

ATA DE REUNIÃO
entre SERPRO e FENADADOS

LOCAL: Videoconferência via Microsoft Teams

DATA: 23/06/2022

HORÁRIO: 14h:30

TEMA: 1ª REUNIÃO DE NEGOCIAÇÃO – ACT 2022/2023

PARTICIPANTES

Pelo SERPRO: Geoffrey Souza Cordeiro – SUPGP
Juliano Couto G. Naves – SUPJU
Nice Barros Garcia – SUPJU
Marianna de Paula Mesquita – SUPJU
Michel de Paula Machado – SUPJU

Pela FENADADOS: Débora Sirotheau - Coordenadora

Telma Maria Dantas - Coordenadora

Pelos Sindicatos: Vera Guasso – SINDPPD/RS
Fabiano Turchetto - SINDPD/SC
Lucia Helena Bernades S. de Oliveira – SINDADOS/BA

REGISTRO DO SERPRO

A Empresa reconhece que o atual cenário macroeconômico traz desafios a todos e reforçou que vem implementando ações efetivas que visam melhorar as condições de trabalho, bem como, a remuneração dos empregados.

Neste sentido, recordamos que foi instituído, no último processo de promoção por mérito do PGCS, a possibilidade de os empregados galgarem dois níveis de ascensão no deslocamento vertical na tabela salarial, o que pode resultou num aumento salarial em torno de 9% (nove por cento) para os contemplados.

Além disso, a empresa retomou o processo de recomposição que tem o potencial de incrementar as gratificações profissionais dos empregados em até 5% (cinco por cento).



Adicionalmente, o Programa de Lucros e Resultados de 2021 tem o potencial de distribuir mais de R\$ 22 milhões aos empregados neste ano, além de projetar nova distribuição no próximo, caso se confirmem o alcance das metas e dos resultados financeiros pretendidos.

Dentro deste contexto, a empresa apresenta sua proposta de reajuste salarial de 4,85% (quatro vírgula oitenta e cinco por cento), incidentes sobre a referência salarial dos empregados e sobre os valores pagos a título de auxílio alimentação/refeição, creche e filho deficiente, incidentes a partir da assinatura do ACT 2022/23.

O referido reajuste somado aos eventos anteriormente citados, resultam numa composição que ultrapassa a inflação do período.

Visando também avançar nas cláusulas sociais, a empresa propôs o aumento das licenças gala e nojo, que passam a ser de 8 dias corridos, a partir da assinatura do Acordo.

Dada a revogação do Decreto nº 95.247/89 pelo Decreto nº 10.854, de 10/11/2021, o Serpro propõe a atualização do caput da Cláusula 24 – Transporte, de modo a conter a legislação vigente.

Quanto a pauta da Fenadados, a empresa entende que parte das solicitações estão fora da gestão empresarial ou são contrárias à Legislação e Jurisprudência trabalhista. Outra parte diz respeito à assunto que já está sendo tratado pela empresa, caso do Trabalho Remoto. Além disso, a empresa entende ser necessário manter cláusulas de interesse dos empregados, caso do PDV. Por tudo isso, a empresa rejeita, na íntegra, a pauta apresentada pela Federação.

Tendo em vista a necessidade de os empregados conhecerem e refletirem sobre as propostas ora apresentadas, a empresa propõe a prorrogação da vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022 até o dia 31/07/2022, ficando também prorrogada a utilização do saldo de APPD vigente, que não excederá ao prazo desta prorrogação.

Por fim, propõe-se, em caráter excepcional, a possibilidade de compensação do saldo negativo de banco de horas existente no mês de julho de 2022 por meio da utilização do saldo remanescente das APPDs ora prorrogadas, que se dará por solicitação do empregado.

REGISTRO DA FENADADOS

Inicialmente a Representação dos Trabalhadores registra sua concordância com a prorrogação da vigência do ACT 2020-2022 até 31 de julho de 2022, porém registra que passados quase 90 dias da entrega da Pauta de Reivindicação dos Trabalhadores, que foi protocolada na empresa rigorosamente dentro dos prazos legais estabelecidos, é preocupante que a empresa não tenha tido tempo suficiente para avaliá-la e apresentar uma contraproposta para a pauta dos trabalhadores.

A Representação dos Trabalhadores registra sua concordância com a possibilidade de compensação do saldo negativo de banco de horas existente no mês de julho de 2022



por meio da utilização do saldo remanescente das APPDs ora prorrogadas, desde que seja opcional e mediante a solicitação do trabalhador.

Em relação à contraproposta apresentada pela empresa, referente ao índice a ser aplicado sobre as cláusulas econômicas, registramos que está aquém do pleito dos trabalhadores, pelo que a representação dos trabalhadores rejeita de pronto a proposta. Ademais, nos preocupa o registro da empresa de que esse índice será aplicado sobre a referência salarial e não sobre as tabelas de remuneração, como sempre ocorreu. Nesse sentido, a representação dos trabalhadores solicita maiores esclarecimentos à empresa a respeito desta mudança e suas implicações práticas.

No que diz respeito às cláusulas novas, ora rejeitadas pela empresa, a representação dos trabalhadores discorda da alegação de que estão fora da gestão empresarial ou são contrárias à Legislação e Jurisprudência trabalhista. Nesse sentido, destacamos a cláusula que dispõe sobre o Trabalho Remoto, que, conforme disposto no Capítulo II-A, acrescido pela Lei 13.467/2017 à Consolidação das Leis Trabalhistas, é necessário que haja uma negociação entre as partes no que atine à *“responsabilidade pela aquisição, ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”*, sendo nítido que pela assimetria de forças entre empregado e empregador, a negociação coletiva, indubitavelmente, é a melhor forma de se realizar essa negociação. Há ainda outros pontos importantes de serem enfrentados pelas partes, tais como a existência ou não de controle de jornada e, caso exista, a forma como ocorrerá, e a garantia da proteção dos dados pessoais dos teletrabalhadores, uma vez que este é um direito fundamental, regulamentado pela Lei 13.709/2018, pela qual os agentes de tratamento devem observar princípios e regras para o seu tratamento. Considerando que há diversos programas utilizados no regime de trabalho remoto que são notadamente intrusivos, faz-se necessário garantir que nenhum programa utilizado pela empresa violará o direito à privacidade e à proteção dos dados pessoais dos teletrabalhadores. Desta feita, esta é uma pauta importantíssima de ser negociada pelas partes.

Por fim, a narrativa da empresa de que possui ações externas à negociação que recompõem a remuneração dos trabalhadores é no mínimo questionável, uma vez que nenhuma dessas ações recompõe na íntegra a remuneração dos trabalhadores, que possuem perdas acumuladas que ultrapassam 18% e que aumentam a cada mês diante da lentidão deste processo negocial. Frise-se que nenhuma das ações externas à negociação contempla a totalidade dos trabalhadores, além do mais ambos procedimentos, PLR e Reclassificação, tiveram suas regras definidas unilateralmente pela empresa e privilegiaram a estrutura gerencial da empresa, beneficiando os ocupantes de cargos de chefia com pontos extras e/ou valores financeiros superiores aos dos demais empregados, por isso não se confundem e jamais poderão substituir a negociação coletiva que visa garantir direitos para TODOS os trabalhadores.

REGISTRO DAS PARTES

