SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS – SERPRO

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES – FENADADOS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2019/2020

Junho / 2019

Sumário

TÍTULO I 4
DAS QUESTÕES SOCIAIS 4
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS 4
CÓDIGO DE CONDUTA 4
LICENÇA AMAMENTAÇÃO 5
PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE 5
LICENÇA POR ADOÇÃO 5
LICENÇA NOJO 6
LICENÇA PATERNIDADE 6
LICENÇA GALA 6
RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO 6
ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO 6
DISPENSA NEGOCIADA – APPD 7
DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA 7
PARCELAMENTO DE FÉRIAS 8
GARANTIA DE EMPREGO 8
ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA EMPREGADOS TRANSFERIDOS COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO 8
TERCEIRIZAÇÃO 9
SEGURO DE VIDA 9
ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO 9
LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES 10
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES/CURSOS 10
ESTAGIÁRIOS 10
EDUCAÇÃO CONTINUADA 10
TRANSPORTE 10
DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL 11
UNIÃO CIVIL ESTÁVEL 11
PDV/APA – QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA 11
INTERVALO DE ALMOÇO/DESCANSO 11
TÍTULO II 11
DAS QUESTÕES SINDICAIS 11
ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO 11
COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO 12
GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLT 12
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES 12
LIBERAÇÃO PARCIAL PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE SINDICAL 13
QUADROS DE AVISO 14
AMBIENTE DE TRABALHO 14
PROCESSOS JUDICIAIS 14
LEGITIMIDADE PROCESSUAL 14
MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 14
TÍTULO III 14
DAS QUESTÕES DA SAÚDE 14
MODALIDADE DO PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE 14
ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA 15

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS 15
ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR 15
REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS 15
ACIDENTE DE TRABALHO 16
COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL 16
CONDIÇÕES DO TRABALHO 17
TRABALHO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS 18
SERVIÇO DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT 18
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE - CIPA 18
TÍTULO IV 18
DAS QUESTÕES SALARIAIS 18
AJUSTE SALARIAL 18
FOLHA DE PAGAMENTO 19
RESTITUIÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO SALARIAL FÉRIAS 19
ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO 19
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO 19
HORÁRIO NOTURNO 20
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS 20
ADICIONAL NOTURNO 21
INDENIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO 21
ADICIONAL DE SOBREAVISO 21
ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE 22
LICENÇA-PRÊMIO 22
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR 23
AUXÍLIO CRECHE/ESCOLAR 25
AUXÍLIO A FILHO COM DEFICIÊNCIA 25
TITULO V 26
DO CUSTEIO SINDICAL 26
TITULO VI 27
DA VIGÊNCIA 27
TÍTULO VIII 27
DA ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 27

Acordo COLETIVO DE TRABALHO, relativo à data-base de 01.05.2019 ao período revisado havido entre 01.05.2019 a 30.04.2020, de âmbito nacional, que celebram, em consonância com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e demais legislações pertinentes, de um lado, o **SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS**, Empresa Pública vinculada ao Ministério da Economia, doravante denominada **SERPRO**, representado por Caio Mario Paes de Andrade – Diretor-Presidente, Antônio de Pádua Ferreira Passos – Diretor de Administração, Wilson Biancardi Coury – Diretor de Desenvolvimento Humano, André de Cesero – Diretor de Relacionamento com Clientes, Iran Martins Porto Júnior – Diretor de Desenvolvimento,

Antonino dos Santos Guerra Neto – Diretor de Operações, Juliano Couto Gondim Naves – Superintendente Jurídico e Cátia Gontijo Rezende – Superintendente de Gestão de Pessoas, e de outro como representante dos(as) empregados(as) a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES - FENADADOS**, representada por Djalma Araújo Ferreira – Secretário Geral, nos termos das cláusulas e condições seguintes:

TÍTULO I
DAS QUESTÕES SOCIAIS

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 para o desenvolvimento das pessoas e na realização das diretrizes empresariais.

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

CÓDIGO DE CONDUTA

Cláusula 3ª. O código de conduta deve pautar as relações entre o SERPRO, seus Empregados e as Representações dos Trabalhadores visando 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) quando solicitado, em data previamente acordada entre as partes, 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 pessoal 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, quando solicitado, informações sobre o volume de horas extras prestadas, número de trabalhadores acometidos de doença profissional e, em 5 (cinco) dias, os casos de acidente de trabalho;

d) quando solicitado, 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 o término do mês em que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, a 2 (dois) intervalos de 1 (uma) hora por filho, que poderão ser usufruídos separada ou conjuntamente, mediante negociação prévia com a chefia imediata, e para jornada de 6 (seis) horas, a um intervalo de 1 (uma) hora. O período da Licença Amamentação poderá ser ampliado, quando a saúde do filho assim exigir, mediante recomendação médica com homologação do médico da Empresa.

Parágrafo Único – O benefício descrito nesta Cláusula não implicará redução da jornada de trabalho.

