

<b>Assunto:</b>	Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025 2ª Reunião
<b>Entidade Sindical:</b>	FENADADOS
<b>Empresa:</b>	SERPRO
<b>Data/Local/Horário:</b>	05/06/2024 - Reunião Virtual – 10h

<b>Fenadados</b>	<b>Serpro</b>
Débora Sirotheau (FENADADOS) Telma Dantas (FENADADOS) Milton Pantuzzo (FENADADOS) Kiril Ferreira (ASSINDADOS-SP) Lúcia Helena Bernardes (SINDADOS-BA) Sheyla Lima (SINDPD-PE) João Mathias Sampaio Neto (SINDPD-PA) Márcia Maria G. de A. Silva (SINDPD-RJ) Vera Guasso (SINDPPD-RS) Ronaldo Gariglio (SINDPD-SC) Antônio Randolfo das Neves (FEITTINF)	Marcelo Noronha Gênese Barbosa Laura Rezio Tiago Menezes Nice Garcia Leandro Câmara

### **Registros do SERPRO**

A segunda reunião contou com a presença do Diretor de Pessoas, Marco Aurélio Sobrosa, que fez considerações sobre as medidas administrativas adotadas pela empresa em apoio à catástrofe no Rio Grande do Sul.

Ele informou que, após o ocorrido, foi estabelecida uma sala de crise para monitorar e compreender a extensão dos impactos sobre os empregados da empresa lotados naquele estado, o que foi essencial para construção e deliberação de ações administrativas. O diretor Marco Aurélio Sobrosa ressaltou a importância de manter um olhar de solidariedade para com as pessoas do Rio Grande do Sul e apresentou todas as medidas administrativas já implementadas pela empresa, sinalizando perspectivas de outras ações que ainda aguardam aprovações em instâncias deliberativas internas e externas.

O diretor também destacou que a empresa está à disposição para qualquer atuação conjunta com a representação dos trabalhadores, visando ajudar a mitigar a situação enfrentada pelas pessoas no estado. Ao tempo em que encerrava sua participação, informou que estão em fases iniciais as avaliações das condições físicas e de infraestrutura da regional de Porto Alegre, enfatizando que uma série de medidas são necessárias antes de tornar viável a utilização do estabelecimento. No entanto, esclareceu que ainda não há um prazo específico para que o prédio possa ser habitado novamente.

Encerrada a participação do diretor, foi iniciada a reunião negocial, onde foi destacado que o Serpro está conduzindo o processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024/2025 com transparência e comprometimento. Na primeira reunião, realizada em 25/04, a empresa propôs consenso em mais de 70% do ACT, demonstrando disposição em otimizar o tempo de negociação e atender aos interesses coletivos. A empresa analisou cuidadosamente a pauta de reivindicações desde o momento em que a recebeu da federação, e após recepcionar as diretrizes da SEST em 22/05, convocou a segunda reunião em 05/06, apresentando assim todas as suas propostas de forma aberta e honesta, conforme a seguir e considerando as diretrizes da SEST:

#### **Diretrizes do Órgão de Governança SEST:**








As diretrizes da Sest estabelecem que as propostas de cláusulas do ACT não devem **interferir no poder diretivo da empresa**, garantindo que a gestão mantenha sua autonomia. Além disso, é fundamental que **não gerem compromissos futuros**, tais como acréscimos de despesas mesmo que indiretamente ou novas obrigações administrativas. É vedada ainda cláusulas que representem **retenção de empregados aposentados**. Por último as diretrizes também proíbem quaisquer disposições que **repitam ou contrariem a legislação vigente**.

#### **Cláusulas acatadas pela empresa:**





- Licença Falecimento (Cláusula 7ª): Ajustar a contagem do início da licença para o primeiro dia útil subsequente à morte do dependente previsto na cláusula.
- Licença Paternidade (Cláusula 8ª): Reconhecer a possibilidade de licença em caso de natimorto.
- Eleição OLT (Cláusula 31ª): Em ausência de ação do sindicato local, permitir que a Fenadados coordene o processo para os estados que ela representa.
- Liberações Sindicais (Cláusula 34ª): Ampliar de 23 para 25 o número de liberações para o exercício de mandato sindical de membros eleitos.
- Licença Prêmio (Cláusula 64ª): Viabilizar o gozo de 10 dias e fracionamentos de no mínimo 5 dias aos empregados admitidos até 08/09/2022.





