SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS

- SERPRO -

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES

- FENADADOS -

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
# 2004-2005

## ÍNDICE


TÍTULO I - DAS QUESTÕES SOCIAIS ..... 4
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS ..... 4
CÓDIGO DE CONDUTA ..... 4
LICENÇA AMAMENTAÇÃO ..... 5
LICENÇA POR ADOÇÃO ..... 6
LICENÇA-NOJO ..... 6
RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO ..... 6
ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO ..... 6
ABONO SOCIAL ..... 7
PARCELAMENTO DE FÉRIAS ..... 7
GARANTIA DE EMPREGO ..... 8
ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA EMPREGADOS TRANSFERIDOS COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO ..... 8
SEGURO DE VIDA ..... 9
ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO ..... 9
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ..... 10
LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES ..... 10
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES/CURSOS ..... 11
ESTAGIÁRIOS ..... 11
EDUCAÇÃO CONTINUADA ..... 11
TRANSPORTE ..... 11
ANISTIADOS ..... 11
TÍTULO II - DAS QUESTÕES SINDICAIS ..... 12
DA ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO ..... 12
COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO ..... 12
GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLTs ..... 13
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES ..... 13
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS ..... 13
COMISSÃO PARITÁRIA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA ..... 14
COMISSÃO PARITÁRIA PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO DE GESTÃO DE CARREIRAS ..... 15
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. ..... 15
DOS QUADROS DE AVISO ..... 15
DA TAXA ASSISTENCIAL ..... 15
PARQUE TECNOLÓGICO ..... 16
PROCESSOS JUDICIAIS ..... 16
LEGITIMIDADE PROCESSUAL ..... 16
MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ..... 16
TÍTULO III – DAS QUESTÕES DA SAÚDE ..... 16
MODALIDADE DO PLANO DE APOIO À SAÚDE ..... 16
EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS ..... 17
ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR ..... 17
REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS ..... 18
ACIDENTE DE TRABALHO ..... 19
COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL ..... 20

DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO ..... 21
REGISTRO DE FREQUÊNCIA ..... 22
INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO ..... 22
TRABALHO DE DEFICIENTES ..... 22
SERVIÇO DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINADO TRABALHO - SESMT ..... 22
CIPA ..... 22
TÍTULO IV - DAS QUESTÕES SALARIAIS ..... 23
AJUSTE SALARIAL ..... 23
FOLHA DE PAGAMENTO ..... 23
RESTITUIÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO ..... 23
SALARIAL FÉRIAS ..... 23
ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO ..... 24
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO ..... 24
HORÁRIO NOTURNO ..... 25
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS ..... 25
ADICIONAL NOTURNO ..... 26
INDENIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO ..... 26
ADICIONAL DE SOBREAVISO ..... 27
ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE ..... 27
LICENÇA-PRÊMIO ..... 27
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR ..... 28
AUXÍLIO-CRECHE / PRÉ-ESCOLAR ..... 30
AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES ..... 30
GRATIFICAÇÃO DE HABILITAÇÃO PARA AUXILIAR ..... 31
TITULO V – DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS ..... 31
RETROATIVO ..... 31
VIGÊNCIA ..... 31

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, relativo à data-base de 01.05.2004 e ao período revisado havido entre 01.05.2003 e 30.04.2004, que celebram o SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO), Empresa Pública vinculada ao Ministério da Fazenda, doravante denominado SERPRO, representado por Henrique Costabile, Diretor-Presidente, Wagner José Quirici, Diretor-Superintendente, Luiza de Marilac Fernandes Koshino, Armando de Almirante Frid, Sérgio Rosa, Antônio Sérgio Borba Cangiano - Diretores, Eunides Maria Leite Chaves - Superintendente de Gestão de Pessoas, Francisca Olberlinda Simões Serra – Coordenadora da Comissão de Negociação, Ulysses Alves de Levy Machado - Consultor Jurídico e Maurício Vasconcellos Saraiva – Advogado do SERPRO; e a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES, representando os Sindicatos da Categoria, doravante denominada FENADADOS, representada por – Carlos Alberto Valadares Pereira - Presidente, Luiz Roberto Doce Santos - Diretor, Lúcia Helena Bernardes Santos – Diretora, Joselito da Silva – Diretor, e Marthius Sávio Cavalcante Lobato - Assessor Jurídico, nos termos das cláusulas e condições seguintes:

## TÍTULO I - DAS QUESTÕES SOCIAIS

### DOS 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 na realização das diretrizes empresariais.

Cláusula 2ª. As partes discutirão, na vigência do presente acordo, o desenvolvimento atual e as possíveis conseqüências de processos de reestruturação e inovação tecnológicas, sobre a organização do trabalho e o emprego.

