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
2002-2003

SUMÁRIO

TÍTULO I
DAS QUESTÕES SOCIAIS

- Princípios Fundamentais 04
- Código de Conduta 05
- Licença Amamentação 06
- Licença por Adoção 06
- Licença Nojo 07
- Reconhecimento de Atestado Médico 07
- Atestado de Acompanhamento 07
- Abono Social 07
- Parcelamento de Férias 08
- Garantia de Emprego 08
- Estabilidade no Emprego para Empregados Transferidos com Mudança de Domicílio 09
- Seguro de Vida 09
- Advertência ou Suspensão 10
- Dispensa Sem Justa Causa 10
- Salário-Educação 11
- Liberação de Estudantes 11
- Liberação de Empregados para Debates/Cursos 12
- Estagiários 12
- Transporte 12

TÍTULO II
DAS QUESTÕES SINDICAIS

- Organização por Local de Trabalho 13
- Composição das Organizações por Local de Trabalho 13
- Garantia de Emprego para os Membros das OLTs 14
- Liberação de Empregados Eleitos para Representações dos Trabalhadores 14
- Liberação de Empregados para Utilização do Banco de Horas 15
- Sistema Interno de Solução de Impasses 15
- Comissão Paritária 16
- Comissão Paritária Nacional de Produtividade 16
- Quadros de Avisos 17
- Taxa Assistencial 17
- Parque Tecnológico 17
- Processos Judiciais 18
- Legitimidade Processual 18
- Multa por descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho 18

TÍTULO III
DAS QUESTÕES DA SAÚDE

- Exames Médicos Periódicos 19
- Assistência Médico-Hospitalar 19
- Reembolso cd Despesas Médicas, Hospitalares, Odontológicas e Psicológicas 20
- Comissão Gestora do PAS e Condições de Trabalho 21
- Acidente do Trabalho 21
- Complementação Salarial 22
- Condições do Trabalho 24
- Registro de Freqüência 24
- Intervalos da Jornada de Trabalho 24
- Trabalho de Deficientes 24
- Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho SESMT 24
- CIPA 25
- Atendimento Ambulatorial aos Aposentados 25

TITULO IV
DAS QUESTÕES SALARIAIS

- Ajuste Salarial 26
- Folha de Pagamento 26
- Restituição Parcelada do Adiantamento Salarial de Férias 26
- Adiantamento do Décimo Terceiro Salário 26
- Adicional por Tempo de Serviço 27
- Horário Noturno 27
- Adicional de Horas Extras 28
- Adicional Noturno 29
- Indenização de Horas Extras e Adicional Noturno 29
- Adicional de Sobreaviso 30
- Adicionais de Periculosidade e Insalubridade 30
- Licença-Prêmio 30
- Programa de Alimentação do Trabalhador 32
- Auxílio-Creche/Pré-Escolar 33
- Auxílio a Filhos Deficientes 34

TITULO V
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

- Retroativo 35
- Vigência 35

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, relativo à data-base de 01.05.2002 e ao período revisando havido entre 01.05.2001 e 30.04.2002, que celebram o SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO), Empresa Pública vinculada ao Ministério da Fazenda, doravante denominado SERPRO, representado por Wolney Mendes Martins – Diretor-Presidente, Gilson Oliveira Lariú - Diretor-Superintendente, Carlos Luiz Moreira de Oliveira, Kleber Campos Rodrigues Filho, Celso Luiz Barreto dos Santos e José Henrique Santos Portugal - Diretores, Marcus Antônio Lima de Oliveira e Souza - Superintendente de Gestão de Pessoas, Vanderlan Moreira Santos - Assessor da Diretoria, Ana Elisabete Moya – Advogada do SERPRO e Ulysses Alves de Levy Machado - Consultor Jurídico; 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 Luiz Roberto Vieira - Presidente, Luiz Roberto Doce Santos e Dilson José dos Santos - Diretores e Marthius Sávio Cavalcante Lobato - Assessor Jurídico, perante a Procuradoria Geral do Trabalho e sob a mediação da Vice-Procuradora Geral do Trabalho, Dra. Guiomar Rechia Gomes e do Sub-Procurador Geral do Trabalho, Dr. Edison Braz da Silva - nos termos dos artigos e condições seguintes:

TÍTULO I
DAS QUESTÕES SOCIAIS

DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º 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.