### Cláusulas com limitações de viabilidade

Grande parte das demandas apresentadas na pauta de reivindicações dos trabalhadores foram recusadas pela empresa seja por suas limitações de viabilidade de ordem econômica, administrativa e por estarem dissonantes das diretrizes do acionista, representado pela SEST. A seguir apresentamos de maneira resumida o solicitado na pauta de reivindicações e as justificativas da empresa.

 <p><b>Custeio Sindical</b> Cláusula 68ª</p>	<p>O pleito sindical para esta cláusula propôs <b>prazos administrativamente inexecutáveis</b> para empresa, sendo os prazos atuais o mínimo para que se tenham organização no rito burocrático de repasse do custeio sindical.</p>
 <p><b>Odonto</b> Cláusula 42ª</p>	<p>A proposição sindical visa trazer para o ACT <b>uma obrigação concernente ao contrato entre a empresa</b> e prestador do serviço, o que acaba sendo uma <b>Interferência no poder diretivo do Serpro.</b></p>
 <p><b>Assist. Médica</b> Cláusula 44ª</p>	<p><b>Interferência no poder diretivo do Serpro</b> no que se relaciona ao seu legítimo poder de tomar decisões sobre o benefício. O ACT já contempla uma comissão paritária, permitindo a participação dos trabalhadores em análises, estudos e avaliação do plano de saúde.</p>
 <p><b>ATS</b> Cláusula 57ª</p>	<p>A proposição sindical foi de franquear o ATS em forma de anuênio a todos os trabalhadores da empresa, todavia há restrições por inconformidade com a <b>CGPAR 52/2024.</b></p>
 <p><b>L. PRÊMIO</b> Cláusula 64ª</p>	<p>A proposição sindical foi de franquear a Licença Prêmio a todos os trabalhadores da empresa, todavia há restrições por inconformidade com a <b>CGPAR 52/2024.</b></p>
 <p><b>PDV/APA</b> Cláusula 29ª</p>	<p>Se trata de uma <b>cláusula legítima</b>, proposta <b>e validada pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho</b> na mediação do ACT 2022/2023. A quitação geral precisa estar prevista no ACT para ser considerada válida, de acordo com a jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas.</p>
 <p><b>Aux. Def.</b> Cláusula 67ª</p>	<p>Manter a exigência de um diagnóstico conclusivo garante consistência e previsibilidade, evitando interpretações subjetivas. Conceder o benefício com base em pré-diagnósticos ou suspeitas criará precedentes indesejados, comprometimento da equidade na concessão do benefício e aumento de custos. A empresa, mantém a exigência de laudos médicos definitivos para assegurar justiça e responsabilidade na concessão do benefício. Destaca-se que o Plano de Saúde assegura aos beneficiários consultas e exames, possibilitando o acesso a tratamentos e procedimentos médicos independente do quadro clínico, ofertando em sua rede profissionais qualificados na confirmação do diagnóstico. Além disso, ampliar as possibilidades de concessão como solicitado, <b>contraria as diretrizes da Sest e imporia à empresa compromissos futuros</b> com despesas que podem se tornar crescentes e imprevisíveis.</p>

A representação dos trabalhadores apresentou também propostas de novas cláusulas para o ACT que foram recusadas pela empresa seja por suas limitações de viabilidade de ordem econômica, administrativa e por estarem dissonantes das diretrizes do acionista, representado pela SEST, conforme a seguir:

<p><b>PSE</b> &amp; ANISTIADOS</p>	<p>São propostas que demandam uma isonomia já existente no tratamento dos trabalhadores PSE e Anistiados, abrange aspectos como a distribuição de PLR, garantia de emprego para os devolvidos e a viabilização de cursos acadêmicos de interesse desses funcionários. O Serpro reconhece a legitimidade da reivindicação, reiterando que não adota práticas corporativas discriminatórias em suas diretrizes empresariais. Contudo, a solicitação sindical foi recusada, pois trata-se de questões que estão sob o <b>poder diretivo da empresa</b>, sendo que estudos e ações que convergem aos pedidos apresentados já estão sendo implementados.</p>
 <p><b>Empregos</b></p>	<p>Se trata de proposta que visa garantir impedimento ao fechamento de instalações e terceirização da atividade fim, garantia de estabilidade de emprego, garantia de concurso público etc. A solicitação sindical foi recusada, pois trata-se de questões que estão sob o <b>poder diretivo da empresa</b></p>
 <p><b>Frequência</b></p>	<p>O banco de horas não está sendo utilizado pelos empregados que aderirem ao teletrabalho, tendo em vista a vinculação à adesão ao ponto por exceção a todos os empregados que estiverem na modalidade remota. Dessa forma, quando ocorrer fato excepcional que justifique, o ponto deverá ser registrado, e o tempo que extrapolar a jornada diária deverá ser pago em pecúnia, pois o pagamento das horas extras é mais vantajoso para o empregado do que o banco de horas. A sistemática de administração do trabalho remoto na empresa foi adotada com a intenção de trazer maior segurança jurídica e garantir o melhor gerenciamento dos empregados. O trabalho remoto do Serpro, no atual modelo, tornou-se referência para outras empresas públicas.</p>
 <p><b>Teletrabalho</b></p>	<p>O pleito sindical propõe uma série de regramentos para regulamentar o regime de trabalho no ACT. Contudo, a solicitação foi recusada, pois trata-se de questões que estão sob o <b>poder diretivo da empresa</b> devendo o tema permanecer regulamentado em normativo interno. Importante frisar que o Serpro incluiu no ACT 2023/2024 seu compromisso em estabelecer grupo de estudo para aprimorar a modalidade de trabalho.</p>
 <p><b>Cargos de Representação</b></p>	<p>O pleito sindical foi de vedar a participação de exercentes de função de confiança em processos eletivos de representação de empregados, como o de membro do conselho de administração por exemplo. O SERPRO em princípio recusou o pedido por considerar uma prática não recomendável, uma vez que <b>cria tratamento</b></p>

	<b>diferenciado entre os trabalhadores.</b>
 <b>Complementação Salarial</b>	A proposta sindical é de garantir complementação salarial a aposentados ativos em caso de afastamento superiores a 15 dias. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da SEST ao gerar novos <b>compromissos financeiros futuros para empresa.</b>
 <b>Reembolso Escolar</b>	Em resumo a proposta é de franquear benefício de R\$ 1.586,91 até o fim do ensino médio. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da Sest ao gerar novos <b>compromissos financeiros futuros para empresa.</b>
 <b>Licença para Capacitação</b>	O pleito sindical foi de criação de licença remunerada para mestrado e doutorado. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da Sest ao gerar novos <b>compromissos financeiros futuros para empresa.</b>
 <b>Retribuição por Titulação</b>	Em resumo a proposta sindical foi de franquear vantagem pecuniária a empregados pós-graduados. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da Sest ao gerar novos <b>compromissos financeiros futuros para empresa.</b>

#### Proposta econômica do SERPRO:

Já na segunda mesa o Serpro propôs reajuste salarial pelo INPC apurado entre maio/23 e abril/24 acrescido de 1% de ganho real, totalizando 4,23% sobre o salário nominal, GFC, GFE, FCT, FCA e benefícios, retroativo a 1º de maio de 2024 desde que o ACT esteja acordado entre as partes até 30/06/2024. A empresa ressalta que o percentual mencionado representa seu limite máximo, tanto em termos de capacidade financeira quanto na autorização concedida pela Sest. Não há margem para aumentos percentuais além do que foi proposto, visto que a proposta da empresa representa um acréscimo de 77,5 milhões de reais na folha de pagamento em um ano, enquanto a proposta econômica sindical implica em um impacto financeiro substancial de no mínimo 175,9 milhões de reais, o que compromete a capacidade de investimentos, manutenção de empregos e a estabilidade econômica da organização no médio e longo prazo.

#### Determinação ao SERPRO para extinção do ATS para admitidos após assinatura do novo ACT.

Dentro das suas competências e atribuições enquanto órgão de governança e controle do Serpro, a Sest determinou com base na CGPAR 52/2024 a **extinção do Adicional de Tempo de Serviço para os admitidos após assinatura do novo ACT**. Se trata de diretriz estatal que visa alinhar a política de remuneração da empresa com práticas que objetivam garantir que a organização se mantenha competitiva a longo prazo. O Serpro enfatiza a manutenção dos adicionais conforme previsto no ACT 2023/2024, garantindo previsibilidade e preservando direitos adquiridos àqueles admitidos antes da data de assinatura do ACT 2024/2025.

#### Empregados(as) Admitidos

até 08/09/2022	entre 08/09/2022 e data de assinatura ACT 2024/2025	Após data de assinatura ACT 2024/2025
Anuênio	Quinquênio	Sem ATS

Respeitados os direitos adquiridos

## **Cláusulas para Ajustes Textuais**

O Serpro propôs pequenos ajustes para aprimorar a redação e garantir de forma mais ampla os direitos dos trabalhadores, sem causar alterações em regras, nas cláusulas 6ª (LICENÇA POR ADOÇÃO), 27ª (DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL), 64ª (LICENÇA PRÊMIO), 67ª (AUXÍLIO A FILHO DEFICIENTE).

A empresa destaca que o ACT é bastante abrangente e completo, que a proposta econômica está em consonância com a capacidade financeira da empresa. Além de assegurar a reposição da inflação, a proposta oferece ganho real de 1% aos empregados. Por fim reafirma seu compromisso em atuar com honestidade e transparência em todas as considerações e análises da pauta de reivindicações.

## **Registros da Representação dos Trabalhadores**

A Representação dos trabalhadores registrou sua solidariedade à tragédia ambiental que acometeu a população gaúcha, reconhecendo a importância das ações tomadas pela empresa, bem como da necessidade daquelas que não onerarão os trabalhadores, mas que ainda estão pendentes de aprovação junto aos órgãos competentes. Ao destacar a necessidade de continuidade e ampliação das ajudas até aqui realizadas, se colocou à disposição para atuar conjuntamente com a empresa com vistas a obtenção de uma maior visibilidade para a campanha de auxílio aos trabalhadores do estado do RS.

No que atine à proposta apresentada pela empresa na 2ª. Mesa de negociação temos a considerar, inicialmente, que a CGPAR 52, de 17 de abril de 2024, não proíbe disposições que repitam a legislação vigente, ao contrário, em seu artigo 10 permite a repetição literal de cláusulas previstas em instrumentos normativos vigentes, ainda que contrarie a própria resolução, em claro respeito à autonomia da vontade das partes. Senão vejamos:

“Art. 10. As cláusulas dos acordos coletivos de trabalho em vigor na data de publicação desta Resolução poderão ser reproduzidas literalmente nos novos acordos coletivos de trabalho firmados entre as mesmas partes, ainda que prevejam condições diversas daquelas estabelecidas nesta Resolução.”

Desta feita, em 17 de abril de 2024, data da publicação da referida resolução, o ACT 2023-2024 do SERPRO estava regulamente em vigor, haja vista que sua vigência, salvo termo de prorrogação firmado pelas partes, encerraria em 31 de abril de 2024.

**Em relação às cláusulas 7ª., 8ª., 34ª. e 64ª, reivindicadas pela Representação dos trabalhadores e acatadas pela empresa, registramos, desde já, nossa anuência.**

Para as demais cláusulas que foram reivindicadas por nós, mas rejeitadas pela empresa, **mantemos nosso pleito na integralidade. Nessa senda, registramos nossa manifestação acerca das cláusulas abaixo destacadas, sem prejuízo de manifestação acerca das demais no decorrer do processo negocial:**



Ao justificar a rejeição da cláusula do PDV, a empresa registrou que “Se trata de uma **cláusula legítima**, proposta e **validada pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho** na mediação do ACT 2022/2023.”

Contudo, por certo, a manutenção de uma cláusula como essa, que obstaculiza o exercício de um direito fundamental de acesso à justiça, impedindo o trabalhador de reclamar direitos, supostamente não adimplidos pela empresa, no judiciário trabalhista, é vergonhosa e não é moralmente aceitável em um governo democrático que diz respeitar e defender os direitos da classe trabalhadora, como o atual.

É imperativo que esta cláusula seja excluída do ACT, pois trata-se de uma medida autoritária criada pelas gestões e governos anteriores que buscaram retirar direitos dos trabalhadores com vistas a privatizar a empresa. Ademais, é sabido que muitos trabalhadores deixam de aderir ao programa por não aceitarem renunciar às suas ações trabalhistas, nas quais, por óbvio, a empresa terá direito ao contraditório e a ampla defesa, mas condicionar a adesão ao programa de desligamento à renúncia de direitos é cruel e inaceitável.

#### **44ª- ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Ao não acatar a proposta de **aumento no custeio do plano de saúde**, o SERPRO demonstra falta de disposição em tratar do tema e sequer apresenta justificativa plausível para a negativa, mesmo sabendo que ao incluir a proposta no Acordo Coletivo e avançando no custeio garantiria um patamar mais justo na parte custeada pelos trabalhadores. O argumento da empresa de que o tema está sendo tratado na comissão paritária de saúde não se sustenta porque a paritária tem se debruçado em outras questões e o tema do custeio deve ser tratado na campanha salarial.

Essa postura do Serpro também demonstra incoerência haja vista que nem a resolução CGPAR, que tanto foi referenciada pela empresa na mesa de negociação para argumentar suas negativas, pode ser usada neste caso, uma vez que a Resolução 52 da CGPAR autoriza uma participação de até 70% por parte da empresa.

É urgente que o SERPRO apresente uma proposta de aumento de seu custeio, o que implicará em uma maior dignidade para os trabalhadores, já que muitos deles não estão conseguindo arcar com os altos custos de sua participação, que, atualmente, é mais elevada que a da empresa.

#### **53ª- REAJUSTE SALARIAL**

A proposta econômica proposta pela empresa de reajuste pelo INPC apurado entre maio/23 e abril/24 acrescido de 1% de ganho real, totalizando 4,23% sobre o salário nominal, GFC, GFE, FCT, FCA e benefícios, encontra-se muito aquém do necessário para a recomposição do valor real dos salários dos seus empregados, ainda que estejam sendo consideradas apenas as perdas ocorridas nos anos mais recentes.

O percentual de 1% proposto a título de ganho real, representa apenas 1/5 da recuperação do que foi perdido. Ademais, a pauta de reivindicação requer que o reajuste seja concedido com base no maior índice do período, que corresponde a 3,69%, apurado pelo IPCA.





Quanto à condicionante apresentada pela empresa de que a retroatividade a 1º de maio de 2024 só será concedida se o acordo entre as partes ocorrer até 30/06/2024, **registramos nosso repúdio a esse mecanismo antigo de pressão**, o qual pretender obter uma anuência dos trabalhadores a uma proposta bem abaixo da reivindicação da categoria.

A empresa é conhecedora do alto grau de qualificação profissional e do comprometimento do seu quadro de pessoal e do risco de perda de parte dele para o setor privado, em virtude da oferta de salários e benefícios mais atraentes por parte de outras empresas, e, inclusive, para o próprio governo. Nesse sentido, esperamos que o Serpro apresente uma proposta que garanta a valorização e a permanência dos seus profissionais.

#### **57ª- ATS e 64ª LICENÇA PRÊMIO**

É fundamental que esta gestão busque recompor os direitos que foram retirados do acordo coletivo de trabalho. As medidas autoritárias criadas pelos governos de 2016 a 2022 resultaram na discriminação dos trabalhadores que ingressaram na empresa, após essa data. No tocante à cláusula 57a. - Adicional por Tempo de Serviço, chega a ser absurdo que a empresa queira aprofundar ainda mais o retrocesso que ocorreu em passado recente, propondo a exclusão total desse direito para os novos empregados.

O argumento de que a SEST, ou uma Resolução CGPAR, impõe à empresa a obrigação de retirar direitos dos/as trabalhadores/as é inaceitável, pois se assim fosse, seria uma afronta a própria Constituição Federal, que dispõe sobre a valorização das negociações coletivas e dos instrumentos coletivos de trabalho. Afinal, esses instrumentos foram criados exatamente para que as partes, trabalhadores/as e empresas (públicas ou estatais), através da autonomia privada coletiva, cheguem a um entendimento satisfatório, estabelecendo regras juridicamente vinculativas, visando melhores condições de trabalho e superando os conflitos inerentes às relações laborais. O que são os acordos coletivos de trabalho, senão conquistas históricas dos/as trabalhadores/as garantindo a ele/s direitos e benefícios acima do patamar mínimo previsto em lei? Assim, não faz sentido retirar direitos previstos em acordo coletivo, alegando que uma norma infralegal, como a resolução CGPAR, obriga a agir de tal modo.

#### **65ª -PAT**

A proposta de reajuste no Vale-Alimentação/Refeição pelo índice da inflação + 1% está muito aquém da alta de preço dos alimentos. Além disso, a última análise realizada pelo DIEESE mostra que o valor desse benefício no SERPRO está muito abaixo da média paga nas estatais, cujos valores variam de R\$ 1.366,87 a R\$ 1.896,33. A reivindicação da pauta dos trabalhadores é de reajustar em 20% o valor do vale.

#### **67ª- AUXÍLIO DE FILHO/A COM DEFICIÊNCIA**

As despesas no acompanhamento de filhos/dependentes com Transtorno do Espectro Autista ocorrem a partir de um diagnóstico preliminar, que poderá ou não ser confirmado por um diagnóstico definitivo. Por esse motivo, a proposta apresentada na pauta de reivindicação visa exatamente a obtenção de um suporte financeiro para a família, ainda na fase de investigação,





a partir de um diagnóstico médico inicial, de forma que a criança possa ser melhor assistida, desde o surgimento das primeiras evidências ou sinais do transtorno.

Em relação aos trabalhadores PCD, reivindicamos acompanhamento para as especificidades que cada indivíduo nessa condição requer em relação a preservação de sua individualidade e ergonomia. Valores que são pré-requisitos e respeito a Neuro diversidade, tão propagados pela empresa.

## **EMPREGOS**

A empresa, com vistas a garantir seu quadro de pessoal suficiente e eficiente, não pode se manter em meio a esvaziamentos, seja através de PDV ou demissões, realizando um concurso que preenche apenas um terço das vagas necessárias, para, com isso, poder ter argumento para fazer contratações temporárias ou terceirização no desenvolvimento de sistemas. Se há a necessidades de quadros, no desenvolvimento ou qualquer outra área, estas devem ser preenchidas através de concurso público.

## **ELEIÇÃO CARGO DE REPRESENTAÇÃO**

É inaceitável que nos processos eleitorais para vaga destinada a representação de trabalhadores, sejam eleitas pessoas com cargo em comissão. Vale ressaltar que o propósito da existência dessas vagas é a busca do equilíbrio na representação dos interesses patronais e laborais.

Caso a empresa, além dos representantes diretamente nomeados por ela, também for capaz de inscrever e eleger pessoas com cargos comissionados para vaga destinada a representação de trabalhador, é certo que os trabalhadores serão prejudicados na defesa de seus interesses.

Ressalte-se que os trabalhadores com cargos comissionados possuem sua liberdade de expressão e de opinião mitigadas em diversas situações, como, por exemplo, ao se manifestarem em redes sociais, conforme entendimento jurisprudencial majoritário. Tal flexibilização reside na compreensão de que eles, diferentemente dos demais trabalhadores, não falam em nome próprio, mas em nome da empresa. Assim, como essas pessoas poderão ter independência para representar os interesses dos trabalhadores se já representam os da empresa?

Nesse sentido, com vistas a evitar qualquer tipo de discriminação infundada, nosso pleito reside na obrigatoriedade de que pessoas com cargos de chefia, ao serem eleitas para cargos de representação de trabalhadores, renunciem aos seus respectivos cargos comissionados, de modo que possam ter autonomia e independência para o exercício do mandato para o qual foram eleitas.

## **Considerações Finais**

Após 7 anos de arrocho salarial, ameaça de desemprego e privatização, o mínimo que se espera nesta campanha é o retorno dos direitos arrancados dos ACT's anteriores e a



valorização dos/as empregados/as. Imperioso citar que mesmo diante de tudo o que se passou, nenhum trabalho ou projeto deixou de ser realizado por quem faz o SERPRO, seus trabalhadores/as.

As representações expressam aqui o sentimento de decepção, além de frustração desde a campanha passada.

Corrigir essas distorções e, principalmente, recompor toda a história de luta e construção do Acordo Coletivo é necessário e urgente.

Negativas apresentadas como limitações de viabilidade em cláusulas essenciais, sem qualquer impacto financeiro, demonstram que são as decisões políticas da direção do SERPRO que estão impedindo o avanço das negociações, e não limitações impostas por órgãos controladores.

Por fim, no que concerne às cláusulas que a empresa propões alteração, analisaremos detidamente as alterações propostas, para, posteriormente, nos posicionarmos.

## **Registros do SERPRO**

### **PDV**

O Serpro respeita os direitos dos trabalhadores ao tempo em que também precisa preservar a boa gestão da empresa. É importante destacar que a adesão ao PDV é voluntária e os trabalhadores que optam por aderir ao programa estão fazendo uma escolha consciente e informada, aceitando os termos acordados. A quitação geral é uma prática nos desligamentos e visa proporcionar uma resolução abrangente e definitiva de todas as obrigações entre as partes. O pleito dos trabalhadores é de permitir que recebam o incentivo financeiro do PDV e mantenham litígios judiciais contra a empresa, eliminando o propósito da cláusula proposta e validada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) durante a mediação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de 2022/2023, que é o de resolver de maneira equilibrada e definitiva a relação de trabalho daqueles que optarem por aderir ao programa de demissão voluntária.

A cláusula de quitação geral precisa estar prevista no ACT para que sejam realizados PDVs no futuro, de acordo com a jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas. Essa cláusula está prevista no ACT desde 2018, o que garante a segurança jurídica.

### **PLANO DE ASSISTÊNCIA A SAÚDE**

A empresa reafirma seu legítimo direito de decidir sobre os benefícios, incluindo o benefício com maior extensão que é o plano de saúde (PAS). É essencial para a empresa manter a autonomia na gestão dos seus recursos e nas decisões estratégicas que impactam a sua sustentabilidade econômico-financeira. A participação dos trabalhadores, através da comissão paritária prevista no atual ACT, garante que suas opiniões e necessidades sejam consideradas nas análises, avaliações e decisões.

O ACT não é instrumento para o regramento do plano de saúde, e sim para garantir a modalidade de plano de saúde de autogestão e a existência de comissão paritária para



propostas acerca do tema, cabendo a diretoria da empresa decidir sobre a regulação e sustentabilidade do plano.

## REAJUSTE

Importante destacar que este é o segundo ano consecutivo, que a empresa apresenta proposta com ganho real aos trabalhadores, visto que o ACT 2023/2024 foi celebrado com 1% além do INPC do período. Neste ano a empresa também propôs 1% de ganho real, incidindo sobre salário nominal, GFC, GFE, FCT, FCA e benefícios, incluindo o programa de alimentação do trabalhador (PAT). Com isso o Serpro busca reconhecer o papel dos trabalhadores no desempenho da empresa e recuperar parte das perdas existentes dos exercícios anteriores.

Quanto à condição de fechamento do ACT até 30 de junho de 2024 para pagamento do retroativo a 1º de maio de 2024, esclarecemos que não se trata de um mecanismo de pressão, mas sim de uma prática para garantir a aplicação do reajuste de forma retroativa, assegurando com brevidade e previsibilidade justa compensação financeira aos trabalhadores.

## 57ª- ATS e 64ª LICENÇA PRÊMIO, 65ª -PAT, 67ª- AUXÍLIO DE FILHO/A COM DEFICIÊNCIA, EMPREGOS e ELEIÇÃO CARGO DE REPRESENTAÇÃO

O Serpro reafirma sua posição já manifestada nos seus registros iniciais.

Dentro dos seus limites, a empresa está aberta ao diálogo e à negociação para garantir que os acordos reflitam os interesses e necessidades de ambas as partes.



Documento assinado digitalmente

**DEBORA SIROTHEAU SIQUEIRA RODRIGUES**

Data: 14/06/2024 16:39:18-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado digitalmente

**SHEYLA WILMA DE LIMA**

Data: 14/06/2024 17:06:05-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