### CÓDIGO DE CONDUTA

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

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 pessoais 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 que este complete 1 (ano) de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho de oito horas, a dois intervalos de uma hora por filho e para jornada de seis horas, a um intervalo de uma hora. O período de 1(um) ano poderá ser ampliado quando o exigir a saúde do filho, mediante recomendação médica com homologação do médico da Empresa.

## LICENÇA POR ADOÇÃO

Cláusula 5ª. Será concedida licença por adoção a(o) empregada(o) que adotar criança.

§ 1º - À empregada que adotar criança com idade de 1 (um) dia a 1 (um) ano completo de nascimento será concedida licença por adoção de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º À empregada que adotar criança com idade de 1 (ano) e 1(um) dia até 4 (quatro) anos completos, será concedida licença por adoção de 60 (sessenta) dias.

§ 3º À empregada que adotar criança com idade de 4(quatro) anos e 1 (um) dia até 8(oito) anos completos, será concedida licença por adoção de 30 (trinta) dias.

§ 4º Ao empregado que adotar criança com até 12 (doze) meses de idade será concedida licença por adoção de 05 (cinco) dias consecutivos.

§ 5º. A empregada e/ou empregado deverá apresentar ao SERPRO, para justificar a referida concessão, termo de guarda de menor, acompanhado de certidão expedida pelo Cartório da Vara por onde comece o processo de adoção, cujos termos atestem que o adotante deu entrada no pedido de adoção.

## LICENÇA-NOJO

Cláusula 6ª. Serão concedidos ao empregado 05 (cinco) dias consecutivos de licença-nojo por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Parágrafo único - O empregado 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.

## RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO

Cláusula 7ª. Serão aceitos atestados médicos para justificativas de faltas, por motivo de saúde, desde que homologados por médico indicado pela Empresa e que não represente ônus financeiro ao empregado.

## ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO

Cláusula 8ª. Os atestados de acompanhamento 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 pelo serviço médico da Empresa.

§ 3º A Empresa procederá, nesse caso, ao abono da freqüência do empregado, até o máximo de 07 (sete) dias consecutivos, podendo ser prorrogado uma única vez ao ano, por igual período, mediante laudo médico homologado pelo serviço médico da Empresa.

§ 4º As excepcionalidades serão tratadas sob o ponto de vista da necessidade e não do prazo.

§ 5º Para efeito exclusivo desta cláusula, consideram-se dependentes do empregado o cônjuge ou companheiro(a), pais, avós, e filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda).

## ABONO SOCIAL

Cláusula 9ª. O empregado terá 03 (três) dias abonados, no período compreendido entre a assinatura deste acordo e o dia 30/04/2005, para uso por motivos particulares, sem prejuízo da remuneração e demais direitos. A critério do empregado, cada dia de abono poderá ser transformado em 2 (dois) abonos de meio expediente.

§ 1º O empregado comunicará à chefia imediata, previamente a intenção de utilizar o abono, 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 empregado contratado por prazo determinado não tem direito ao abono 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 permitido a utilização do abono incorporado ao período de férias.

## PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Cláusula 10ª. As férias serão gozadas em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito de gozo e na época que melhor convier aos interesses do SERPRO, buscando sempre conciliar os interesses das partes.

§ 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 menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinqüenta) anos de idade, as férias serão concedidas de uma só vez.

## GARANTIA DE EMPREGO

Cláusula 11ª. 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, 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 legal, à empregada gestante;

IV - De um ano ao empregado, oficialmente encaminhada à empresa pelo INSS após a data de sua reabilitação, portador de tenossinovite (ou LER - lesão por esforços repetitivos), inclusive naqueles casos em que a Previdência Social utilize a expressão "DORT", para designar a Lesão por Esforços Repetitivos – LER;

V – nos doze meses que antecedem o prazo mínimo em que o empregado adquirirá o direito à aposentadoria voluntária proporcional ratificada pelo sistema previdenciário oficial e pelo SERPROS quando participante do Instituto.

