Reunião SERPRO e FENADADOS	Realizada em 07/10/2026
ASSUNTO	Reivindicações
CONVOCADA POR	FENADADOS
FACILITADOR	Eunides Maria Leite Chaves
REGISTRADOR	Carla Ribeiro Alves Marques
LOCAL	Serpro Sede – Sala do Conselho
DURAÇÃO	2h

Participantes	**e-mail**	**Unidade Organizacional dos participantes**
Carla Ribeiro Alves Marques	carla.marques@serpro.gov.br	DIJUG/SUPSP
Carlos Alberto Valadares (Gandola)		FENADADOS
Cátia Gontijo Rezende	catia.rezende@serpro.gov.br	DIJUG/SUPGP
Djalma Ferreira	djalmaraujo62@gmail.com	FENADADOS
Eunides Maria Leite Chaves	eunides-maria.chaves@serpro.gov.br	DP/GABIN
José Valmir Braz	valmir.braz@serpro.gov.br	Representante Sindical
Lucia Helena Bernardes Santos de Almeida	bernardes2709@gmail.com	Representante Sindical
Marcia Mitsuko Honda Iizuka	marcia.honda@gmail.com	FENADADOS
Milton Cesar Batista Pantuzzo	milpantuzzo57@gmail.com	FENADADOS
Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade	ronaldogariglio@yahoo.com.br	Representante Sindical
Rosane Maria Cordeiro	rosane.cordeiro@serpro.gov.br	Representante Sindical
Sheyla Wilma de Lima	sheyla.lima@serpro.gov.br	Representante Sindical
Vera Justina Guasso	veraguasso@gmail.com	Representante Sindical
Wilton Itaiguara Gonçalves Mota	wilton.mota@serpro.gov.br	SERPRO/DP

ATA DE REUNIÃO

1. Abertura

A reunião foi iniciada às 14h40 por Milton, que apresentou os pontos a serem debatidos.

Vera relembrou as conversas iniciadas em agosto, em Fortaleza, e destacou a necessidade de continuidade das tratativas sobre temas considerados relevantes para os trabalhadores. Ressaltou a importância de a empresa apresentar avanços, especialmente diante do contexto político e institucional, bem como de fortalecer a unidade entre os empregados, evitando divisões entre grupos com diferentes direitos e benefícios.

2. Programa de Participação nos Lucros e Resultados – PLR

Vera solicitou esclarecimentos sobre o andamento da PLR, observando que, com a chegada do mês de outubro, era necessário compreender a situação das negociações. Destacou que a adoção de uma distribuição linear seria uma notícia importante para os empregados e manifestou a expectativa de uma resposta no prazo de uma semana.

Gandola informou que o programa deveria ser encaminhado à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST até novembro. Ressaltou que, caso o programa já tivesse sido enviado, haveria pouco espaço para negociação, razão pela qual as tratativas deveriam ser iniciadas imediatamente.

Wilton informou que a proposta ainda não havia sido encaminhada à SEST. Explicou que ocorreram problemas internos, mas que a administração estava atuando para solucioná-los. Também afirmou que houve alinhamento interno sobre diversos temas, realizado sem a contratação de consultoria externa.

Cátia esclareceu que o processo se inicia com o envio, pela SEST, dos limites e das autorizações aplicáveis. A partir dessas orientações, é instituída a comissão interna e iniciam-se as negociações. Informou que a proposta de distribuição linear estaria, inicialmente, fora dos critérios estabelecidos pela SEST.

Gandola questionou a ausência de participação da representação dos trabalhadores na análise do cenário interno da empresa e discordou da impossibilidade de distribuição linear. Mencionou experiências da Dataprev e da BBTS e questionou de que maneira a proposta seria encaminhada pela Direção à SEST.

Cátia informou que a proposta da empresa é encaminhar o programa em novembro e que a comissão responsável pelas tratativas seria instituída na semana seguinte.

Wilton comprometeu-se a tratar pessoalmente da possibilidade de linearidade junto à SEST, apresentando também o precedente da Dataprev. Solicitou o prazo de uma semana para apresentar uma resposta aos representantes dos trabalhadores e afirmou que não havia, naquele momento, um direcionamento definitivo antes da realização da reunião com a SEST.

Também informou que havia solicitado reunião com a ministra Esther para discutir questões relacionadas ao Serpro. Reforçou que a administração buscaria soluções que não resultem em prejuízos aos empregados e destacou que uma decisão sobre a PLR não deveria desconsiderar os demais avanços obtidos pela empresa.

