

Assunto:	Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026
	3ª Reunião
Entidade Sindical:	FENADADOS
Empresa:	SERPRO
Data/Local/Horário:	09/07/2025 - Reunião Virtual – 10h

Fenadados	Serpro
Telma Dantas (FENADADOS) Milton Pantuzzo (FENADADOS) Lúcia Helena Bernardes (SINDADOS-BA) Sheyla Lima (SINDPD-PE) João Mathias Sampaio Neto (SINDPD-PA) Vera Guasso (SINDPPD-RS) Ronaldo Gariglio (SINDPD-SC) Martinho Lucillo (SINDP-RJ)	Gênese Barbosa Marianna de Paula Mesquita

REGISTROS DO SERPRO

Na primeira reunião, realizada em 25/04, a empresa propôs a prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho vigente (2024/2025), com o objetivo de assegurar estabilidade ao processo de negociação. Na ocasião, prestou esclarecimentos sobre a tramitação das informações empresariais junto ao Ministério da Fazenda e à SEST, informando que, naquele momento, aguardava as diretrizes governamentais para o processo negocial, conforme previsto na Resolução CGPAR nº 52.

Considerando que ainda não havia recebido os direcionamentos oficiais por parte dos órgãos controladores, na segunda reunião, realizada em 27/05, o SERPRO propôs a renovação do ACT vigente por mais um mês e sugeriu para a representação dos trabalhadores o consenso prévio em 80% das cláusulas do ACT, demonstrando disposição em otimizar o tempo de negociação dos meses subsequentes.

Sobre a recepção das diretrizes negociais pela SEST, foram divulgados informes corporativos com o objetivo de manter os empregados(as) informados quanto ao andamento da situação. Da mesma forma, em relação ao reajuste aplicado às funções de direção, foram prestados esclarecimentos por meio de comunicado institucional direcionado a todos os empregados(as) da empresa.

Em 02/07, o SERPRO foi oficialmente convocado pela SEST para recepcionar as diretrizes negociais. Diante dos encaminhamentos do órgão controlador, internamente a empresa procedeu à reanálise detalhada da pauta de reivindicações apresentada pelos trabalhadores. Em seguida, convocando a terceira reunião para o dia 09/07, ocasião em que apresentou suas propostas de forma transparente, conforme a seguir:

Da pauta de reivindicações dos trabalhadores:

Importante frisar que majoritariamente ou boa parte dos pleitos foram feitos nas data-base 2022/2023 e 2023/2024, sendo esclarecidos pela empresa os motivos pelos quais não poderiam ser recepcionados em acordo coletivo de trabalho. As demandas constantes da pauta de reivindicações apresentada pela representação dos trabalhadores não podem ser

integralmente acolhidas em um novo Acordo Coletivo de Trabalho, em razão de limitações de ordem econômica, administrativa e/ou por estarem em desacordo com as diretrizes negociais estabelecidas pelo órgão controlador.

A seguir, apresenta-se de forma resumida os itens demandados e as respectivas justificativas da empresa.

 Terceirização Cláusula 19ª	A representação requer ajustes em cláusula do ACT que vede a terceirização de atividades típicas da empresa. Conforme cláusula do ACT, o SERPRO respeita integralmente os critérios da Lei 9507/2018, que permite a terceirização por exemplo em situações em que há incremento temporário de volume de serviço.
 Assist. Médica Cláusula 44ª	Conforme acordado na mediação 2024-2025 junto ao TST, foi realizado estudo atuarial por empresa contratada, que indicou para 2025 um reajuste puro de 34% (sem variações de comportamento) e reajuste ideal de 47% (com margem de segurança). O SERPRO aplicou 6,91%, elevando a participação de 32% em 2023 para 37% em 2024 evidenciando o esforço da empresa dentro de sua capacidade, a expectativa em 2025 é que a participação da empresa no custeio do PAS seja maior que em 2024. Em paralelo destacamos que foram encaminhadas à SEST três novas propostas de plano de saúde, conforme informado pela empresa na mediação em 2024, ainda sem devolutiva conclusiva. Ressalta-se que a apreciação de alterações no benefício de assistência a saúde é prerrogativa da SEST, nos termos da Resolução CGPAR nº 52. A proposta de alteração da renda máxima para manutenção de dependentes no Grupo 2, atualmente fixada em 1,1 salário-mínimo, será considerada no contexto dos novos produtos do plano de saúde, portanto, não cabe sua inclusão no Acordo Coletivo de Trabalho, devendo o assunto ser debatido na paritária de saúde. Quanto ao reembolso de 100% das despesas médicas em caso de inexistência de rede credenciada, a empresa já atende à instrução normativa 566 da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), garantindo o reembolso integral nessas situações. Sobre o pleito de reembolso de 50% para casos de livre escolha de prestadores fora da rede credenciada, conforme instrução normativa 28 da ANS o plano dispõe de tabela própria de reembolso, conforme previsto em seu regulamento. Assim, não há viabilidade de atendimento ao pedido, uma vez que o regramento segue padrões técnicos e financeiros estabelecidos para garantir a sustentabilidade do benefício.