§ 1º Cessa a contagem das garantias previstas nesta Cláusula, quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho para tratar 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 terá, qualquer deles, 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 12ª. Será garantido ao empregado transferido, por interesse da Empresa ou por interesse próprio, o período de estabilidade de 6 (seis) meses, após a data de sua transferência.

## SEGURO DE VIDA

Cláusula 13ª. O SERPRO fará seguro de vida para todos os seus empregados que efetiva e oficialmente desempenhem atividades de manutenção predial, guarda, vigilância, portaria, motorista, contínuos e empregados que realizem quotidianamente atividades externas às dependências da Empresa, em atendimento de campo e compras.

§ 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 o exercício exija o constante deslocamento para fora do Município de sua lotação.

§ 2º Os valores serão reajustados segundo a menor freqüência 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 14ª. 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 aplicou 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 àquela que apreciou a defesa.

§ 5º A chefia competente para apreciar o recurso do empregado punido 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 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 §§ 2º a 5º.

## DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Cláusula 15ª. Dispensas sem justa causa serão precedidas de comunicação escrita ao empregado que, após ciência desta, terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para requerer a reconsideração do ato. A decisão deverá ser comunicada por escrito, em até 10 (dez) dias úteis a partir do recebimento do pedido.

§ 1º Caso seja mantida a dispensa, será considerada como data de desligamento e início do aviso prévio o dia da comunicação da decisão final da Empresa sobre o pedido de reconsideração.

§ 2º O pedido deverá ser feito à Chefia Imediata.

§ 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediatamente superior à citada no § 2º, a quem caberá decidir pela manutenção ou não da dispensa.

§ 4º Caso a autoridade competente não se pronuncie no prazo determinado no *caput* desta cláusula, o ato de demissão tornar-se-á sem efeito.

§ 5º Caso o empregado não faça uso do prazo para requerer a reconsideração do ato, dar-se-á concordância tácita com sua dispensa.

§ 6º Para os casos de dispensa sem justa causa de empregado que tenha mais de 10 (dez) anos de vínculo empregatício com o SERPRO, haverá um Comitê composto pelos Diretores da Empresa, com competência para analisar e propor decisão sobre a destinação do empregado.

§ 7º Os prazos constantes desta cláusula serão interrompidos no caso de Comissão de Sindicância até a conclusão de seus trabalhos.

§ 8º Ao término do processo de desligamento o empregado dará vista nos documentos que o compõem.

§ 9º Nos casos de demissão previstos nesta cláusula, será devida a incidência do FGTS sobre o aviso prévio, indenizado ou não, nos termos do Enunciado nº 305 do TST, salvo se houver justa causa.

## LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

Cláusula 16ª. 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 (1º, 2º e 3º graus).

§ 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 1º ou 2º graus, 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 17ª. 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 18ª. A arregimentação de estagiários pelo SERPRO será feita nos termos da lei, garantindo-se aos mesmos a possibilidade de vivência prática dos estudos acadêmicos.

## EDUCAÇÃO CONTINUADA

Cláusula 19ª. 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.

## TRANSPORTE

Cláusula 20ª. A Empresa fornecerá a seus empregados "vale transporte", conforme dispõe a Lei. 7.418.

Parágrafo Único –Se verificada a impossibilidade de aplicação do "vale-transporte", será estabelecida, a critério da empresa, forma alternativa de sua concessão.

## ANISTIADOS

Cláusula 21ª. O Serpro no prazo de até 60(sessenta) dias após a assinatura do ACT 2004/2005, criará comissão específica, com a participação das consultorias jurídicas do Serpro e da Fenadados, para tratar sobre as questões dos anistiados readmitos, dentro do estrito cumprimento da Lei 8.8878/94 (lei da Anistia).

## TÍTULO II - DAS QUESTÕES SINDICAIS

### DA ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 22ª. 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 os titulares encaminharão à Empresa cópia da ata por intermédio da qual a assembléia 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 adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações.