Art. 2º As partes discutirão, na vigência do presente acordo, o desenvolvimento atual e as possíveis conseqüências do processo de reestruturação e inovação tecnológica, sobre a organização do trabalho e o emprego. Agendarão, de igual modo, discussões sobre a conveniência da implantação do contrato de gestão, sob o ponto de vista da Empresa e de seus empregados.

Art. 3º 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 Recursos Humanos;

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

Art. 4º Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora.

Parágrafo Único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, desde que haja recomendação médica expressa.

LICENÇA POR ADOÇÃO

Art. 5º 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

Art. 6º 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

Art. 7º 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

Art. 8º 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 deste artigo, consideram-se dependentes do empregado o cônjuge ou companheiro(a), pais, avós, e filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda).

ABONO SOCIAL

Art. 9º O empregado terá 03 (três) dias abonados, no período compreendido entre a assinatura deste acordo e 30/04/2003, 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 É vedada a utilização do abono incorporado ao período de férias. Exceção feita quando da ocorrência de pelo menos um dia de intervalo entre as férias e o abono.

§3º O empregado contratado por prazo determinado não tem direito ao abono de que trata o presente artigo.

§4º 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.

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Art. 10 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.

§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 sempre concedidas de uma só vez.

GARANTIA DE EMPREGO

Art. 11 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 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, que seja oficialmente encaminhado à Empresa pelo INSS, após sua reabilitação;.

V – nos doze meses que antecedem o prazo mínimo em que o empregado adquirirá o direito à aposentadoria voluntária proporcional nos seguintes termos: ao homem, entre 29 e 30 anos de trabalho e 52 e 53 anos de idade, simultaneamente e a mulher, entre 24 e 25 anos de trabalhos e 47 e 48 anos de idade, também, simultaneamente.

§1º Cessa a contagem das garantias previstas neste artigo, quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho para tratar de interesse particular.

§2º Os prazos de garantia de emprego ajustados neste artigo 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

Art. 12 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

Art. 13 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 cotidianamente atividades externas às dependências da Empresa, em atendimento de campo e compras.

§1º Também farão jus ao seguro de vida de que trata este artigo, os empregados que efetiva e oficialmente desempenhem atividades de sustentação 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

Art. 14 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 a autoridades competentes não se pronunciarem 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 §§ de 2º a 5º.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Art. 15 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* deste artigo, 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 deste artigo 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 neste artigo, 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.

SALÁRIO-EDUCAÇÃO

Art. 16 O SERPRO indenizará o empregado, semestralmente, o valor estipulado pelo FNDE-MEC, por beneficiário inscrito no salário-educação até 19/10/1996, conforme Lei nº 9.766/98, desde que esteja cursando da 1ª à 8ª série do primeiro grau na rede particular de ensino regular ou até que o benefício seja objeto de alteração por legislação superveniente.
§1º Para recebimento do benefício, o empregado fará, anualmente, a renovação de inscrição, no Órgão Local de Recursos Humanos.

LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

Art. 17 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

Art. 18 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

Art. 19 A arregimentação de estagiários será feita de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade da Empresa e nos termos da lei.

TRANSPORTE

Art. 20 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.

TÍTULO II
DAS QUESTÕES SINDICAIS

DA ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO

Art. 21 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

Art. 22 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

Art. 23 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

Art. 24 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 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 deste artigo, 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 deste artigo 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

Art. 25 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 nos artigos 24 e 25 serão tratados pelo SERPRO e FENADADOS.

SISTEMA INTERNO DE SOLUÇÃO DE IMPASSES

Art. 26 As partes acordam a constituição de um Sistema Interno de Solução de Impasses (S.I.S.I.), 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.

Parágrafo Único - Para a consecução dos objetivos mencionados no *caput* desta cláusula, as partes entendem ser necessária a criação de uma Comissão Interna de Solução de Impasses, composta por membros dos Sindicatos, das OLT's e da Gerência das Regionais, cujas condições de funcionamento serão estabelecidas de comum acordo entre as partes signatárias deste Acordo, dentro de 60 (sessenta) dias a contar da data de assinatura do presente ACT.