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Cláusula 5ª. À empregada gestante será concedida prorrogação da licença maternidade, prevista no art. 7º, inc. XVIII, da Constituição da República de 1988, por 60 (sessenta dias), sem prejuízo do emprego e da remuneração, nos termos da Lei nº 11.770/08, independentemente do prazo previsto em seu art. 1º, do parágrafo 1.

LICENÇA POR ADOÇÃO

Cláusula 6ª. À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme definido no Estatuto da Criança e do Adolescente, será concedida licença por adoção de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º Será garantido à empregada ou ao empregado referidos no caput a prorrogação da licença por adoção por 60 dias, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

§ 2º A empregada ou empregado deverá apresentar ao SERPRO, para justificar o pleito correspondente a esta licença, termo de guarda de menor, acompanhado de

certidão expedida pelo Cartório da Vara Judicial competente, com prazo de emissão não superior a trinta dias, cujos termos atestem que a/o adotante formulou seu pedido de adoção.

§ 3º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

LICENÇA NOJO

Cláusula 7ª. Serão concedidos aos empregados(as) 05 (cinco) dias úteis de licença nojo por falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, enteado, irmã ou irmão, sogro ou sogra ou pessoa que tenha sua dependência comprovada junto ao(à) empregado(a) pelos meios hábeis, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Parágrafo único – O (A) empregado(a) 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.

LICENÇA PATERNIDADE

Cláusula 8ª. Serão concedidos aos empregados 20 (vinte) dias corridos de licença paternidade.

Parágrafo único – O empregado deverá apresentar ao SERPRO, imediatamente após o gozo da licença, documento oficial de comprovação da paternidade para justificar a referida concessão.

LICENÇA GALA

Cláusula 9ª. Serão concedidos aos(as) empregado(as) 05 (cinco) dias úteis de licença gala.

Parágrafo único – O(A) empregado(a) deverá apresentar ao SERPRO, imediatamente após o gozo da licença, documento oficial de comprovação do casamento ou da união estável para justificar a referida concessão.

RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO

Cláusula 10. Serão aceitos atestados médicos para justificativas de faltas, por motivo de doença, desde que homologados por médico indicado pela Empresa e que essa exigência não represente ônus financeiro ao empregado.

§ 1º. A exigência de homologação do atestado médico indicado pela Empresa, ocorre para a(s) ausência(s) do trabalho por período igual ou superior a 1 (um) dia.

§ 2º. O(A) empregado(a), a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, poderá ausentar-se em 02 (duas) oportunidades, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO

Cláusula 11. Os atestados de acompanhamento a consultas médicas, exames e internações hospitalares 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 do referido atestado de acompanhamento pelo serviço médico da Empresa.

§ 3º. O período de acompanhamento, que poderá ser inferior a um dia, será abonado até o máximo de 07 (sete) dias consecutivos ou o equivalente em minutos. Tal abono poderá ser prorrogado uma única vez ao ano, por igual período, mediante laudo médico homologado pelo serviço médico da Empresa.

§ 4º. As solicitações de excepcionalidades serão encaminhadas ao Serviço de Saúde Ocupacional para análise e parecer sob o ponto de vista da gravidade e ao Serviço Social para análise e parecer sob o ponto de vista da necessidade do acompanhamento ser feito pelo(a) empregado(a) da empresa.

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

§ 6º. A prorrogação excepcional não poderá ser superior a 30 dias, podendo ser prorrogada de forma sucessiva, observando o disposto no § 4º.

§ 7º. Para fins exclusivo desta Cláusula, serão aceitos atestados de acompanhamento quando o empregado possuir a tutela ou curatela, mesmo que o incapaz não seja seu dependente.

DISPENSA NEGOCIADA – APPD

Cláusula 12. O(A) empregado(a) terá 6 (seis) dias abonados de dispensa relativa à data-base de maio de 2019, que poderão ser usufruídas no período compreendido entre o mês de assinatura deste Acordo e o dia 30/04/2020. A critério do(a) empregado(a), cada dia de dispensa poderá ser transformado em 2 (dois) meio expedientes.

§ 1º. O(A) empregado(a) comunicará à chefia imediata, previamente a intenção de utilizar a dispensa, 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(A) empregado(a) contratado(a) por prazo determinado não tem direito aos dias de dispensa negociada 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 permitida a utilização de até 3 (três) dias de dispensa negociada ao período de férias.

§ 5º. Será permitido ao empregado que tem jornada de trabalho de 6 (seis) horas o gozo do benefício em 2 (dois) períodos de 3 (três) horas, mediante negociação com a chefia imediata.

DIA DO PROFISSIONAL DE INFORMÁTICA

Cláusula 13. O SERPRO mantém o "Dia do Profissional de Informática", a ser comemorado no dia 28 de outubro de cada ano, não havendo expediente nesta data.

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Cláusula 14. As férias serão gozadas em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o(a) empregado(a) tiver adquirido o direito de gozo e na época que melhor convier aos interesses do SERPRO, devendo, as partes, buscarem sempre a conciliação dos respectivos interesses.