§ 3º As eleições dos membros das OLTs serão coordenadas pelas Organizações por Local de Trabalho em cada Estado, cabendo aos empregados, em conjunto com essas entidades, 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 terá a participação do Sindicato e será acompanhado pela Empresa.

§ 6º Os membros titulares das OLTs disporão de até 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociadas com a área que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores.

§ 7º A disponibilidade de tempo prevista no parágrafo anterior não se aplica aos empregados suplentes das OLTs, salvo em caso de substituição do representante titular, previamente formalizada junto a área que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores.

### COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 23ª. A composição das OLTs será estabelecida de acordo com o quantitativo de empregados, contratados por prazo indeterminado, em cada Estado, na seguinte proporção:

| | | | |
|---|---|---|---|
| I - | até | 1.000 empregados | - 4 representantes; |
| II - | 1.001 a | 2.000 empregados | - 6 representantes; |
| III - | 2.001 a | 3.000 empregados | - 8 representantes; |
| IV - | 3.001 a | 4.000 empregados | - 10 representantes. |

§1º Em qualquer caso, fica assegurado um número de representantes pelo menos igual ao número de endereços de instalações do SERPRO no Estado, desde que no endereço haja, no mínimo, 250 (duzentos e cinqüenta) empregados.

§2º Será assegurado, para cada representante, um suplente.

## GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLTs

Cláusula 24ª. Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares e suplentes das OLTs, 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 25ª. O SERPRO concederá, se formalmente solicitado pela FENADADOS, incluindo o Sindicato de São Paulo, 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 22 (vinte e duas) liberações.

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

a) A qualquer momento, a FENADADOS poderá efetuar remanejamentos 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.

§ 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).

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Cláusula 26ª. Fica instituído, no âmbito da Empresa, o Banco de Horas, 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 Os casos não previstos nas cláusulas 25 e 26 serão tratados pelo SERPRO e FENADADOS.

## COMISSÃO PARITÁRIA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Cláusula 27ª. As partes acordam a constituição de Comissão Paritária de Conciliação Prévia, com base nos seguintes objetivos comuns:

a) instituir um canal efetivo de comunicação entre a Empresa, os empregados e seus representantes, bem como aprimorar o relacionamento entre o SERPRO, FENADADOS, Sindicatos e OLTs;

b) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, com fundamento na aplicação uniforme das normas contratuais e legais vigentes;

c) melhorar o relacionamento entre empregados e gerência, com base na cooperação e respeito mútuos;

d) manter relacionamento harmonioso nos locais de trabalho, de forma a reduzir ou eliminar tensões, desentendimentos e confrontos;

e) solucionar internamente, por meio de entendimentos diretos, as divergências eventualmente surgidas no seu relacionamento, não recorrendo a tribunais judiciais, antes de esgotadas as possibilidades de solução interna.

## COMISSÃO PARITÁRIA PARA A CONSTRUÇÃO DO PLANO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Cláusula 28ª. Será mantida Comissão Paritária, com representantes dos Trabalhadores e do Serpro, para a construção de um Plano de Gestão de Carreiras que permita, além da retribuição salarial, o reconhecimento e a evolução profissional para todos os empregados da Empresa. Os pleitos referentes à incorporação da GEA e GQA na base de cálculo para o ATS (Adicional por Tempo de Serviço) serão estudados por esta Comissão, por estarem relacionados à alteração no RARH vigente. Os estudos serão submetidos à Diretoria e posteriormente ao Conselho Diretor e aos órgãos superiores.

Parágrafo Único - A Comissão terá a vigência de 01 (um) ano, a partir da assinatura do ACT 2004/2005, podendo ser prorrogada de comum acordo por igual período.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

Cláusula 29ª. O SERPRO, após aprovação das instâncias governamentais competentes, aplicará índice previsto para participação dos empregados nos lucros e resultados, de acordo com as regras estabelecidas no PPLR.

§ 1º – Para a implantação do que trata o caput, serão utilizadas as regras definidas pela Comissão Paritária instituída no ACT 2003/2004.

§ 2º - As respectivas regras serão validadas e aprovados pelos respectivos órgãos competentes.