Milton registrou que o principal motivo de insatisfação dos representantes foi a demora, de aproximadamente três meses, no encaminhamento do pedido e a percepção de que o assunto não havia recebido a devida atenção.

Wilton pediu desculpas pela condução do tema e afirmou que se dedicaria à sua resolução. Cátia acrescentou que a situação justificava a mudança da comissão e a revisão da forma de trabalho.

3. Valorização dos empregados e tratamento institucional

Márcia ressaltou a necessidade de a gestão olhar para todo o quadro funcional, especialmente para os empregados em situação de maior vulnerabilidade, sempre olhando para o conjunto dos trabalhadores. Em relação a possibilidade de reclassificação dos empregados registrou que um ofício encaminhado em janeiro ainda não havia sido respondido pela empresa.

Destacou que o respeito aos representantes dos trabalhadores reflete diretamente o respeito da empresa aos próprios empregados e pediu especial atenção aos trabalhadores com menores salários e menos direitos.

Wilton afirmou que sua gestão não é direcionada apenas a um grupo de empregados. Relatou ter atuado contra propostas de desligamento de empregados, inclusive mediante elaboração de documento encaminhado ao Ministério da Fazenda. Defendeu a permanência e a valorização das pessoas que atuam nas diferentes áreas e localidades da empresa.

Como exemplo, mencionou o caso de um empregado, que ingressou no Serpro como desenhista e seria reintegrado à área de comunicação, considerando suas competências profissionais. Reforçou que os resultados da empresa são construídos por todos os seus empregados.

Wilton também informou ter assinado medida que encerra a previsão de demissão automática de empregados devolvidos por órgãos cessionários.

4. Plano de saúde e proposta de criação de caixa de assistência

Vera reconheceu os avanços ocorridos no plano de saúde e registrou que a situação atual representa melhora em relação ao cenário anterior. Contudo, manifestou preocupação com a proposta de criação de uma caixa de assistência, afirmando que os representantes ainda não dispunham de informações suficientes para debater o assunto.

Defendeu que a caixa de assistência não fosse tratada de forma precipitada e relatou preocupação com possíveis consequências institucionais.

Wilton reconheceu a importância de ouvir os representantes dos trabalhadores e afirmou que, anteriormente, o plano de saúde não recebia a atenção especializada necessária. Ressaltou que a apresentação de posições divergentes não representa oposição à gestão.

Informou que, em sua avaliação, é necessário constituir uma equipe técnica adequada, com profissionais de diferentes especialidades, para tratar do plano de saúde.

Wilton afirmou que, no modelo em análise, o aporte financeiro seria realizado pelo Serpro e que a estrutura proposta seria enxuta. Solicitou que o tema fosse examinado com atenção e sem avaliações precipitadas.

Diante das manifestações, foi acatado o pedido para que não houvesse aprofundamento ou divulgação adicional do tema antes de um debate mais estruturado com os representantes dos trabalhadores.

5. Concurso público, plano de cargos e retenção de talentos

Vera solicitou informações sobre a convocação de concursados e sobre os estudos relacionados ao Plano de Gestão de Carreiras do Serpro – PGCS. Registrou que a falta de informações provoca ansiedade entre os empregados, especialmente diante das diferenças de direitos entre empregados antigos e novos que perderam vários direitos a partir de 2022.

Também questionou os critérios de reclassificação, destacando a percepção de que ocupantes de funções gerenciais podem obter maior pontuação do que empregados com elevada qualificação acadêmica.

Sheila afirmou que Pernambuco é uma das localidades que mais recebe empregados concursados, mas também apresenta dificuldades de retenção. Ressaltou que muitos empregados deixam a empresa pouco tempo depois do ingresso e defendeu a adoção de medidas para evitar a perda de talentos.

Sheyla também argumentou que a defasagem salarial dos novos empregados que já entram com perdas (sem ATS, sem Licença prêmio, e ainda com a perda da FCT) o que resolveria seria um novo Plano de Cargos e salários ou a recuperação dos direitos perdidos, corrigindo as distorções. Uma reclassificação com menos tempo ajuda, mas não resolve.

Destacou que as demandas não devem ser analisadas como pautas individuais, mas coletivas, considerando a sustentabilidade da empresa e sua capacidade de manter profissionais qualificados.