 PAT Acidente de Trabalho Cláusula 47ª	O pleito sindical é de não descontar o tíquete alimentação/refeição quando da conversão do auxílio-doença em aposentadoria por invalidez. A empresa esclarece que nessa condição, o vínculo empregatício é encerrado retroativamente, o que descaracteriza o direito à percepção de benefícios vinculados à atividade laboral, como o tíquete alimentação.
 ATS Cláusula 57ª	A proposição sindical foi de franquear o ATS a todos os trabalhadores da empresa, todavia há vedações por inconformidade com a CGPAR 52/2024.
 L. PRÊMIO Cláusula 64ª	A proposição sindical foi de viabilizar a conversão de 30 em pecúnia e franquear a Licença Prêmio a todos os trabalhadores da empresa. O SERPRO esclarece que há vedações por inconformidade com a CGPAR 52/2024 naquilo que se refere a garantia de licença prêmio a todos empregados da empresa. A possibilidade de venda de 30 dias de licença prêmio tem sensível impacto financeiro, diante do cenário de contingenciamento orçamentário do governo federal, reoneração da folha de pagamentos e de um passivo R\$ 200 milhões em licença prêmio acumuladas. A medida, portanto, não se mostra oportuna do ponto de vista do contexto em que a empresa está inserida, mas que em cenário futuro pode ser reavaliada.
 Aux. Def. Cláusula 67ª	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, aumento de custos e comprometimento da equidade. A empresa, mantém a exigência de laudos médicos definitivos para assegurar justiça e responsabilidade na concessão do benefício. Além disso, ampliar as possibilidades de concessão como solicitado, contraria as diretrizes da SEST e importaria à empresa compromissos futuros com despesas que podem se tornar crescentes e imprevisíveis.
 Frequência	A proposição sindical é de estabelecer em ACT a garantia a todos do ponto por exceção, registro negociado e banco de horas. O SERPRO esclarece que o controle de frequência está dentro do poder diretivo empresarial, sendo este um tema regulamentado em normativos internos observando a conveniência, oportunidade e os objetivos empresariais.
 Empregos, Jornada e Instalações	Se trata de proposta que visa garantir impedimento ao fechamento de instalações, garantia de estabilidade de emprego a todos empregados, garantia de preenchimento por concurso público de todas as vagas decorrentes de PDV, garantia de jornada 4x3. A solicitação sindical foi recusada, pois trata-se de questões que estão sob o poder diretivo da empresa, indo de encontro com diretrizes do controlador.

PSE	O pleito sindical é de incluir no ACT cláusulas que vedem discriminar PSE na distribuição de PLR, que garantam manutenção de emprego aos devolvidos e viabilizar cursos acadêmicos e demais de interesses do PSE. O SERPRO esclarece que: • Participação no Lucros é um processo apartado do ACT, existe uma comissão paritária para negociar a PLR e sua forma de distribuição. • Quanto à manutenção de empregados devolvidos, está dentro do poder diretivo do empregador deliberar por suas decisões administrativas. • Custeio de cursos acadêmicos para pessoas cedidas implica em aumento de despesa sem contrapartida ao SERPRO, visto que as atividades do PSE não convergem para atividade econômica do SERPRO.
 Teletrabalho	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 poder diretivo da empresa devendo o tema permanecer regulamentado em normativo interno.
 Auxílio PCD	A representação solicita em ACT o pagamento de benefício financeiro a empregados PCDs em valor equivalente ao auxílio a filho deficiente. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da SEST ao gerar novos compromissos financeiros futuros para empresa que aumentam a despesa com pessoal.
 Auxílio Educação	O pleito sindical é de garantir no ACT benefício de 46,22% da última ref. salarial a empregados (as) que possuam dependentes estudantes do ensino fundamental. A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da SEST ao gerar novos compromissos financeiros futuros para empresa que aumentam a despesa com pessoal.
 Licença Menstrual	O pleito sindical é de garantir 3 dias de abono mensal e está baseado na Lei Complementar 1031/2024 do DF. Na referida legislação é exigida a apresentação de atestados médico para gozar a licença. O SERPRO esclarece que já recepciona atestados médicos, além disso oferece flexibilidade e trabalho remoto, permitindo as empregadas autonomia nas adaptações da sua jornada com suas necessidades biológica, motivo pelo qual não acata o pleito.
 Retribuição por Titulação	A representação dos trabalhadores requereu incluir em ACT vantagem pecuniária a empregados pós-graduados. (7%,14%,21% sobre remuneração, limitado a 30% da referência).