## DOS QUADROS DE AVISO

Cláusula 30ª. 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 a representação da Organização por Local de Trabalho - OLT.

## DA TAXA ASSISTENCIAL

Cláusula 31ª. 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 assembléias, 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:

I - ao Sindicato representado: 62,21% (sessenta e dois virgula vinte e hum por cento) do total arrecadado, relativo à base territorial do Sindicato;
II - à FENADADOS: os 37,79% (trinta e sete virgula 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.

### PARQUE TECNOLÓGICO

Cláusula 32ª. O SERPRO e a FENADADOS por ocasião das reuniões, para acompanhamento do ACT 2004/2005, analisarão as ações da Empresa para adequação do ambiente de trabalho, em atendimento à NR 17.

### PROCESSOS JUDICIAIS

Cláusula 33ª. 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 34ª. 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 35ª. Atendendo ao que dispõe o artigo 613, VIII da CLT, a Empresa responderá com multa de 2,5% (dois e meio por cento) do salário mínimo vigente, por empregado, por mês de descumprimento, por infração, que será revertido à parte prejudicada.

## TÍTULO III – DAS QUESTÕES DA SAÚDE

### MODALIDADE DO PLANO DE APOIO À SAÚDE

CLÁUSULA 36ª. A Empresa manterá o sistema de Autogestão em âmbito nacional como modalidade de seu Plano de Apoio à Saúde a seus empregados.

§ 1º - Tendo em vista o acordo de co-responsabilidade ocorrido entre as partes através da Comissão Gestora do PAS, deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) estudo atuarial previsto para dezembro/2004;
b) análise mensal dos custos, pela Comissão Gestora do PAS e das Condições do Trabalho, permitindo medidas preventivas de ajuste que promovam a boa gestão da nova modalidade de assistência à saúde.

§ 2º - A Empresa se compromete a manter os valores hoje praticados na participação do plano de saúde até abril de 2005.

## EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Cláusula 37ª. 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) outros, de acordo com a necessidade, cargo e idade;
h) exame oftalmológico;
i ) exame audiométrico e
j) exames endocrinológico.

§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, diabetes, hepatite "C" e AIDS, contando com o apoio das Representações dos Empregados.

## ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

Cláusula 38ª. O SERPRO proporcionará assistência médico-hospitalar aos empregados e seus dependentes, por meio do Plano de Apoio à Saúde.

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

I - o cônjuge civilmente casado com o(a) empregado(a);
II - o(a) companheiro(a), sendo considerado(a) aquele(a) que coabita há 02 (dois) anos ou mais com o(a) empregado(a). Esta carência será suprimida no caso de filho(a) em comum;
III - o(a) filho(a) nascido(a) ou não da relação de casamento, inclusive o(s) adotado(s), solteiro(s) até 21 (vinte e um) anos completos ou até 24 (vinte e quatro) anos completos, no caso de estarem cursando nível superior, sem renda própria;
IV – 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;
V – 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;
VI - os genitores ou pais adotivos, sem limite de idade, desde que cada um deles, comprovadamente, não possua renda própria, não possua Plano de Assistência Médica além da Previdência Social, dependa unicamente do(a) empregado(a) e conste do cadastro de dependentes no mês de abril de 1998;

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

§3° Nos casos acima, existindo invalidez permanente comprovada pelo INSS, não haverá limite de idade.

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

§5° Para fazer jus ao Plano de Apoio à Saúde do SERPRO, o empregado deverá fazer sua adesão, mediante o preenchimento e assinatura nos Órgãos Locais de Gestão de Pessoas, do Termo de Adesão, que 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.

§6° O Serpro concederá abono/saúde no valor de R$ 30,68 (trinta reais e sessenta e oito centavos). Este valor, para efeito contábil, será pago em contracheque.

§7° 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), excluída a hipótese prevista no item III, e 28 (vinte e oito) anos completados (entre vinte e um e vinte e oito) poderá permanecer na qualidade de beneficiário do Plano de Apoio à Saúde, desde que o empregado assuma o pagamento integral do seu custeio.

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

Cláusula 39ª. 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 ficado pelo Órgão Central de Gestão de Pessoas.