§ 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. A iniciativa do requerimento do parcelamento caberá, exclusivamente, ao empregado(a).

GARANTIA DE EMPREGO

Cláusula 15. 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 e 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 maternidade, à empregada gestante;

IV – De um ano ao empregado(a) portador(a) de LER - Lesão por Esforços Repetitivos ou DORT - Distúrbios Osteo-musculares Relacionados ao Trabalho, oficialmente encaminhado à Empresa, pelo INSS, após a data de sua reabilitação.

V – Nos doze meses que antecedem o prazo mínimo em que o(a) empregado(a) adquirirá o direito à aposentadoria voluntária, proporcional ou integral, ratificada pelo sistema previdenciário oficial e pelo SERPROS, nos casos em que o empregado seja participante do mesmo.

§ 1º. Cessa a contagem das garantias previstas nesta Cláusula, quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho para tratamento de problemas 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, qualquer deles terá o 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 16. Será garantido ao empregado(a) transferido(a), por interesse da Empresa ou por interesse próprio, o período de estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses, após a data de sua transferência da projeção de lotação no SERPRO para outra projeção da Empresa em outro Município, desde que se torne impossível continuar morando no

mesmo lugar.

TERCEIRIZAÇÃO

Cláusula 17. O SERPRO se compromete a contratar serviços terceirizados apenas e exclusivamente nas hipóteses autorizadas pelo Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018, observado o disposto no artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal.

SEGURO DE VIDA

Cláusula 18. 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 exercício exija o constante deslocamento para fora do Município de sua lotação.

§ 2º. Os valores serão reajustados segundo a menor frequência permitida pela legislação.

§ 3º. Nos contratos de seguro de vida firmados pelo SERPRO, constará cláusula de obrigatoriedade de emissão de extrato dos prêmios de seguro, por segurado, quando solicitado ou quando houver alteração.

ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO

Cláusula 19. Ao empregado em procedimento de aplicação de penalidade disciplinar, terá garantido o direito de ampla defesa e contraditório, nos termos dos normativos da empresa.

§ 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 determinou 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 à aquela que apreciou a defesa.

§ 5º. A chefia competente para apreciar o recurso do empregado que se busca punir terá 10 (dez) dias úteis, contados da apresentação do recurso, para lhe dar ciência expressa de sua decisão.

§ 6º. Havendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho do empregado, interrompe-se a contagem dos prazos, os quais reiniciarão após a cessação da interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

Cláusula 20. A Empresa, sempre que possível, tornará compatível o horário da jornada de trabalho do empregado estudante, com o horário de suas atividades curriculares, referentes aos cursos de nível superior, pós-graduação, mestrado e doutorado que guardem relação com as áreas de atuação ou de interesse da empresa, observando o cargo, função e atividades desenvolvidas pelo(a) empregado(a).

§ 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 ensino fundamental ou médio, 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 21. 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 22. A arregimentação de estagiários pelo SERPRO será feita nos termos da lei, garantindo-se aos mesmos a possibilidade de experiência prática dos estudos acadêmicos.

EDUCAÇÃO CONTINUADA

Cláusula 23. 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.

Parágrafo Único – A Empresa repassará, mensal ou semestralmente, diretamente, o valor referente à bolsa do Programa de Incentivo à Educação Superior, aos empregados classificados e selecionados a cada processo seletivo do programa, devidamente matriculados e mediante documento comprobatório de realização das despesas.

TRANSPORTE

Cláusula 24. A Empresa fornecerá a seus empregados "vale-transporte", conforme dispõe a Lei nº. 7.418/1985, com as alterações introduzidas pela Lei nº. 7.619/1987, e o Decreto nº. 95.247/1987.

Parágrafo Único – Se verificada a impossibilidade de aplicação do "vale-transporte",

será estabelecida, a critério da empresa, forma alternativa de sua concessão.

DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

Cláusula 25. A Empresa implementará políticas de orientação, prevenção e combate a discriminação, ao assédio moral e sexual, tais como:

a) promover por meio de sua Comissão de Ética palestras e debates nos locais de trabalho;

b) publicar ou divulgar obras específicas;

c) realizar oficinas com especialistas da área;

§ 1º. Toda denúncia de discriminação, assédio moral e sexual deverá ser encaminhada a Comissão de Ética, para avaliação, que manterá o assunto sob sigilo.

§ 2º. Quando forem comunicadas ao SERPRO situações de discriminação, assédio sexual e moral, que envolvam empregados do SERPRO no âmbito de seus clientes, a empresa formalizará solicitação de apuração dos fatos ao cliente.

UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

Cláusula 26. Equiparam-se às relações entre pessoas do mesmo sexo com intuito de constituir família às uniões estáveis entre homens e mulheres, estendendo-lhes os mesmos direitos e obrigações constantes neste Acordo Coletivo de Trabalho.

PDV/APA – QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA

Cláusula 27. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada (PDV/APA) ensejará quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho, ressalvadas as ações já ajuizadas até 30/04/2018 e as decorrentes de assédio moral e sexual.

INTERVALO DE ALMOÇO/DESCANSO

Cláusula 28. Os empregados com jornada diária superior a 6 (seis) horas poderão solicitar a realização de intervalo de almoço/descanso de no mínimo 30 (trinta) minutos, que deverá ser previamente acordado com a chefia imediata, e no máximo de 2 (duas) horas.

TÍTULO II
DAS QUESTÕES SINDICAIS

ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 29. 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 o Sindicato encaminhará à Empresa cópia da ata por intermédio da qual a assembleia 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 extinção ou adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações.

§ 3º. As eleições dos membros das OLT serão coordenadas pelos sindicatos estaduais, cabendo a estes 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 da OLT terá a participação do Sindicato e será acompanhado pela Empresa.

§ 6º. Os membros titulares das OLT disporão de até 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociadas com a área do SERPRO 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 OLT, salvo em caso de substituição do representante titular, previamente formalizada junto a área que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores.

§ 8º. A Empresa se compromete a disponibilizar, nos escritórios, nas Regionais e SEDE, local para realização de suas reuniões.

COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 30. A composição das OLT será estabelecida de Acordo com o quantitativo de empregados, contratados por prazo indeterminado, em cada Estado, nas seguintes proporções:

I – Até 250 empregados – 2 representantes;

II – de 251 a 1.000 empregados - 4 representantes;

III – 1.001 a 2.000 empregados - 6 representantes;

IV – 2.001 a 3.000 empregados - 8 representantes;

V – 3.001 a 4.000 empregados - 10 representantes.

Parágrafo Único – Será assegurado, para cada representante, um suplente.

GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MEMBROS DAS OLT

Cláusula 31. Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares e suplentes das OLT, 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 32. O SERPRO concederá, se formalmente solicitado pela FENADADOS, interrupção do contrato de trabalho aos trabalhadores eleitos para representação sindical, sem qualquer prejuízo, com exceção da Gratificação de Função de Confiança (GFC) e da Gratificação Técnica (FCA/FCT/GFE), limitado ao número de 23 (vinte e três) liberações.

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

a) A qualquer momento, a FENADADOS poderá efetuar remanejamento 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, não se tratando neste caso, de interrupção do contrato de trabalho.

§ 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 PARCIAL PARA EXERCÍCIO DE ATIVIDADE SINDICAL

Cláusula 33. Fica instituído, no âmbito da Empresa, a liberação parcial, para ser administrado pela FENADADOS, no total de 1.656 (um mil seiscentos e cinquenta e seis) horas mensais, durante a vigência desse Acordo.

§ 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 mensal deve ser igual a 10 (dez) dias úteis consecutivos observando a jornada de trabalho do empregado e o disposto no § 7º.

§ 4º. O SERPRO envidará todos os esforços no sentido de atender as solicitações de liberação.

§ 5º. Os casos não previstos nas cláusulas 29 e 30 serão tratados pontualmente pelo SERPRO e FENADADOS.

§ 6º. As disposições da presente cláusula aplicam-se integralmente aos trabalhadores do quadro externo alocados aos clientes.

§ 7º. A FENADADOS poderá utilizar 1 liberação, de até 240 (duzentos e quarenta) horas, que não estará limitada a liberação máxima disposta no § 3º.

QUADROS DE AVISO

Cláusula 34. 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 o sindicato e a representação da Organização por Local de Trabalho – OLT.

AMBIENTE DE TRABALHO

Cláusula 35. O SERPRO se compromete a cumprir a Norma Regulamentadora nº 17 em todos os seus aspectos nos ambientes internos.

PROCESSOS JUDICIAIS

Cláusula 36. 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 37. 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 38. 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 ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Cláusula 39. A Empresa manterá o sistema de Autogestão em âmbito nacional como modalidade de seu Plano de Assistência à Saúde (PAS) a seus empregados e demais beneficiários em conformidade com os arts. 30 e 31 da Lei 9.656/98 e regulamentos empresariais que amparam o tema.

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Cláusula 40. A Empresa oferecerá Plano Odontológico, na modalidade de custeio paritário, por opção do empregado.

Parágrafo único - A participação do empregado, para a utilização do benefício, constante do caput da presente cláusula, será estabelecida observando-se as normas legais vigentes.

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Cláusula 41. 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; e

III – A garantia de outros Exames, de acordo com a necessidade, atividade e idade.

Parágrafo Único. No caso de dispensa de empregado, sempre que decorridos mais de 6 (seis) meses do último exame periódico, o SERPRO realizará exames demissionais.

ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

Cláusula 42. O SERPRO proporcionará assistência médico-hospitalar aos empregados e seus dependentes, por meio do Plano de Assistência à Saúde, nos termos do regulamento que o rege, resguardadas condições e garantias asseguradas por decisão judicial transitada em julgado.

REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS

Cláusula 43. 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 fixado pelo Órgão Central de Gestão de Pessoas.

§ 1º. Desde que comprovada a necessidade e à luz da gravidade do caso, por apreciação do serviço médico e social do SERPRO, serão reembolsadas ao empregado 100% (cem por cento) de suas despesas odontológicas (traumatologia buco-maxilo-facial), psicológicas e médico-hospitalares, bem como de seus dependentes, assim considerados aqueles cadastrados no Plano de Assistência 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:

a) gravidade – ocorrerá quando houver risco de vida ou perda de função, a ser comprovada pelo laudo do Serviço Médico do SERPRO;

b) necessidade – ocorrerá em casos graves cujos tratamentos exijam recursos não oferecidos por meio da rede credenciada ou órgãos públicos ou assemelhados a ser comprovada pelo laudo do Serviço Social do SERPRO.

§ 3º. Os laudos do serviço 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 44. 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. A empresa se compromete a criar e manter programas de reabilitação e de acompanhamento aos empregados afastados para tratamento de saúde, cujos critérios e condições serão regulados pela área responsável pela saúde do trabalhador e pelos demais normativos aplicáveis.

§ 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, por meio da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), no prazo máximo de 10 (dez) dias após a constatação do evento, para perícia previdenciária, os empregados portadores de doença ocupacional, mencionando as características da doença e comunicando o fato ao Sindicato, CIPA e à OLT.

§ 5º. Aos empregados formalmente aposentados por invalidez, decorrente de acidente de trabalho motivado por doença ocupacional, assim reconhecido pelo INSS, será concedida a manutenção no plano de assistência médico-hospitalar oferecido pela empresa, com custeio integral da mensalidade deste por parte da empresa.

COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Cláusula 45. 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:

a) 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;

b) 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 complementação do auxílio-doença poderá ser revogada ou suspensa em qualquer época do transcurso de seu pagamento:

a) por decisão da Direção da Empresa, por motivos de ordem financeira;

b) 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;

c) se o afastado recusar-se a seguir as prescrições médicas do tratamento;

d) se for constatado que o afastado exerce qualquer tipo de atividade que seja prejudicial à sua recuperação.

§ 10º. 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.

§ 11º. O SERPRO buscará alternativas de convênio com o INSS, com relação aos casos de acidentes de trabalho.

CONDIÇÕES DO TRABALHO

Cláusula 46. Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir

para a melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

Parágrafo Único. Os trabalhadores terão direito de se ausentar do local de trabalho em caso de existirem condições adversas, com a anuência da Chefia Imediata, que acionará o Serviço Médico e/ou o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

TRABALHO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Cláusula 47. O SERPRO se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho dos portadores de necessidades especiais, tornando-as compatíveis com suas limitações, conforme previsto em normas e legislações pertinentes e recomendações de normas da Associação Brasileiras de Normas Técnicas – ABNT.

SERVIÇO DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT

Cláusula 48. Todas as questões de que tratam as cláusulas 44 e 46 são disciplinadas internamente pelo disposto nas normas do SERPRO que regulamentam as atividades do SESMT, exceto nos casos em que estas sejam menos benéficas ao empregado.

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE - CIPA

Cláusula 49. A eleição dos membros da CIPA será efetuada de Acordo com a Portaria nº 8, de 23/02/1999, do SSST/MTE 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.

§ 5º. A Empresa atenderá aos preceitos da NR 05 nos escritórios, instalados em dependências próprias do SERPRO.

TÍTULO IV
DAS QUESTÕES SALARIAIS

AJUSTE SALARIAL

Cláusula 50. O SERPRO reajustará as tabelas de remuneração em 3,55% (três

vírgula cinquenta e cinco por cento), equivalente a 70% do INPC acumulado no período de maio de 2018 a abril de 2019, com efeitos retroativos a maio de 2019.

FOLHA DE PAGAMENTO

Cláusula 51. A Empresa efetuará o pagamento a 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.

§ 3º. Excepcionalmente, o pagamento relativo ao mês de novembro, poderá ser feito até o 1º dia útil do mês subsequente.

RESTITUIÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO SALARIAL FÉRIAS

Cláusula 52. Mediante opção formal do empregado, 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% (cinquenta por cento) do valor do adiantamento.

§ 3º. Por opção exclusiva do trabalhador, reconhecendo as partes os princípios da autonomia privada coletiva e de autodeterminação coletiva, a empresa autorizará a concessão do adiantamento tão somente do 1/3 de férias constitucionais.

ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Cláusula 53. O adiantamento do décimo terceiro salário poderá ocorrer no mês efetivo do gozo das férias do empregado, caso tenha se manifestado nesse sentido, por ocasião 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 54. Será pago a cada empregado, a título de anuênio, o adicional mensal de 1% (um por cento) sobre o seu salário nominal/referência salarial 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 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 55. Será considerado trabalho noturno aquele prestado no período havido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Cláusula 56. As horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta 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 100% (cem por cento) em dias de domingos e feriados sendo ambos percentuais calculados sobre a hora normal, tomando 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..