	A proposta foi recusada pela empresa pois fere diretriz da SEST ao gerar novos compromissos financeiros futuros para empresa que aumentam a despesa com pessoal.
 Cargos Gerenciais	O pedido sindical é de incluir no ACT cláusula que vede a investidura de pessoas externas nos cargos gerenciais da empresa. O SERPRO esclarece que as funções de Confiança no Serpro continuam sendo privativas de empregados integrantes do seu quadro de pessoal, ressalvadas as hipóteses previstas no estatuto da empresa. E que a perspectiva flexibilizar estas regras já foram desconsideradas pela empresa, inclusive sendo prestados os esclarecimentos por meio de ofício a representação dos trabalhadores.
 FCT	A representação requereu o aumento do piso de incorporação de FCT/FCA para o nível 20. O SERPRO informa que a incorporação administrativa de FCT foi uma decisão pessoal e que as condições empresariais ofertadas, avaliaram a capacidade econômico-financeira da empresa de tornar viável o processo.

Proposta econômica do SERPRO:

O SERPRO propõe um Acordo Coletivo com vigência de dois anos, garantindo, para a data-base 2025/2026, reajuste salarial com base no INPC acrescido de 1% de ganho real, totalizando 6,32%, aplicado sobre o salário nominal, GFC, GFE, FCT, FCA e benefícios. Para a data-base 2026/2027, será garantido o reajuste pelo INPC apurado no período, acrescido de 1% de ganho real sobre os mesmos componentes, desde que alcançados 85% do lucro líquido de 2025.

Para o período 2025/2026, a empresa assegura o pagamento retroativo a 1º de maio de 2025, desde que o ACT esteja formalmente acordado entre as partes até 31/07/2025. Ressalta-se que os percentuais propostos representam o limite máximo da empresa, considerando sua capacidade financeira e os parâmetros autorizados pela SEST.

A empresa destaca que o ACT é bastante abrangente e confere boas condições de trabalho a seus empregados(as), que a proposta econômica está em consonância com a capacidade financeira da empresa em assumir esses compromissos. Além de assegurar a reposição da inflação, a proposta oferece ganho real aos empregados para duas datas-bases seguidas.

A empresa reafirma seu compromisso em atuar com honestidade e transparência em todas as considerações e análises da pauta de reivindicações.

Por fim, durante a mesa de negociação, a empresa ouviu as considerações apresentadas pela representação dos empregados e se comprometeu a verificar a possibilidade de algum avanço com expectativa de viabilizar a assinatura do ACT.

Registros da Representação dos trabalhadores

A 3ª mesa iniciou com a apresentação da resposta à pauta pelo SERPRO, e logo depois fez suas argumentações a cada cláusula negada ou rebaixada, no caso das cláusulas financeiras. Importante registrar que, o reajuste da diretoria foi aprovado em maio, onde o pleito à SEST era de 18,42% e foi autorizado 15%, já implementado. Esses números significam 83,33% do que foi pleiteado.

O primeiro pleito negado, foi relativo à 19ª Cláusula- Terceirização. Apesar do volume e diversidade de abrangência de atuação do SERPRO terem aumentado substancialmente, ações administrativas e diretivas tais como: Concurso com maior número de vagas e recrutamento imediato e valorização dos novos empregados concursados para reter talentos , não foram efetivados, contratando terceirizados (e com impacto financeiro direto e indireto no que se refere a despesas com pessoal). Limitar a terceirização para área fim, além de valorizar o corpo funcional, fortalece o SERPRO como empresa pública.

A segunda cláusula da pauta que foi negada, 44ª -Plano de Saúde. Mais uma vez (há um ano se aguarda decisões conclusivas da SEST) o SERPRO nega aumentar sua participação no custeio, enquanto que os/as empregados/as arcam com 63% do valor do Plano. A Comissão paritária já apontou várias alternativas para baratear os valores, no entanto não foram consideradas pela empresa. Empresa, a empresa nega também aumentar o valor do reembolso, no caso de livre - escolha.

Já na Cláusula 47ª- Acidente do Trabalho (conversão de auxílio-doença por invalidez), o SERPRO rejeita a proposta de não efetuar o desconto retroativo, mesmo aposentadoria sendo homologada com vários meses após o pedido, não sendo a culpa do empregado/a e sim do INSS. Em instrumento Coletivo isso poderia ser acordado, causando menos prejuízos ao segurado/a.

