigência de compensação de horário)**, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata.

§ 3º. O valor do Auxílio a Filho/**Empregado** Portador de Necessidades Especiais, a partir de 1º de maio de **2017**, será de **R\$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos reais)**.

§ 4º. O (a) empregado (a) fará jus aos benefícios desta cláusula e dos previstos na cláusula 63ª, “Auxílio Creche/Escolar”, desde que preenchidos os requisitos e observados os limites exigidos nestes dispositivos.

**§ 5º. O (a) empregado (a) portador de necessidades especiais fará jus aos benefícios desta cláusula, desde que preenchidos os requisitos e observados os limites exigidos nestes dispositivos.**

## TITULO V DA VIGÊNCIA

**Cláusula 65ª.** O presente instrumento terá vigência a partir de 1º de maio de 2017 até 30 de abril de 2018.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo alteração na legislação que atinja diretamente qualquer direito convencionado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, será aplicada, sempre, a norma mais favorável ao trabalhador, ressalvados os direitos adquiridos.

## TÍTULO VI DA ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

**Cláusula 66ª.** Ficam garantidas as cláusulas normativas do ACT a todo corpo funcional do SERPRO e, no que diz respeito às cláusulas obrigacionais, somente às partes signatárias do Acordo e representadas, conforme procurações recebidas pelo SERPRO da FENADADOS no ato da assinatura do presente Acordo.

### CLÁUSULAS NOVAS

### RECLASSIFICAÇÃO

**Cláusula 67ª.** O SERPRO realizará o processo de reclassificação de todos os planos de cargos e salários ainda no ano de 2017.

Para fundamentação : a) As quantidades de vagas deverão ser disponibilizadas para classe II e III dos RARH I e II acertando a distorção causada pela criação do PGCS, independentemente dos percentuais previstos nestes planos.



## DA REPRESENTAÇÃO DO PAÍS

**Cláusula 68ª.** O Serpro garantirá até 15 dias corridos aos funcionários que precisarem se ausentar para representar o Brasil em Eventos Culturais fora de sua região de trabalho.

## DO DESPORTO

**Cláusula 69ª.** Será considerado como efetivo exercício, para todos os efeitos legais, o período em que o empregado estiver convocado para integrar representação do País ou Estado em teinamento ou competição desportiva no Brasil ou no Exterior.

Parágrafo único – o período de convocação será definido pela entidade nacional de administração da respectiva modalidade desportiva, cabendo a esta ou aos comitês olímpicos ou paraolímpico Brasileiros fazer a devida comunicação do afastamento do atleta, arbitro e assistente ao Serpro.

**Cláusula 70ª.** Para fins de concessão do gozo de férias, será aplicado o disposto na Convenção 132 da OIT.

## JORNADA DE TRABALHO

**Cláusula 71ª.** O SERPRO reduzirá a jornada de trabalho para 6 (seis) horas e garantirá a integridade das conquistas sem redução de salários e benefícios aos trabalhadores.

## **VALE CULTURA**

**Cláusula 72ª.** O Serpro fornecerá a todos os empregados o benefício vale cultura, no valor de R\$ 50,00, para empregados que percebam até 05 (cinco) salários mínimos que o desconto de até 10%, seja absorvido pelo Serpro, mediante a inclusão no programa de cultura do trabalhador.

## **ISONOMIA**

**Cláusula 73ª.** O SERPRO tratará com isonomia todos os trabalhadores (as), independente de cargo, função ou lotação.

No caso específico dos PSE's garantirá treinamentos corporativos, acesso aos sistemas corporativos, avaliações funcionais, correção salarial, pagamento de função técnica e/ou de auxiliar (FCA/FCT) e educação continuada.

**Parágrafo único** - Tratamento isonômico aos anistiados.

## **LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO**

**Cláusula 74ª.** O empregado poderá, mediante requerimento protocolado no OLGP, solicitar à Empresa, a suspensão de seu contrato de trabalho, por um período inicial de no máximo 12 (doze) meses, podendo ser requerida a renovação por períodos de até 12 (doze) meses.

a) O requerimento deverá ser entregue entre 90 (noventa) e 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias antes do início pretendido. O empregado poderá cancelar o requerimento até 30 (trinta) dias antes do período pretendido.

b) O empregado só poderá solicitar esta licença sem remuneração após 1 (um) ano da data de sua admissão.

c) Após ter recebido o requerimento a empresa terá o prazo de 30(trinta) dias para informar o resultado da solicitação.

d) Caso o requerimento seja indeferido, o empregado poderá submeter aos procedimentos para solicitação e autorização de licença sem remuneração com justificativa, preconizados pela empresa.