COMISSÃO PARITÁRIA

Art. 27 As partes acordam que o Protocolo de Instituição da Comissão Paritária Supervisora do Processo de Transformação do SERPRO, é parte integrante do presente ACT e que, além dos temas em andamento, terão prioridade de discussão nesse fórum os estudos sobre a gratificação de habilitação para os auxiliares, que serão submetidos à Diretoria e posteriormente ao Conselho Diretor e ao DEST, para análise e aprovação.

Parágrafo único – A instituição da gratificação de habilitação para os auxiliares será discutiva na Comissão Paritária que terá prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, uma única vez, para a conclusão dos trabalhos.

COMISSÃO PARITÁRIA NACIONAL DE PRODUTIVIDADE

Art. 28 As partes acordam em dar continuidade à Comissão Paritária Nacional para estudar e desenvolver conceitos, critérios, métodos de aferição e indicadores de produtividade da Empresa, com base nos seguintes objetivos comuns:

a)Incremento da produtividade da Empresa como forma de garantir desenvolvimento econômico-social sustentável;

b)Conhecer os índices de produtividade real da Empresa para embasar seus estudos, análises e projeções.

§1º Essa Comissão, de quatro membros de cada parte, já instalada, apresentará à Diretoria os resultados dos estudos realizados, até o final do mês de novembro de 2000.

§ 2º A Empresa fornecerá todos os documentos ou informações relativas ao tema objeto de discussão, quando solicitado por qualquer membro da Comissão.

§3º As partes comprometem-se a analisar os estudos realizados, levando-os em consideração com vistas a ulteriores decisões, incluindo a apropriação de eventuais aumentos de produtividade pelas três partes interessadas, ou seja, a Empresa, por meio de auferição de lucros; os clientes, por meio de prestação de melhores serviços e redução de preços; e os trabalhadores, por meio de aumentos de salários.

§4º Os estudos objeto desta Comissão serão apreciados pela Diretoria e posteriormente encaminhados para análise e decisão do Conselho Diretor e DEST.

DOS QUADROS DE AVISO

Art. 29 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

Art. 30 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 Este artigo será mantido no Acordo até que venha a ser regulamentado o Inciso IV, do Art. 8º do Capitulo II - Dos Direitos Sociais, da Constituição Federal.

PARQUE TECNOLÓGICO

Art. 31 O SERPRO e a FENADADOS por ocasião das reuniões quadrimestrais, após a assinatura do Acordo, analisarão conjuntamente as ações da Empresa para modernização do parque, desde que signifiquem mudança tecnológica e definição do cronograma para atendimento da NR 17.

Parágrafo Único - Até o início das reuniões previstas neste artigo, o SERPRO zelará pela manutenção das condições de uso do maquinário, de forma a não gerar situações de risco aos empregados.

PROCESSOS JUDICIAIS

Art. 32 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

Art. 33 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

Art. 34 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

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Art. 35 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.

§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

Art. 36 O SERPRO proporcionará assistência médico-hospitalar aos empregados e seus dependentes, por meio do Plano de Apoio à Saúde.

§1° São beneficiários do Plano de Apoio à Saúde, 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 menor, sob tutela, desde que o(a) empregado(a) tenha sido designado 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(s) menor(es) sob guarda e o(s) enteado(s) sob guarda 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;

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;

§1°. 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.

§2° Nos casos acima, existindo invalidez permanente comprovada pelo INSS, não haverá limite de idade.

§3° O Órgão Central de Gestão de Pessoas estabelecerá os critérios e os documentos para fins de comprovação da condição de dependente.

§4° 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.

REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS

Art. 37 O reembolso de despesas médicas, hospitalares, odontológicas e psicológicas, a que fa:a 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.

§1°. 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 este artigo, 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 benha a 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.

COMISSÃO GESTORA DO PAS E CONDIÇÕES DO TRABALHO

Art. 38 As partes instaurarão de imediato a Comissão Gestora do Plano de Assistência à Saúde e Condições do Trabalho e no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias definirão, em regimento próprio, a competência e sua forma de funcionamento, que serão submetidas à FENADADOS e SERPRO.