Negativa também na Cláusula 57ª- ATS. Mais uma vez, a empresa cria diferença entre empregados e não retém novos concursados, que são desestimulados por já entrarem na empresa com menos benefícios.

Seguindo a Cláusula anterior, a Licença Prêmio – Clausula 64ª – O SERPRO nega a todas e todos de forma igualitária , assim como não aceita a conversão dos 30 dias da Licença Prêmio em pecúnia.

Cláusula 67ª- Auxílio Deficiência- A exigência de laudos definitivos mais uma vez, causa aumento de custeamento por parte do empregado/a, burocratizando um problema sério, de saúde para o mesmo/a e seus dependentes.

Em relação a cláusulas novas, apresentadas na pauta, o SERPRO inicia negando o ponto por exceção dentro do ACT, pois não teria o controle diretivo direto dos administradores da empresa. Ou seja, é decisão política e não legal. Emprego , jornada, e instalações, foi cláusula nova apresentada, para garantir dignidade, espaço adequado e seguro, além de redução de jornada sem redução de trabalho. Mais uma vez a alegação é, são do poder diretivo da empresa e serão regulados por normas internas.

Em relação ao pleito para o Pessoal Externo, a empresa não só negou como em mesa, alegou não ter movimento de demissão em massa. Diferentemente do que vem ocorrendo, onde o SERPRO envia Ofício aos clientes que tem PSES , informando que no caso de Auxiliares é cargo em extinção, que em caso de devolução serão demitidos, a empresa não absorve e que no momento , está aberto um PDV-Novos Horizontes. Além da forma desrespeitosa, comunicar aos clientes e não aos empregados, ainda estimula as demissões.

Na proposta em pauta de teletrabalho, mais uma vez a empresa nega e argumenta que é poder diretivo da empresa e não vai constar em Instrumento Coletivo. Decisão meramente política. O Auxílio PCD nos moldes do auxílio a filho deficiente foi também negado, mais uma vez a empresa alega que pode vir a comprometer “gastos” financeiros futuros.

O Auxílio-Educação de 46,22% da última ref. salarial a empregados (as) que possuam dependentes estudantes do ensino fundamental, foi também cláusula negada, geraria compromissos futuros. Negada também a Licença menstrual, onde a empresa continuará exigindo atestado ou a opção do trabalho remoto .

Retribuição por titulação também negada, pois geraria compromisso futuros. Em relação a vedação de cargos gerenciais serem ocupados por pessoas externas a empresa, o SERPRO informa que não haverá incremento do número desses cargos e cumprirá o que hoje tem no Estatuto.

Finalmente a empresa apresenta a proposta financeira para um ACT de 2 anos, ou seja, no segundo ano, apenas as cláusulas financeiras poderão ser alteradas apenas com reajuste de 6,32% (INPC cheio + 1% de ganho real) para o primeiro ano 2025/2026 e para o segundo período 2026/2027 também o INPC cheio +1% de ganho real, desde que seja alcançados 85% do Lucro Líquido da empresa. Também foi desconsiderada a proposta financeira diferenciada para o vale alimentação/refeição .

A Proposta apresentada é bem diferente da implementada para a diretoria, o valor do ganho real proposto para os/as empregados/as só chega a 20% dos 5% pleiteados. Já para reajuste da diretoria, o aporte foi de 83,33 % do solicitado.

As representações mostraram insatisfação em tantas negativas de cláusulas fundamentais para o Instrumento Coletivo, além de uma proposta econômica muito aquém do solicitado. Aguardaremos a contra proposta na próxima mesa agendada para 17/07, que sejam analisados cada ponto da pauta, considerando principalmente os resultados financeiros positivos, fruto do trabalho destes/as empregados/as, e que o ACT seja o reflexo de todas e todos que produzem para resultados e lucros históricos.

não havendo nada mais a tratar a reunião se encerrou às 12h, ficando previamente agendada nova rodada de negociação para o dia 17/07 às 10h.

SERPRO



Documento assinado digitalmente
GENESE DA CONCEICAO BARBOSA
Data: 11/07/2025 15:41:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES



Documento assinado digitalmente
MILTON CESAR BATISTA PANTUZZO
Data: 11/07/2025 16:05:01-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado digitalmente
SHEYLA WILMA DE LIMA
Data: 11/07/2025 16:12:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



Documento assinado digitalmente
LUCIA HELENA BERNARDES SANTOS DE ALMEIDA
Data: 11/07/2025 16:23:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>