§ 1º. Na hipótese de horas extras trabalhadas em período noturno, a saber, das 22 (vinte e duas) horas às 5 (cinco) horas, incidirão os adicionais anteriormente referidos sobre o valor resultante da incidência do adicional noturno de 20% (vinte 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:

a) quando do interesse da Empresa: na proporção dos adicionais de 70% (setenta por cento) para as horas trabalhadas de segunda a sábado, e 120% (cento e vinte por cento), para as horas trabalhadas nos domingo e feriados.

§ 4º. Não haverá exclusão do quantitativo de horas extras incorporadas, para fins de pagamento de novas extras que o empregado vier a prestar.

§ 5º. Para cálculo da base de remuneração das horas extras trabalhadas não serão

consideradas as rubricas referentes à incorporação de horas extras e adicional noturno.

§ 6º. 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 57. Será pago, a título de Adicional Noturno, um percentual de 20% (vinte 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 58. 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 igual ou 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 20% (vinte 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 está 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 59. 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) sobre a Referência Salarial, as incorporações de adicional noturno e de hora extra, as Gratificações Profissionais (GEP/GQP/GHP e GEA/GQA/GHA), as Gratificações Técnicas (FCA/FCT/GFE), inclusive incorporações decorrentes, de Vantagem Pessoal RARH2 e de Adicional por Tempo de Serviço – ATS, respeitados os percentuais vigentes.

§ 1º. Será considerado sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição do SERPRO, independentemente do local, aguardando convocação para o atendimento de situação de emergência.

I) Nestes casos, é imprescindível, para a caracterização do regime de sobreaviso, que o empregado tenha recebido comunicação prévia e escrita da respectiva chefia imediata, informando-o da escalação.

II) A convocação de empregado, escalado em regime de sobreaviso, para o comparecimento ao trabalho poderá ser realizada por intermédio de ligação telefônica ou por outros meios eletrônicos, como bip, pager ou similares.

III) O mero porte por parte do empregado de celulares, bip, pager ou similares, sem o cumprimento do disposto no inciso I desta cláusula não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso.

IV) Sem o cumprimento do disposto no inciso I desta cláusula, fica o empregado desobrigado de atender a qualquer chamado.

§ 2º. Ao empregado que estiver de sobreaviso será devido o pagamento de hora extra pelo tempo em que permanecer trabalhando, a partir do momento em que comparecer ao trabalho, em atendimento à convocação realizada pela Empresa, deixando de fazer jus durante o período de trabalho ao adicional previsto no caput desta cláusula.

§ 3º. 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.

§ 4º. O pagamento das horas de sobreaviso será efetuado na folha do mês subsequente 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 60. De ofício ou por requerimento dos interessados, a Empresa realizará ou solicitará a realização de perícia técnica para a caracterização da periculosidade ou do grau de insalubridade a que o empregado está submetido, sob o acompanhamento da Representação dos Trabalhadores (Sindicato e OLT), levando o resultado do laudo pericial ao conhecimento da OLT, da CIPA e do Sindicato.

Parágrafo Único – O percentual de reajuste mencionado na Cláusula 50 não se aplica à base de cálculo do adicional de insalubridade, considerando a existência de base de cálculo própria, especificada em lei.

LICENÇA-PRÊMIO

Cláusula 61. 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 ocorrer em 1 (um) período de 30 (trinta) dias, em 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, ou em 3 (três) período de 10 (dez) 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, 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. Da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho e até 30/04/2020, a Empresa converterá em pecúnia somente 15 (quinze) dias, a pedido do empregado, desde que satisfeitos os requisitos para aquisição à licença-prêmio:

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

- que já tenha um período aquisitivo de licença-prêmio completo;

- que complementará o 2º período até 30/04/2020, desde que a opção seja realizada 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 ou gozo de 15 (quinze) dias, desde que a opção seja realizada após o mês em que completar o meio período.

a) Empregado que já tenha direito a meio período e que irá completar outro período até 30/04/2020, poderá optar pelo gozo 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 01/05/2019 a 30/04/2020 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 62. Serão fornecidos aos empregados, até o dia 25 de cada mês e de uma única vez, tíquetes, 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 05 (cinco) dias serão fornecidos 24 (vinte e quatro) tíquetes.

§ 3º. Para os empregados com jornada semanal de 06 (seis) dias serão fornecidos 28 (vinte e oito) tíquetes.

§ 4º. O SERPRO reajustará o valor facial do tíquete em 3,55% (três vírgula cinquenta e cinco por cento), equivalente a 70% do INPC acumulado no período de maio de 2018 a abril de 2019 com efeitos retroativos a maio de 2019.