Parágrago único – A Comissão Gestora elaborará estudos com vistas a elaborar Termo Aditivo de Operacionalização do Plano de Apoio à Saúde.

ACIDENTE DE TRABALHO

Art. 39 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

Art. 40 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.

§10 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.

§11 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.

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

DAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

Art. 41 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.

REGISTRO DE FREQUÊNCIA

Art.42 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

Art. 43 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

Art. 44 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

Art. 45 Todas as questões de que tratam os artigos 38 e 41 são disciplinadas internamente pelo disposto nas normas que regulamentam as atividades do SESMT, exceto nos casos em que estas sejam menos benéficas ao empregado.

Art. 46 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.

ATENDIMENTO AMBULATORIAL AOS APOSENTADOS

Art. 47 Será facultado aos empregados aposentados o atendimento ambulatorial nos ambulatórios médicos existentes nas instalações do SERPRO, até que o SERPROS passe a oferecer àqueles ex-empregados tal prerrogativa.

TÍTULO IV
DAS QUESTÕES SALARIAIS

AJUSTE SALARIAL

Art. 48 O SERPRO concederá reajuste de 4,0% (quatro por cento) na Tabela de Referências e de Níveis Salariais no mês de Abril de 2002, a todos os ocupantes de cargos do RARH1 ou RARH2 e do PACCS, conforme Tabelas anexas.

FOLHA DE PAGAMENTO

Art. 49 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

Art. 50 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

Art. 51 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

Art. 52 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 neste artigo.

HORÁRIO NOTURNO

Art. 53 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

Art. 54 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, 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 art. 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 subsequente 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* deste artigo e as horas extras prestadas na parte noturna da jornada serão remuneradas de acordo com o §1º deste mesmo artigo.

§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

Art. 55 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

Art. 56 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 este artigo não serão computadas para efeito de aplicação de quaisquer adicionais a que o empregado, eventualmente, faça jus.

§4º Sobre as indenizações de que trata este artigo incidirão os descontos legais e/ou decorrentes de determinação judicial.

§5º As indenizações previstas neste artigo 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

Art. 57 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* deste artigo.

§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

Art. 58 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

Art. 59 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 novembro/2002 a abril/2003, 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 deste artigo 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 30.04.2003, 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.

a) empregado que já tenha direito a meio período e que irá completar outro período até 30.04.2003, 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.

§9°. Não será adquirida a licença-prêmio do empregado que durante o período de novembro/2002 a abril/2003 estiver afastado em razão de licença sem remuneração.

§10. 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

Art. 60 Serão fornecidos aos empregados, ao final de cada mês e de uma única vez, tíquetes para refeição, com observância dos princípios estatuídos no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§1° Havendo dificuldade de ordem orçamentária e financeira, a Empresa convocará a FENADADOS para dar-lhe ciência dos fatos e, as partes, em conjunto, negociarão uma solução para a superação da dificuldade.

§2° Para os empregados com jornada semanal de 5 (cinco) dias serão fornecidos 22 (vinte e dois) tíquetes para refeição.

§3° Para os empregados com jornada semanal de 6 (seis) dias serão fornecidos 26 (vinte e seis) tíquetes para refeição.

§4° O valor facial do tíquete para refeição será de R$12,00 (doze reais) para utilização a partir do mês subseqüente à celebração do presente acordo.

§5° 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 Arts. 24 e 25;

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.

§6° 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.

§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	1%
120 a 138	08 a 10	2%
139 a 156	11 a 15	8%
157 a 174	16 a 22	15%
175 a 190	23 a 37	20%

§8º Opcionalmente, o empregado poderá requerer a troca do vale para refeição por vale alimentação, desde que o fornecedor, durante a vigência do contrato ou na eventual prorrogação legal, ofereça as duas modalidades e o empregado requeira com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

I - No caso de opção do empregado pelo recebimento de vale alimentação, este terá o mesmo valor facial do vale refeição, porém sua participação citada no § 7º deste artigo, irá variar de forma a que o custo com o vale alimentação, para a Empresa, seja igual ao do vale refeição, podendo ser ainda disponibilizado pela modalidade de cartão magnético.

AUXÍLIO-CRECHE / PRÉ-ESCOLAR

Art. 61 Será pago ao empregado, a título de auxílio-creche/pré-escolar, o valor mensal de R$ 110,00 (cento e dez 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

Art. 62 O empregado terá direito, mensalmente, ao valor de 1.3 vezes o valor do Auxílio-Creche/Pré-Escolar, 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.

TITULO V
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

RETROATIVO

Art. 63 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 17 de abril 2002. As parcelas salariais decorrentes do retroativo serão pagas na folha de pagamento do mês de novembro/2002. No mês de outubro será creditado um adiantamento salarial correspondente a este retroativo. Este adiantamento será compensado quando do pagamento das parcelas salariais a quem tem direito os empregados em decorrência da aplicação do reajuste.

Art. 64 Os novos percentuais de participação dos empregados no Programa de Alimentação do Trabalhador também será retroativo ao mês de maio/2002. A devolução decorrente da diminuição da participação dos empregados será efetuada na folha de pagamento do mês de outubro/2002.

Art.65 As horas decorrentes de paralisação ou greve, ocorridas durante a campanha salarial, serão compensadas subtraindo o total destas horas do Banco de Horas previsto no artigo 25 do presente Acordo Coletivo de Trabalho, utilizando o saldo existente nos quadrimestres anteriores à data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

VIGÊNCIA

Art. 66 O presente acordo terá vigência a partir de 1º de maio de 2002 até 30 de abril de 2003.

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, 09 de outubro de 2002.

PELO SERPRO

WOLNEY MENDES MARTINS
Diretor-Presidente

GILSON OLIVEIRA LARIÚ
Diretor-Superintendente

CARLOS LUIZ MOREIRA DE OLIVEIRA
Diretor

CELSO LUIZ BARRETO DOS SANTOS
Diretor

KLEBER RODRIGUES CAMPOS FILHO
Diretor

JOSÉ HENRIQUE SANTOS PORTUGAL
Diretor

MARCUS ANTÔNIO LIMA DE O.E SOUZA
Superintendente de Gestão de Pessoas

VANDERLAN MOREIRA SANTOS
Assessor da Diretoria

ULYSSES ALVES DE LEVY MACHADO
Consultor Jurídico

ANA ELISABETE MOYA
Advogada

PELA FENADADOS

LUIZ ROBERTO VIEIRA
Presidente

LUIZ ROBERTO DOCE SANTOS
Diretor

DILSON JOSÉ DOS SANTOS
Diretor

MARTHIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO
Assessor Jurídico

JOSÉ JAIRO FERREIRA CABRAL
Diretor da CUT-Nacional

PELA PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

GUIOMAR RECHIA GOMES
Vice-Procuradora Geral do Trabalho

EDSON BRAZ DA SILVA
Sub-Procurador Geral do Trabalho

TESTEMUNHAS:

_____ _____

_____ _____

REGIMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - RARH
TABELA DE REFERÊNCIAS SALARIAIS
MAIO/2002

Vigência: 01/05/2002 Emissão: 09/10/2002

REFERÊNCIA	VALOR
R01	457,90
R02	481,39
R03	506,08
R04	532,06
R05	559,34
R06	588,05
R07	624,31
R08	656,35
R09	689,99
R10	725,38
R11	782,56
R12	844,23
R13	910,74
R14	982,50
R15	1.059,94
R16	1.143,46
R17	1.233,55
R18	1.330,76
R19	1.435,63
R20	1.579,12
R21	1.703,55
R22	1.837,80
R23	1.982,61
R24	2.138,84
R25	2.307,39
R26	2.489,21
R27	2.685,35
R28	2.896,96
R29	3.125,24
R30	3.371,52
R31	3.637,18
R32	3.923,80
R33	4.232,98
R34	4.566,55
R35	4.926,39
R36	5.314,59
R37	5.733,38

Os salários desta tabela foram calculados com base no percentual de 4% (quatro por cento) de reajuste firmado no ACT - 2002/2003, aplicado sobre a tabela de maio de 2001, emissão 05/10/2001.

Brasília, 09/10/2002