Márcia observou que a falta de atenção aos empregados recém-ingressos divide o quadro funcional e enfraquece a organização coletiva. Ressaltou que os empregados com menos de dez anos de empresa, especialmente aqueles que recebem menores salários, sentem-se prejudicados nos processos de recomposição.

Wilton reconheceu a relevância do problema. Informou que uma das prioridades da gestão é fortalecer o Serpro como empresa responsável por políticas públicas do Governo Federal. Citou a participação da empresa em iniciativas relacionadas à Nuvem de Governo, às apostas de quota fixa, à plataforma móvel e a outros projetos governamentais.

Afirmou que o Serpro voltou a ocupar posição de destaque no Governo Federal e ressaltou a valorização das competências internas. Mencionou que o trabalho de reestruturação, anteriormente contratado externamente, foi realizado com qualidade por equipes da própria empresa e que o modelo desenvolvido estaria sendo utilizado como referência pela SEST.

Cátia informou que a administração conseguiu impedir, no Conselho de Administração, o avanço de pautas de desligamento voltadas à redução de custos. Comunicou que será realizado concurso para a área-meio e que o concurso destinado à área-fim permanece vigente até outubro de 2027.

Sobre o PGCS, explicou que a empresa havia despendido muito tempo com o trabalho realizado pela Fundação Instituto de Administração – FIA, mas que a equipe de Gestão de Pessoas concluiu que a proposta não apresentava vantagens suficientes. Foram priorizadas questões consideradas mais urgentes e que o estudo sobre um novo plano de cargos será iniciado pela SUPGP.

Informou, ainda, que foi obtida autorização para realizar processos de recomposição em três anos consecutivos, buscando preservar regras semelhantes e assegurar igualdade de oportunidades. Ressaltou também que os gerentes devem ser tratados com critérios justos.

Wilton registrou que o uso de inteligência artificial está alterando o perfil das equipes e a forma de desenvolvimento dos projetos. Avaliou que a abertura de concurso e o aumento imediato do quadro devem considerar a capacidade da empresa de absorver as transformações tecnológicas.

Também manifestou preocupação com a integração dos novos empregados em regime exclusivamente remoto, não por questionar a produtividade do trabalho remoto, mas pelos possíveis impactos sobre o sentimento de pertencimento e a identidade institucional.

Vera solicitou que o modelo do edital fosse reavaliado nos próximos processos de recomposição, especialmente quanto à escolha de regional. Wilton acatou a solicitação e concordou com a participação de representantes dos trabalhadores nessa avaliação.

6. Mobilidade interna e situações funcionais

Lucia Helena relatou a existência de empregados que migraram de área e estão enfrentando dificuldades nas novas unidades, tendo também dificuldades de retorno às áreas de origem, por imposição das gerências imediatas, alegando que só liberam mediante permuta.

Cátia orientou que essas situações fossem encaminhadas à Ana Luiza, em Fortaleza, que estaria conduzindo trabalho relacionado ao tema.

Vera apresentou, ainda, a situação de técnicos do Serpro aprovados em concurso para o cargo de analista, que precisariam ser desligados para, posteriormente, serem recontratados. Alertou para as perdas funcionais decorrentes desse procedimento e afirmou que os representantes não desejam judicializar a questão, embora entendam haver possível irregularidade.

Cátia informou que, em princípio, o ingresso decorrente de concurso público configura um novo vínculo, mas concordou em analisar especificamente o caso.

Wilton disse que, referente à matéria, trataria do tema com o Diretor Jurídico para esclarecimento sobre o assunto.

7. Subcontratação e prioridades de atendimento ao Governo Federal

Vera solicitou esclarecimentos sobre a subcontratação de serviços, diante de relatos de que gestores estariam exigindo que as equipes promovessem contratações externas mesmo em casos que as equipes informam ser desnecessária a subcontratação.

Wilton informou que a empresa possui um volume expressivo de demandas acumuladas e que a subcontratação está sendo utilizada como medida imediata para reduzir esse passivo.

Mencionou o desenvolvimento do produto "Cidadão Mais Seguro", relacionado ao Ministério da Justiça, e afirmou que a empresa enfrenta dificuldades de priorização diante das demandas dos clientes. Ressaltou que os projetos de Governo seriam tratados como prioridade, mesmo em contexto de limitação de mão de obra.

Citou como exemplos de prioridades do ano as iniciativas relacionadas à reforma tributária, ao trânsito, ao Datasus e à Presidência da República.