## PLANO DE SAÚDE

**Cláusula 75ª.** O Serpro garantirá entre os serviços do plano de saúde o Home Care, programa de Atenção Domiciliar (PAD), indicado para participantes restritos ao domicílio por conta de sua condição de saúde, a fim de evitar uma internação hospitalar ou para complementar os cuidados recebidos anteriormente no hospital.

**Parágrafo único** - Filho de Funcionário que seja portador do Virus HIV, que permaneça no plano após atingir a idade de 28 anos.

## PROMOÇÃO

**Cláusula 76ª.** Tendo em vista que a empresa é obrigada POR LEI a fazer promoção alternada por mérito e por antiguidade o SERPRO se compromete a fazer o planejamento orçamentário destinado verba para conceder referidas promoções.

- a) Os processos de avaliação e promoção objetivos;
- b) será destinada pela empresa a verba de 1% da última folha de pagamento que anteceder a promoção pra o processo de promoção por mérito e 1% por tempo de serviço;
- c) A Empresa dará publicidade a todas as etapas do processo permitindo aos trabalhadores acompanharem os critérios que definirão quem serão os trabalhadores contemplados.

d) A empresa dará publicidade a todas as etapas do processo permitindo aos trabalhadores acompanharem os critérios que definirão quem serão os trabalhadores contemplados.

## TELETRABALHO

**Cláusula 77ª.** Maior investimento no teletrabalho com ampliação de vagas.

## GHA

**Cláusula 78ª.** Aumento de GHA (Gratificação de Habilitação do Auxiliar):

Classe I: 15% (Quinze por cento)

Classe II: 20% (Vinte por cento)

**Parágrafo único** - O SERPRO volte a implantar mudança de classe.

## CURATELA

**Cláusula 79ª.** A empresa aceitará atestado de acompanhamento para quem possui a CURATELA, mesmo que não seja dependente.

## TRANSMISSÃO DAS MESAS

**Cláusula 80ª.** Transmissão das mesas de negociações aos trabalhadores de todos os Estados.

## ADICIONAL DE TITULARIDADE

**Cláusula 81<sup>a</sup>.** E instituído o Adicional de titulação – AT destinado aos empregados do SERPRO portadores de títulos, diplomas ou cursos de ensino médio, graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, nos termos do regulamento próprio.

§ 1º. O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 2º. Para efeito do disposto nesta cláusula, só serão considerados os cursos reconhecidos e ministrados por instituições de ensino credenciadas ou reconhecidas pelo Ministério da Educação na forma da legislação específica.

§ 3º. Os cursos de pós-graduação lato sensu serão admitidos desde que com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

§ 4.º O Adicional de Titulação – AT somente será considerado nos cálculos dos proventos e das pensões se o título ou diploma forem anteriores à data da inativação. O Adicional de Titulação – AT incidirá sobre o vencimento básico do cargo efetivo do empregado, observado o seguinte:

I. Aos portadores de títulos de Doutor: 12,5%

II. Aos portadores de título de Mestre: 10%

III. Aos portadores de Certificado de Especialização: 7,5%

IV. Exclusivamente aos ocupantes dos cargos de auxiliar e técnico aos portadores de diploma de curso superior: 5%

§ 5.º em nenhuma hipótese o empregado perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I ao V do caput deste artigo.

§ 6.º O Adicional de Titulação será devido a partir do dia da apresentação do título, Diploma ou certificado.”

§ 7º. O Adicional de Titulação-AT somente será considerado nos cálculos dos proventos e das pensões se o título ou diploma forem anteriormente à data da inativação.

## RECESSO DE FINAL DE ANO

**Cláusula 82ª.** Os trabalhadores do SERPRO farão gozo do recesso natalino sem compensação, sendo garantido uma distribuição equitativa para garantir a manutenção dos serviços.

## AVISO PRÉVIO

**Cláusula 83ª.** O SERPRO liberará o aviso prévio do empregado, quando o mesmo solicitar.  
APROVADO.