§ 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 32 e 33;

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. Serão fornecidos, no mês de dezembro de 2019, o valor correspondente a 24 tíquetes refeição/alimentação suplementar, em uma única remessa, aos empregados que estiverem com contrato de trabalho ativo na data de assinatura deste Acordo, excluindo-se os empregados que se encontrem em Licença sem Remuneração ou em Afastamento por Prisão/Reclusão.

§ 7º. O empregado, quando 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", os valores serão creditados para o empregado, após três horas completas de serviços extraordinários remunerados, realizados durante a mesma jornada extra, independente do dia da semana que forem prestados, cujo valor corresponderá a 50% do valor facial estabelecido no parágrafo 4º desta cláusula.

§ 8º. Os índices de participação dos trabalhadores no custo do auxílio para refeição, serão:

§ 9º. Opcionalmente, o empregado poderá requerer a troca do benefício tíquete refeição por tíquete alimentação, ou ainda, o recebimento de 50 % do valor do benefício em tíquete refeição/alimentação e 50 % em tíquete alimentação/refeição ou 67 % do valor do benefício em tíquete refeição/alimentação e 33 % em tíquete alimentação/refeição.

PACCS (Nível Salarial)	RARH2 (Referência Salarial)	PGCS 8 hs (Nível Salarial)	PGCS 6 hs (Nível Salarial)	PGCS 4hs (Nível Salarial)	Percentual de Participação
101 a 119	01 a 07	301-8 a 305-8	301-6 a 311-6		0,30%
120 a 138	08 a 10	306-8 a 309-8	312-6 s 314-6		0,65%
139 a 156	11 a 15	310-8 a 317-8	315-6 a 324-6 201-6 a 207-6		2,80%
157 a 174	16 a 22	318-8 a 328-8 201-8 a 213-8	325-6 a 328-6 208-6 a 220-6	101-4 a 111-4	5,63%
175 a 190	23 a 37	214-8 a 224-8 101-8 a 122-8	221-6 a 224-6 101-6 a 122-6	112-4 a 122-4 101-E a 122-E	8,00%

O empregado poderá fazer nova opção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 10º. 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/ESCOLAR

Cláusula 63. Será pago a empregada, por filho, menor sob sua guarda, na faixa etária compreendida entre 06 (seis) meses e o final do ano letivo em que a criança complete 7 (sete) anos, desde que feita a inscrição do dependente e comprovada sua matrícula até o 2º ano do ensino fundamental.

§ 1º. O empregado fará jus ao benefício a partir do 4º mês de vida seu filho.

§ 2º. Caso os genitores sejam empregados do SERPRO, o benefício será pago àquele que, de comum Acordo, for indicado mediante requerimento assinado por ambos.

§ 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 3º ano do Ensino Fundamental, para comunicar à Empresa a alteração da escolaridade, sob pena de caracterização de falta grave.

§ 5º. O valor do auxílio creche/pré-escolar fica reajustado em 3,55% (três vírgula cinquenta e cinco por cento), equivalente a 70% do INPC acumulado no período de maio de 2018 a abril de 2019, passando a ser de R$ 382,68 (trezentos e oitenta e dois reais e sessenta e oito centavos) a partir de 1° de maio de 2019.

§ 6º. A concessão do Auxílio Creche/Escolar fica condicionado a declaração do solicitante de que o pai ou mãe de seu filho não recebe benefício semelhante.

AUXÍLIO A FILHO COM DEFICIÊNCIA

Cláusula 64. Será pago ao empregado o "Auxílio a Filho com deficiência", por filho, menor sob sua guarda, quando deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliar o empregado 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. Será concedido horário especial, respeitado o intervalo intrajornada, ao(a) empregado(a) que tenha filho(a), cônjuge ou dependente legal com deficiência, quando comprovada a necessidade pelo serviço de saúde da empresa, independentemente de compensação de horário, desde que, o(a) empregado(a) comprove ser responsável pelo acompanhamento do(s) tratamento(s) recomendado(s) para a pessoa com deficiência.

§ 3º. O valor do Auxílio a Filho Portador de Necessidades Especiais fica reajustado em 3,55% (três vírgula cinquenta e cinco por cento), equivalente a 70% do INPC acumulado no período de maio de 2018 a abril de 2019, passando a ser de R$ 1.150,70, (um mil cento e cinquenta reais e setenta centavos) a partir de 1° de maio de 2019.

§ 4º. O (a) empregado (a) fará jus aos benefícios desta cláusula e dos previstos na cláusula 63, "Auxílio Creche/Escolar", desde que preenchidos os requisitos e observados os limites exigidos nestes dispositivos.

§ 5º. A concessão do horário especial a que se refere § 2º, está limitada a 2 horas diárias e deverá ser renovada a cada 12 (doze) meses, podendo ser prorrogada por período superior, a critério da empresa, mediante prévio parecer da equipe de saúde da empresa.

§ 6º. O(a) empregado(a) cujo filho(a) ou cônjuge tenha mais de 24 anos de idade, deverá comparecer anualmente ao OLGP para solicitar a renovação do Auxílio, mediante comprovação da continuidade dos motivos que ensejaram a concessão inicial do benefício.

TITULO V
DO CUSTEIO SINDICAL

Cláusula 65. Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial) referida pelo artigo 513, alínea "e", da CLT expressamente fixada neste Acordo Coletivo de Trabalho aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores convocada e realizada de forma regular e legitima nos termos dos artigos 611 e seguintes da CLT, no valor de metade de um salário-dia, para custeio das entidades sindicais profissionais em decorrência da negociação coletiva trabalhista a ser repassada à Fenadados e aos sindicatos, em decorrência de desconto pela empresa no contra cheque dos trabalhadores, no segundo mês imediatamente subsequente a data de assinatura deste acordo coletivo de trabalho, para repasse até os trinta dias posteriores, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador ao sindicato profissional na forma do parágrafo seguinte.

§ 1o: O trabalhador deverá ser informado pela empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput desta cláusula, podendo apresentar ao sindicato profissional respectivo, pessoalmente por escrito e com identificação de assinatura legíveis sua expressa oposição devendo no prazo de vinte dias a contar da ciência da informação supra apresentar à empresa o comprovante de oposição apresentada ao sindicato sob pena de aceitação do desconto.

§ 2o: caberá a empresa a entrega ao empregado do comprovante de recebimento do comprovante de oposição apresentado ao sindicato no momento de sua entrega.

§ 3o: fica vedado a empresa a realização de quaisquer manifestações atos campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores de apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 4o: Fica vedado a Fenadados, aos sindicatos profissionais e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores de apresentarem o seu direito de oposição por escrito

§ 5o: o trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no parágrafo primeiro, não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 6o: caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados à Fenadados e os sindicatos profissionais efetivos beneficiários dos repasses assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados dos valores que lhe forma atribuídos, caso o ônus recaia sobra a empresa ela poderá cobrar da Fenadados e/ou dos sindicatos respectivos ou promover a

compensação com outros valores que devam ser a eles repassados inclusive relativos a contribuições associativas devendo a empresa notificar as entidades sindicais correspondente acerca de ação com referido objeto eventualmente ajuizado para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 7o: o valor da contribuição prevista no caput correspondente a 50% de um único salário dia vigente do trabalhador.

§ 8o FENADADOS e os sindicatos profissionais declaram que mediante o presente ajuste se abstém de pleitear e cobrar a contribuição prevista no artigo 578 e seguintes da CLT relativamente ao exercício de 2019/2020 e 2020/2021 sendo que o presente compromisso passa a integrar o acordo coletivo de trabalho

§ 9o: A empresa 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:

a) ao Sindicato representado: 62,21% (sessenta e dois vírgulas vinte e um por cento) do total arrecadado, relativo à base territorial do Sindicato;

b) à FENADADOS: os 37,79% (trinta e sete, vírgula setenta e nove por cento) restantes.

TITULO VI
DA VIGÊNCIA

Cláusula 66. O presente instrumento terá vigência a partir de 1º de maio de 2019 até 30 de abril de 2020.

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.

TÍTULO VIII
DA ABRANGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Cláusula 67. Ficam garantidas as cláusulas normativas do ACT a todo corpo funcional do SERPRO e, no que diz respeito às cláusulas obrigacionais, somente às partes signatárias do Acordo e representadas, conforme procurações recebidas pelo SERPRO da FENADADOS no ato da assinatura do presente Acordo.

E, por estarem assim acordados, firmam o presente, em 4 (quatro) vias de igual teor, na presença das testemunhas infrafirmadas.

Brasília, 01 de julho de 2019.

PELO SERPRO

Caio Mario Paes de Andrade
Diretor-Presidente

Antônio de Pádua Ferreira Passos
Diretor de Administração

Wilson Biancardi Coury
Diretor de Desenvolvimento Humano

André de Cesero
Diretor de Relacionamento com Clientes

Iran Martins Porto Júnior
Diretor de Desenvolvimento

Antonino dos Santos Guerra Neto
Diretor de Operações

Gileno Gurjão Barreto
Diretor Jurídico e de Governança e Gestão

Juliano Couto Gondim Naves
Superintendente Jurídico

Cátia Gontijo Rezende
Superintendente de Gestão de Pessoas

Leandro Luiz F. de L. Messere
Gerente Jurídico-Tribunais Superiores

PELA FENADADOS E ENTIDADES SINDICAIS

Djalma Araújo Ferreira
Secretário Geral Fenadados

Débora Sirotheau Siqueira Rodrigues
(OAB-PA 14707)
Diretora Jurídica Fenadados

Telma Maria de Castro Dantas
Coordenadora de Campanha Fenadados

Carlos Alberto Valadares Pereira
Vice-Presidente Fenadados

José Valmir Braz
Presidente SINDPD-CE

Vera Justina Guasso
Secretária Geral SINDPPD-RS

Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade
Diretor Presidente SINDPD-SC