Wilton afirmou que eventual imposição inadequada de subcontratação não corresponde à orientação geral da empresa. Reconheceu, entretanto, a responsabilidade da administração na condução e no acompanhamento dessas situações.

8. Trabalho remoto, identidade institucional e regionais

Os representantes dos trabalhadores relataram dificuldades enfrentadas pelas regionais, incluindo problemas de estrutura, atendimento e funcionamento. Foi mencionado o caso do Rio Grande do Sul, onde teriam sido assumidos compromissos de melhoria, assim como situações relacionadas à necessidade de encerramento antecipado do funcionamento de unidade devido à atuação da Defensoria Pública da União – DPU.

Wilton reconheceu a existência de problemas e solicitou o apoio dos representantes para a construção de soluções.

Relatou que, em Salvador, propôs a recuperação de uma quadra e sugeriu a realização de um Festival Serpro de Música como iniciativa de integração. Destacou que a empresa precisa se reinventar e fortalecer novas formas de comunicação, inclusive pelas redes sociais, mas que o tema do trabalho remoto deve ser tratado com cautela.

Milton esclareceu que os trabalhadores não defendem o fim do trabalho remoto e observou que o regime de teletrabalho não decorre de acordo coletivo.

Wilton afirmou que não existem argumentos para associar o trabalho remoto à redução da produtividade. Reiterou que sua preocupação está relacionada à identidade institucional e ao sentimento de pertencimento, defendendo a realização de um debate amplo sobre o tema. Lembrou, contudo, que essa discussão não constitui a principal prioridade da empresa no momento.

Cátia destacou que o formato do concurso permitiu a participação de candidatos de diversas localidades e alertou para a necessidade de evitar medidas que possam gerar desorganização interna. Informou também que as regionais estão sendo reformadas.

9. Comunicação interna e saúde dos trabalhadores

Sheyla afirmou que a realização de reuniões periódicas é fundamental. Observou que parte significativa das informações sobre a empresa chega aos trabalhadores por intermédio de Renan Guerra, conselheiro eleito para representar os trabalhadores no CA, reconhecendo sua importância como ponto de comunicação, mas destacou que a empresa precisa melhorar seus canais institucionais.

Também chamou a atenção para a saúde dos trabalhadores, avaliando que houve piora nesse aspecto. Ressaltou que o trabalho em home office pode contribuir positivamente, mas que também é necessário considerar a importância da convivência e da integração social.

Cátia informou que existe um estudo sobre os empregados relacionado ao Wellhub e que os dados indicam redução de determinados indicadores acompanhados pela empresa.

10. Pessoas com deficiência, participação em eventos e certidões

Foi apresentada preocupação com as certidões do Serpro relacionadas ao cumprimento da cota legal de pessoas com deficiência – PCD, diante da informação de que a quantidade atual seria inferior ao percentual previsto em lei.

Cátia informou que não há, no momento, número suficiente de candidatos PCD disponíveis para convocação, tendo em vista que as nossas contratações só podem ocorrer por meio de concurso público.

Também foi relatada situação envolvendo empregados com deficiência que não teriam sido liberados para participar das Paralimpíadas, ficando o tema registrado para avaliação.

11. Empregados anistiados e ações judiciais

Eunides informou que existe um mapeamento dos empregados anistiados e que a maioria se encontra atualmente na empresa.

Relatou a existência de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR, que teria suspendido o julgamento dos processos até a definição de um entendimento uniforme. Informou que havia discussão sobre a possibilidade de acordo, mas que, para evitar prejuízos, seria necessário aguardar a unificação do entendimento judicial sobre o mesmo objeto.

Gandola sugeriu que fossem solicitados pareceres de um ou dois advogados para subsidiar o tratamento do tema.

Márcia sugeriu a criação de norma interna que possibilite a realização de acordos em ações judiciais de menor valor, evitando que a empresa seja obrigada a recorrer em todos os casos. Destacou que ações de pequeno valor podem se prolongar excessivamente.

12. Reuniões periódicas

Gandola propôs a realização de reuniões periódicas entre a administração do Serpro e os representantes dos trabalhadores.

Wilton acatou a proposta e solicitou que a reunião seguinte fosse imediatamente agendada.

Eunides sugeriu a data de **26 de novembro** para o próximo encontro, ficando a data sujeita à formalização na agenda dos participantes.

13. Encaminhamentos

Ao final da reunião, foram registrados os seguintes encaminhamentos:

1. Instituir, na semana seguinte, a comissão responsável pelas tratativas da PLR.
2. Encaminhar a proposta do programa de PLR até novembro, observados os limites e as orientações da SEST.
3. Não aprofundar a proposta de criação da caixa de assistência antes da ampliação do debate com os representantes dos trabalhadores.
4. Reavaliar os critérios dos próximos editais de concurso, especialmente os aspectos relacionados à regional de lotação, a forma do trabalho e à integração dos novos empregados.
5. Incluir representantes dos trabalhadores nas discussões sobre os próximos processos de recomposição do quadro.
6. Analisar as situações de empregados que migraram de área e enfrentam dificuldades em suas novas unidades.
7. Examinar o caso dos técnicos aprovados para o cargo de analista, incluindo o parecer jurídico, com tratamento do tema junto à área DIPEJ.
8. Avaliar os relatos sobre imposição de subcontratação e reforçar as orientações institucionais sobre o tema.
9. Promover melhorias na comunicação interna e fortalecer o diálogo com os representantes dos trabalhadores.
10. Avaliar as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores e à integração social no trabalho.
11. Acompanhar o IRDR relacionado aos empregados anistiados e avaliar a obtenção de pareceres jurídicos adicionais.
12. Avaliar a criação de norma interna para permitir acordos em ações judiciais de menor valor.
13. Instituir uma agenda de reuniões periódicas entre a administração e os representantes dos trabalhadores. Avaliar a realização da próxima reunião em 26 de novembro.

14. Encerramento

Não havendo outros assuntos a tratar, a reunião foi encerrada às 16h40. Para registro, foi elaborada a presente ata, que, após lida e aprovada, será assinada pelos participantes responsáveis.

Brasília, 07 de outubro de 2026.

De acordo:

Pelo SERPRO

NEOSIGNER Assinatura Avançada
WILTON ITAIGUARA GONCALVES MOTA
CPF: ***.623.503-**
28/10/2026 Serpro

Wilton Itaiguara Gonçalves Mota
Diretor-Presidente

NEOSIGNER Assinatura Avançada
CARLA RIBEIRO ALVES MARQUES
CPF: ***.891.201-**
28/10/2026 Serpro

Carla Ribeiro Alves Marques
Superintendente de Saúde e Previdência

NEOSIGNER Assinatura Avançada
CATIA GONTIJO REZENDE
CPF: ***.933.881-**
22/10/2026 Serpro

Superintendente de Gestão de Pessoas

NEOSIGNER Assinatura Avançada
EUNIDES MARIA LEITE CHAVES
CPF: ***.607.803-**
22/10/2026 Serpro

Superintendente do Gabinete Institucional

Representantes dos Trabalhadores

Carlos Alberto Valadares (Gandola)
FENADADOS

SERPROID Serpro
Marcia Mitsuko Honda Iizuka
CPF: ***.575.071-**
14/10/2026 ICP Brasil

lizuka
FENADADOS

JOSE VALMIR BRAZ:16141245315
Assinado de forma digital por JOSE VALMIR BRAZ:16141245315
Dados: 2026.10.15 09:58:35 -03'00'

José Valmir Braz
Representante Sindical

Djalma Ferreira
FENADADOS

ASSINADO DIGITALMENTE
MILTON CESAR BATISTA PANTUZZO
CPF 23973498172
DATA 14/10/2026
Data obtida de um servidor de tempo.
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: https://serpro.gov.br/assinador-digital
Serpro

Milton Cesar Batista Pantuzzo
FENADADOS

SERPROID Serpro
Lucia Helena Bernardes Santos de Alm
CPF: ***.033.305-**
14/10/2026 ICP Brasil

Lu Almeida
Representante Sindical

Documento assinado digitalmente
gov.br
ROSANE MARIA CORDEIRO
Data: 14/10/2026 19:51:56-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Rosane Maria Cordeiro
Representante Sindical

Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade
Representante Sindical

SERPROID Serpro
Sheyla Wilma de Lima
CPF: ***.979.424-**
14/10/2026 ICP Brasil

Sheyla Wilma de Lima
Representante Sindical

ASSINADO DIGITALMENTE
VERA JUSTINA GUASSO
A conformidade com a assinatura pode ser verificada em: https://serpro.gov.br/assinador-digital
Serpro

Vera Justina Guasso
Representante Sindical