§ 1º. Desde que comprovada a necessidade e à luz da gravidade do caso, por apreciação dos Serviços Médico e Social do SERPRO, serão reembolsadas ao empregado 100% (cem por cento) de duas despesas odontológicas (traumatologia buço-facial) psicológicas e médico-hospitalares, bem como de seus dependentes, assim considerados aqueles cadastrados no Plano de Apoio 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:

I - gravidade – ocorrerá quando houver risco de vida ou de perda de função, a ser comprovada pelo laudo do Serviço Médico do SERPRO;
II – necessidade – ocorrerá em casos graves cujos tratamentos exijam recursos não oferecidos pelas diversas modalidades mantidas pelo SERPRO ou órgãos públicos ou assemelhados a ser comprovada pelo laudo do Serviço Social do SERPRO.

§ 3º. Os laudos dos Serviços 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 40ª. 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, através de cursos compatíveis com as atividades que irá desempenhar 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, através da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a constatação do evento por

perícia previdenciária, os empregados portadores de tenossinovite, mencionando "lesão por esforços repetitivos" e comunicando o fato à OLT.

## COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Cláusula 41ª. Será concedida complementação salarial mensal, inclusive no 13º salário, aos empregados afastados para tratamento de saúde ou acidente de trabalho, desde que estejam enquadrados nas seguintes exigências:

I - admitidos pelo SERPRO até 31.05.78, filiados ou não ao SERPROS;

II - admitidos de 01.06.78 a 27.08.87, desde que filiados ao SERPROS.

§ 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:

I - 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;
II - 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:

I - por decisão da Direção da Empresa, por motivos de ordem financeira;
II - 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;
III - se o afastado recusar-se a seguir as prescrições médicas do tratamento;
IV - 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.

## DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Cláusula 42ª. 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 anuência da Chefia Imediata, que acionará o serviço médico e/ou a área de engenharia da produção.

§ 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 pratica 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 as normas estabelecidas pelo órgão regulador dos profissionais de educação física.

## REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Cláusula 43ª. Fica prorrogada a vigência do Termo de Acordo Coletivo de Trabalho Especial para Registro de Freqüência, firmado em 10 de julho de 2.000.

## INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 44ª. Será adotada a prática de intervalos na jornada de trabalho de digitação, na produção, da seguinte forma:

50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;
50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;
50 minutos de trabalho por 20 minutos de descanso;
50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;
50 minutos de trabalho por 10 minutos de descanso;
50 minutos de trabalho.

## TRABALHO DE DEFICIENTES

Cláusula 45ª. Será buscada a adequação das condições físico-ambientais do trabalho dos deficientes, tornando-as compatíveis com suas limitações.

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

Cláusula 46ª. Todas as questões de que tratam as cláusulas 42ª e 45ª são disciplinadas internamente pelo disposto nas normas que regulamentam as atividades do SESMT, exceto nos casos em que estas sejam menos benéficas ao empregado.

## CIPA

Cláusula 47ª. A eleição dos membros da CIPA será efetuada de acordo com a Portaria nº 5 em vigor, do SSST/MTb 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.

## TÍTULO IV - DAS QUESTÕES SALARIAIS

### AJUSTE SALARIAL

Cláusula 48ª. O SERPRO concederá reajuste de 5,26% (cinco vírgula vinte e seis por cento) na Tabela de Referências e de Níveis Salariais no mês de Abril de 2004, a todos os ocupantes de cargos do RARH1 ou RARH2 e do PACCS

Parágrafo Único – O SERPRO concederá a todos os empregados admitidos até 30/04/2004 o prêmio no valor de R$ 260,00 + 24,5% da referência/nível salarial, proporcional ao número de meses trabalhados no período de maio/03 a abril/04, como retribuição aos prêmios recebidos pelo Serpro da Revista Exame e do Valor Econômico, utilizando os critérios de distribuição estabelecidos pela Comissão Paritária do PPLR, sobre a tabela de referência/nível de maio/2004.

### FOLHA DE PAGAMENTO

Cláusula 49ª. A Empresa efetuará o pagamento de 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 50ª. Mediante opção formal do empregado admitido até 27/08/87, inclusive, 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% (cinqüenta por cento) do valor do adiantamento.

## ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Cláusula 51ª. O adiantamento do décimo terceiro salário poderá ocorrer no mês efetivo do gozo das férias do empregado, caso tenha-se manifestado nesse sentido, quando 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.

## ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Cláusula 52ª. Será pago a cada empregado, a título de anuênio, o adicional mensal de 1% (hum por cento) sobre o seu salário nominal e adicionais legalmente incorporados (hora extra e adicional noturno), 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 em razão de interesse pessoal 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 53ª. 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 54ª. 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% (cinqüenta 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:

I- 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 (cinqüenta) minutos da hora extra trabalhada no horário diurno;
II- 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 subseqüente ao da 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 deste 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.

## ADICIONAL NOTURNO

Cláusula 55ª. Será pago, a título de Adicional Noturno, um percentual de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna em relação ao salário nominal do empregado e adicionais de insalubridade e periculosidade.

§ 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 56ª. 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 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 57ª. 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) de sua hora normal, em relação ao seu salário nominal e parcelas incorporadas.

§ 1º Ao empregado que estiver de sobreaviso será devido o pagamento de hora extra pelo tempo que permanecer trabalhando, a partir do momento em que comparecer ao trabalho, deixando de fazer jus ao adicional previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2º 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.

§ 3º O pagamento das horas de sobreaviso será efetuado na folha do mês subseqüente 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 58ª. Serão pagos os adicionais de periculosidade ou insalubridade, de acordo com as conclusões do laudo pericial.

Parágrafo Único - De ofício ou por requerimento dos interessados, a Empresa solicitará realização de perícia para a caracterização do grau de insalubridade ou periculosidade, sob o acompanhamento da Representação dos Trabalhadores (Sindicato, OLT e CIPA), levando o resultado do laudo ao conhecimento da OLT, da CIPA e do Sindicato.

## LICENÇA-PRÊMIO

Cláusula 59ª. 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 ser em 2 (dois) períodos de 15 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 de 1 (uma) licença por ano, 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. No período de setembro/2004 a abril/2005, a Empresa converterá em pecúnia, 15 (quinze) dias (1/2 licença) ou 30 (trinta) dias (1 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:

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

a) que já tenha um período aquisitivo de licença-prêmio completo, pode requerer a aquisição de 30(trinta) ou 15 (quinze) dias;
b) que irá complementar o 2o. período até 30.04.2005, pode requerer a aquisição de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, desde que a opção seja realizado 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 de 15 (quinze) dias, desde que a opção seja realizada no mês em que completar o meio período.

Parágrafo Único - Empregado que já tenha direito a meio período e que irá completar outro período até 30.04.2005, 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 setembro/2004 a abril/2005 estiver afastado em razão de licença sem remuneração.

§ 10º. Aos empregados com menos de 10 (dez) anos de tempo de serviço não será permitida a conversão em pecúnia de metade da licença, salvo nos casos em que já tinha adquirido o direito e não usufruído o período da licença correspondente aos 5 (cinco) primeiros anos.

## PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Cláusula 60ª. Serão fornecidos aos empregados, até o dia 25 de cada mês e de uma única vez, tíquetes para refeição, 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 5 (cinco) dias serão fornecidos 24 (vinte e quatro) tíquetes para refeição.

§ 3º Para os empregados com jornada semanal de 6 (seis) dias serão fornecidos 28 (vinte e oito) tíquetes para refeição.

§ 4º O valor facial do tíquete para refeição será de R$15,00 (quinze reais) com vigência a partir de 1º de maio de 2004.

§ 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 25ª e 26ª;
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.

§ 6º O empregado, no interregno 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", serão fornecidos tíquetes refeição na modalidade impresso, após três horas completas e contínuas de serviços extraordinários remunerados, independente do dia da semana que forem realizados, cujo valor corresponderá a 50% do valor facial estabelecido no parágrafo 4º. desta cláusula.

§ 7º Os índices de participação dos trabalhadores no custo do auxílio para refeição, serão:

| Nível Salarial | Ref. Salarial | % de Participação Mensal |
|---|---|---|
| 101 a 119 | 01 a 07 | 0,5% |
| 120 a 138 | 08 a 10 | 1,0% |
| 139 a 156 | 11 a 15 | 4,0% |
| 157 a 174 | 16 a 22 | 7,5% |

| | | |
|---|---|---|
| 175 a 190 | 23 a 37 | 10% |

§ 8º Opcionalmente, o empregado poderá requerer a troca do benefício vale refeição por vale alimentação, ou ainda, o recebimento de 50% do valor do benefício em vale refeição e 50% em vale alimentação. O empregado poderá fazer nova opção a cada seis meses e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 9º 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.

## AUXÍLIO-CRECHE / PRÉ-ESCOLAR

Cláusula 61ª. Será pago ao empregado, a título de auxílio-creche/pré-escolar, o valor mensal de R$ 137,00 (cento e trinta e sete reais), por filho na faixa etária compreendida entre 3 (três) meses e o final do ano letivo em que a criança complete 7 (sete) anos, desde que feita a inscrição do dependente.

§ 1º O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante.

§ 2º Caso o pai e a mãe sejam empregados do SERPRO o benefício será pago à mãe.

§ 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 matrícula de seu filho, caso este ingresse com menos de 7 (sete) anos no 1º ano do 1º grau, para comunicar à Empresa a alteração da escolaridade, sob pena de caracterização de falta grave.

## AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

Cláusula 62ª. Será pago ao empregado, a título de auxílio a filhos deficientes, o valor mensal de R$ 316,00 (trezentos e dezesseis reais), por filho ou equiparado, deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliá-lo 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 ou equiparado deficiente terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata.

## GRATIFICAÇÃO DE HABILITAÇÃO PARA AUXILIAR

Cláusula 63ª. O SERPRO a partir de agosto/2004 implantará a Gratificação de Habilitação para Auxiliar de 3% (classe I) e 5% (classe II).

## TITULO V – DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

### RETROATIVO

Cláusula 64ª. O pagamento do reajuste será retroativo a maio, data-base mantida em virtude do TERMO DE PRÉ-ACORDO PARA GARANTIA DA DATA BASE, firmado em 27 de abril 2004. As parcelas salariais decorrentes do retroativo serão pagas na folha de pagamento do mês de setembro/2004.

Cláusula 65ª. O novo valor facial e o quantitativo por cartela do auxílio-alimentação (Programa de Alimentação do Trabalhador) será retroativo a maio/2004.

Cláusula 66ª. As horas decorrentes de paralisação ou greve, ocorridas durante a campanha salarial, serão compensadas da seguinte forma: 50% com utilização do Banco de Horas previsto na cláusula 26ª. utilizando o saldo existente nos quadrimestres anteriores à data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, e as demais 50% por meio de compensação pelos empregados. A referida compensação será acordada com a chefia imediata e deverá ocorrer até novembro de 2004.

### VIGÊNCIA

Cláusula 67ª. O presente acordo terá vigência a partir de 1º de maio de 2004 até 30 de abril de 2005.

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.

E, por estarem assim acordes, firmam o presente, em seis vias de igual teor, na presença das testemunhas infrafirmadas.

Brasília, 31 de agosto de 2004.

**PELO SERPRO**

HENRIQUE COSTABILE
Diretor-Presidente

WAGNER QUIRICI
Diretor-Superintendente

ARMANDO DE ALMIRANTE FRID
Diretor

SÉRGIO ROSA
Diretor

LUIZA DE MARILAC F. KOCHINO
Diretora

ANTÔNIO SÉRGIO B. CANGIANO
Diretor

EUNIDES MARIA LEITE CHAVES
Superintendente de Gestão de Pessoas

FRANCISCA OLBERLINDA S. SERRA
Coordenadora da Comissão de Negociação

ULYSSES ALVES DE LEVY MACHADO
Consultor Jurídico

MAURÍCIO DE VASCONCELLOS SARAIVA
Advogado do Serpro

**PELA FENADADOS**

CARLOS ALBERTO VALADARES PEREIRA
Presidente

LUIZ ROBERTO DOCE SANTOS
Diretor

LÚCIA HELENA BERNARDES SANTOS
Diretora

JOSELITO DA SILVA
Diretor

MARTHIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO
Assessor Jurídico

TESTEMUNHAS:

---

Jorge Benjamin de Azevedo
CPF: 427.250.467-34

---

Antonio José Rabello Ferreira
CPF: