SERPRO

EMPRESA DO MINISTÉRIO DA FAZENDA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 1995/1996

ÍNDICE POR ASSUNTO

ASSUNTO	ARTIGO	PÁGINA
ABONO SOCIAL	21º	10
ACIDENTE DE TRABALHO	30º	15
ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	7º	06
ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE	14º	08
ADICIONAL DE HORAS EXTRAS	10º	07
ADICIONAL DE SOBREAVISO	13º	08
ADICIONAL NOTURNO	11º	07
ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	8º	06
ADVERTÊNCIA OU SUSPENÇÃO	26º	12
ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA	29º	14
ATENDIMENTO AMBULATORIAL AOS APOSENTADOS	52º	24
ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO	20º	10
AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES	36º	19
AUXÍLIO CRECHE E PRÉ-ESCOLAR	34º	18
CIPA	45º	21
CÓDIGO DE CONDUTA	3º	03
COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL	32º	16
COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO	47º	22
CONDIÇÕES DO TRABALHO	41º	20
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	27º	12
ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA EMPREG. TRANSFERIDOS COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO	24º	12
ESTAGIÁRIOS	39º	20
EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS	28º	13
FOLHA DE PAGAMENTO	5º	05
GARANTIA DE EMPREGO	23º	11
GARANTIA DE EMPREGO PARA OS MENBROS DAS OLTs	48º	22
HORÁRIO NOTURNO	9º	06
INDENIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADIC. NOTURNO	12º	08
INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO	42º	20
LEGITIMIDADE PROCESSUAL	55º	24
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES	49º	22
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA DEBATES/CURSOS	38º	19
LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES	37º	19
LICENÇA POR ADOÇÃO	17º	09
LICENÇA - AMAMENTAÇÃO	16º	09
LICENÇA-NOJO	18º	10
LICENÇA-PRÊMIO	15º	09
ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO	46º	21
PARCELAMENTO DE FÉRIAS	22º	11
PARQUE TECNOLÓGICO	53º	24
PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	1º	03
PROCESSOS JUDICIAIS	54º	24
PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR	33º	17
QUADROS DE AVISO	50º	23
REAJUSTE SALARIAL	4º	04
RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO	19º	10
REEMBOLSO DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS	31º	15

RESTITUIÇÃO PARCELADA ADIANTAMENTO SALARIAL FÉRIAS	6º	05
SALÁRIO EDUCAÇÃO	35º	19
SEGURO DE VIDA	25º	12
SERV. DE ENGENHARIA, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	44º	21
TAXA ASSISTENCIAL	51º	23
TRABALHOS DE DEFICIENTES	43º	20
TRANSPORTES	40º	20
VIGÊNCIA	56º	24

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, relativo à data-base de 1º/05/95 e ao período revisando havido entre 01.05.94 a 30.04.95, que celebram o SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO), Empresa vinculada ao Ministério da Fazenda, doravante denominado SERPRO, representado por Sérgio de Otero Ribeiro, Diretor-Presidente - Wolney Mendes Martins, Diretor-Superintendente - Carlos Luiz Moreira de Oliveira - Nabuco Francisco Barcelos da Silva - Raimundo Nonato da Costa e Celso Luiz Barreto dos Santos, Diretores - Miguel Junior Carneiro de Sousa, Coordenador da Equipe de Negociação 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 Manoel Messias Nascimento Melo - Presidente - Maércia Kretli - Antonio Jorge da Silva Vasconcelos, Diretores e Marthius Sávio Cavalcante Lobato, Assessor Jurídico.

TÍTULO I
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.

CÓDIGO DE CONDUTA

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 disponibilizará à 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 disponibilizará à 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.

TÍTULO II
DAS QUESTÕES SALARIAIS

REAJUSTE SALARIAL

Art. 4º A Empresa reajustará os salários de seus empregados, a partir de 1º de maio de 1995, de acordo com a Portaria Interministerial nº 4, de 28/04/95, aplicando-se sobre a tabela de julho/94, os seguintes índices:

a) para os salários até 6 (seis) salários mínimos, correção de 29,8615%;

b) para os salários superiores a 6 (seis) salários mínimos, correção de 29,55% mais parcela fixa de R$ 1,449.

Maio/95 Lei 8.880	Índice do dia 10	Índice do dia 01	Ponderado
Caput Art. 27	0,00%	0,00%	0,00%
§ 3º Art. 27	0,69%	0,00%	0,24%
§ 2º Art. 27	29,55%	29,55%	29,55%
Total	30,44%	29,55%	29,8615%

FOLHA DE PAGAMENTO

Art. 5º A Empresa efetuará o pagamento de seus empregados, nos prazos estabelecidos abaixo, desde que não haja impedimento legal:

I - o pagamento da folha do mês será feito até o dia 5 de cada do mês subseqüente ao mês de competência;

II - o SERPRO adiantará, independente da data de admissão, no dia 20 (vinte) de cada mês, até 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração bruta do empregado, relativa ao mesmo mês, procedendo o acerto devido na folha do mesmo mês;

III - todas as vezes em que o empregado não apresentar, na folha normal do mês, saldo a receber suficiente para a efetivação dos descontos legais e dos descontos autorizados pelo empregado, o Órgão Local de Recursos Humanos suspenderá o adiantamento de 35% (trinta e cinco por cento) da folha do mês subseqüente para o devido acerto.

IV - a regularização de erro ocorrido na folha do mês será feita até a folha de adiantamento do mês seguinte, com base no salário do mês em que ocorreu a irregularidade.

V - a regularização de erro ocorrido na folha de adiantamento será feita até a folha normal do mesmo mês.

§ 1º Na impossibilidade de ser cumprido o disposto nos incisos IV e V anteriores, a Empresa se compromete a fazer o pagamento na folha do mês seguinte com o salário atualizado, caso haja reajuste salarial no período.

§ 2º Constatado erro no pagamento, o empregado deverá, formalmente, requerer a devida correção ao Órgão Local de Recursos Humanos, em até 2 (dois) dias úteis após o recebimento do seu contracheque, sob pena de desobrigar a Empresa do cumprimento dos prazos a que se referem os incisos IV e V anteriores.

§ 3º O SERPRO efetuará na folha normal de cada mês o desconto de faltas e atrasos relativos ao período entre o dia 16 (dezesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês da referida folha normal, com base no salário do mês em que o evento ocorrer.

RESTITUIÇÃO PARCELADA DO ADIANTAMENTO SALARIAL FÉRIAS

Art. 6º 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 4(quatro) parcelas mensais, do valor concedido, iguais e consecutivas, iniciando-se o desconto da primeira parcela no mês seguinte ao de término das férias.

Parágrafo Único. Sobre o valor do adiantamento incidirão os descontos legais e/ou decorrentes de determinação judicial.

ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Art. 7º 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 no 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.

TÍTULO III
DOS DIREITOS INDIVIDUAIS
Seção I
Dos Adicionais ao Salário

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 8º 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. 9º 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. 10. As horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com o adicional de 100% (cem 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 150% (cento e cinqüenta 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 alíqüotas serão reduzidas para 75% (setenta e cinco por cento) e 125% (cento e vinte e cinco 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 100% (cem por cento) e 150% (cento e cinqüenta por cento), conforme as horas extras trabalhadas.

§ 4º A compensação das horas extras, quando do interesse da Empresa, deverá ser efetivada, preferencialmente, até o último dia útil do mês subseqüente ao da realização das horas extras.

§ 5º Na hipótese da jornada de trabalho ser mista, isto é, o empregado trabalhar parte de sua jornada em horário diurno e parte em horário noturno, as horas extras prestadas na parte diurna da jornada serão remuneradas de acordo com o *caput* 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 normal de cada mês o pagamento das horas extras relativas ao período entre o dia 16 (dezesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês da referida folha normal, com base no salário do mês em que as horas extras forem prestadas..

ADICIONAL NOTURNO

Art. 11. 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. 12. 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. 13. 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. 14. 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.

Seção II
Dos Afastamentos e Faltas Justificadas

LICENÇA-PRÊMIO

Art. 15. 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 convertida em pecúnia, uma vez satisfeita a condição para a concessão.

§ 6º Em caso de dispensa sem justa causa, o empregado com mais de 10 (dez) anos de trabalho contínuo, será devido, em pecúnia, o período de Licença-prêmio proporcional à fração de tempo de trabalho menor que 5 (cinco) anos.

LICENÇA-AMAMENTAÇÃO

Art. 16. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (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. 17. Será concedida licença por adoção a(o) empregado(a) que adotar criança.

§ 1º À empregada que adotar criança com idade de 0 (zero) a 90 (noventa) dias de nascimento será concedida licença por adoção, até que a adotada complete 120 (cento e vinte) dias de nascimento.

§ 2º À empregada que adotar criança com idade de 91 (noventa e um) a 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de nascimento será concedida licença por adoção, pelo período de 30 (trinta) dias consecutivos.

§ 3º Ao empregado que adotar criança com até 12 (doze) meses de idade será concedida licença por adoção, de 5 (cinco) dias consecutivos.

§ 4º A empregada e/ou empregado deverão 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. 18. Serão concedidos 5 (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 econômica, 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, o documento oficial de comprovação para justificar a referida concessão.

RECONHECIMENTO DE ATESTADO MÉDICO

Art. 19. Serão aceitos atestados médicos para justificativa de faltas, por motivo de saúde, desde que homologados pelo médico da Empresa.

ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO

Art. 20. 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 7 (sete) dias consecutivos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período, mediante laudo médico homologado pelo Serviço Médico da Empresa. As excepcionalidades serão tratadas sob o ponto-de-vista da necessidade e não do prazo.

§ 4º Para efeito exclusivo deste artigo, consideram-se dependentes do empregado o cônjuge ou companheiro(a), pais, avós, e filhos (legítimos, adotados, enteados, menor sob guarda).

ABONO SOCIAL

Art. 21. O empregado terá 3 (três) dias abonados, no período compreendido entre a assinatura deste acordo e 30/04/96, 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 abono ora previsto é condicionado à prévia concordância da chefia imediata. Havendo negativa, esta será formulada por escrito, podendo o empregado recorrer à instância superior.

§ 2º É vedada a incorporação do abono ao período de férias.

§ 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 transportes, enchentes e outras que justifiquem a impossibilidade de deslocamento do empregado.

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

Art. 22. As férias serão gozadas em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito de gozo e na época que melhor convier aos interesses do SERPRO.

§ 1º Somente em casos de absoluta necessidade de serviço, as férias poderão ser concedidas em 2 (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.

Seção III
Das Relações de Emprego

GARANTIA DE EMPREGO

Art. 23. 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 abaixo 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) que seja oficialmente encaminhado à Empresa pelo INSS, após sua reabilitação. A garantia de emprego iniciar-se-á a partir de sua efetiva realocação na Empresa, acompanhada pela OLT. A realocação será feita mediante a assinatura de termo conjunto entre Empresa, Empregado e Organização por Local de Trabalho;

V - para optantes ou não pelo regime do FGTS, durante os 12 (doze) meses que antecedem o prazo mínimo em que o empregado adquirirá o direito à aposentadoria voluntária proporcional.

§ 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 esteja gestante ou, ainda, de empregada gestante serem dispensados sem o conhecimento pela Empresa daquele estado gravídico, terão, 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. 24. 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. 25. 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 Os valores serão reajustados segundo a menor freqüência permitida pela legislação.

§ 2º 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. 26. Ao empregado advertido ou suspenso será assegurado 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 a defesa do empregado punido terá 10 (dez) dias úteis, contados da apresentação da defesa, para lhe dar ciência expressa de sua decisão.

§ 6º Caso a autoridade competente não se pronuncie nos prazos determinados nos §§ anteriores, a medida punitiva tornar-se-á sem efeito.

§ 7º Havendo interrupção ou suspensão do contrato de trabalho do empregado durante o processo, interrompe-se a contagem dos prazos previstos nos §§ 2º a 5º.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Art. 27. Dispensas sem justa causa serão precedidas de comunicação escrita ao empregado que, após ciência, 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.

TÍTULO IV
DAS QUESTÕES SOCIAIS
Seção I
Da Saúde

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Art. 28. Todos os empregados serão anualmente, ou em intervalos menores, submetidos a exame médico periódico, orientado para seu cargo e idade, de acordo com a programação que for estabelecida para cada serviço de medicina ocupacional regional.

Este exame abrangerá, basicamente:

I - exame clínico minucioso;

II - exames laboratoriais dos tipos:

a) hemograma completo;
b) urina, tipo I;
c) fezes (MIF, 3 amostras);
d) sorologia para Lues;
e) outros, de acordo com a necessidade, cargo e idade;
f) exames preventivos de câncer, cardiológico e diabetes, segundo critérios clínicos;
g) exames de HIV e VDRL, desde que solicitados pelo empregado.

III - exame oftalmológico:

a) no caso dos empregados que manipulem gêneros alimentícios deverá ser repetido semestralmente. No caso em que tais serviços sejam prestados por terceiros a exigência deverá ser consignada no contrato correspondente.

§ 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 e AIDS, contando com o apoio das Representações dos Empregados.

ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA (BENEFICIÁRIOS)

Art. 29. O SERPRO proporcionará assistência médico-hospitalar e odontológica aos empregados e seus dependentes, através do Plano de Apoio à Saúde.

§ 1º São beneficiários do Plano de Apoio à Saúde, na qualidade de dependente do(a) empregado(a):

I - cônjuge civilmente casado(a) com o(a) empregado(a);

II - o(a) companheiro(a), sendo considerado(a) aquele(a) que coabite 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 adotado(s), o(s) menor(es) sob guarda e o(s) enteado(s) sob guarda, desde que seja(m) solteiro(s) até 21 (vinte e um) anos completos ou até 24 (vinte e quatro) anos completos, no caso de estarem cursando nível superior e sem renda própria;

IV - o menor, desde que o(a) empregado(a) tenha sido designado(a) legalmente tutor 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 - 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 e dependa unicamente do(a) empregado(a).

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

§ 3º Para os incisos I e II, fica estabelecido o ônus da comprovação pelo empregado de que seu cônjuge ou companheiro(a), caso a caso, não dispõe de benefício/atendimento/procedimento médico equivalente, além dos concedidos pela Previdência Social no que diz respeito à natureza do benefício e independentemente do valor a ele atribuído, fora do SERPRO.

§ 4º O Órgão Central de Recursos Humanos estabelecerá os critérios e os documentos para fins de comprovação da condição de dependente, dentre os quais incluir-se-ão aqueles necessários à comprovação de que os dependentes não dispõem de qualquer benefício equivalente, além dos concedidos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 5º Para fazer jus ao Plano de Apoio à Saúde do SERPRO, o empregado contribuirá da seguinte forma:

I - MODALIDADE CREDENCIAMENTO DIRETO/CONTRATO (Pós-pagamento):

a) Cada empregado e cada dependente, levando-se em consideração o conceito de família, terá assegurado, 6 (seis) consultas médicas e 6 (seis) exames laboratoriais ou radiológicos, sem qualquer participação financeira, que porventura venham a utilizar.

a.1) Este conceito torna possível que consultas ou exames não utilizados por um membro da família de usuários possam ser utilizados por outro membro da família, dentro do limite global.

b) Após o limite acima citado, o empregado passará a contribuir financeiramente da seguinte forma:

NÍVEL	REFERÊNCIA	% DE PART. SOBRE AS DESPESAS
101 - 137	01 - 11	5%
138 - 159	12 - 19	10%
160 - 174	20 - 26	15%
175 - 190	27 - 33	20%

c) Para as despesas hospitalares haverá a contribuição mensal de 1% (um por cento) do salário nominal do empregado.

II - MODALIDADE CONTRATO POR PRÉ-PAGAMENTO:

a) contribuição mensal de 1% (um por cento) do salário nominal do empregado.

§ 6º Nos exames periódicos , de que trata o artigo 28, não haverá participação financeira do(a) empregado(a).

§ 7º Nos tratamentos seriados, o(a) empregado(a) participará somente sobre as despesas com os serviços médicos, paramédicos, laboratoriais, radiológicos relativos à primeira consulta, caso já tenha excedido o limite fixado na item a.1.

ACIDENTE DE TRABALHO

Art. 30. 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.

REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS, HOSPITALARES, ODONTOLÓGICAS E PSICOLÓGICAS

Art. 31. O reembolso de despesas médicas, hospitalares, odontológicas ou 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 Recursos Humanos em tempo hábil, conforme cronograma fixado pelo Órgão Central de Recursos Humanos.

§ 1º Desde que comprovada a necessidade e à luz da gravidade do caso por apreciação dos Serviços Médico e Social do SERPRO, serão reembolsados ao empregado 100% (cem por cento) de suas despesas odontológicas (traumatologia buco-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 pelos 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 venha a tomar.

§ 4º Os medicamentos, aplicações de injeções, próteses e válvulas terão cobertura do Plano de Apoio à Saúde, desde que em decorrência direta de atos cirúrgicos, hospitalares ou odontológicos.

COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Art. 32. 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 do caso pelo Serviço Social.

§ 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:

DATAS 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
01.07.83 a 27.08.87	Máximo de 2 (dois) anos, divididos em períodos de 180 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 complementaçlão, após 180 (cento e oitenta) dias, deverá estar fundamentada em laudo médido do SERPRO ou de outro médico por este indicado e manifestação escrita de Assistente Social, quando houver aspecto social 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 parecer do Serviço Social, se houver aspecto social 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.

Seção II
Do Programa de Alimentação do Trabalhador

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Art. 33. Serão fornecidos aos empregados, ao final de cada mês e de uma única vez, tiquetes para refeição, com observância dos princípios estatuídos no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

§ 1º 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.

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

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

§ 4º O valor facial do tiquete para refeição será de R$ 6,50 (seis reais e cinqüenta centavos) para utilização no mês de maio de 1995.

§ 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 Art. 49;

VI - empregados cujo contrato de trabalho seja interrompido para gozo de licença-nojo, gala ou qualquer situação assemelhada prevista em lei ou regulamentação interna da Empresa.

§ 6º O empregado, no interregno da prorrogação da jornada de trabalho, nos trabalhos em fins de semana e feriados, quando necessário, e pela forma operacional mais adequada, terá assegurada pela Empresa sua alimentação.

§ 7º Ficam mantidos os índices de participação dos trabalhadores no custo do auxílio para refeição, em 7, 11, 18, 25, e 32% (referências 01 a 07, 08 a 10, 11 a 15, 16 a 22 e 23 em diante, respectivamente.

§ 8. 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.

Seção III
Da Educação

AUXÍLIO CRECHE E PRÉ-ESCOLAR

Art. 34. Será reembolsado ao empregado, a título de auxílio-creche e pré-escolar, o valor correspondente a até R$ 75,00 (setenta e cinco reais), a partir do mes de maio de 1995.

§ 1º Esse valor será pago por filho na faixa etária compreendida entre 3 (três) meses e o final do ano letivo em que a criança complete 7(sete) anos de idade, desde que o empregado apresente o comprovante de despesas com creche. Para o empregado que apresentar comprovante com valor inferior ao teto estabelecido será reembolsada a quantia correspondente ao comprovante apresentado. Àquele que não apresentar comprovante de despesas, será pago o valor correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do valor estabelecido para auxílio-creche.

§ 2º O empregado fará jus ao benefício desde que declare, formalmente, que a mãe de seu filho não recebe benefício semelhante.

§ 3º Caso o pai e a mãe sejam empregados do SERPRO o benefício será pago à mãe.

§ 4º 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.

§ 5º Esta vantagem cessará no momento em que o beneficiário fizer jus ao "salário-educação".

§ 6º 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.

SALÁRIO EDUCAÇÃO

Art. 35. Mediante opção formal do empregado, o SERPRO fará, mensalmente, a antecipação do valor estipulado pelo FNDE-MEC, a título de salário-educação.

Parágrafo Único - No caso de desligamento por opção do empregado ou o dependente deixar de freqüentar a escola privada no decurso do semestre, o empregado restituirá ao SERPRO as parcelas antecipadas a título de salário-educação. O empregado deverá informar à Empresa, caso seu filho deixe de freqüentar a escola privada no decurso do semestre, sob pena de caracterização de falta grave.

AUXÍLIO A FILHOS DEFICIENTES

Art. 36. O empregado que tenha filho deficiente terá direito a horário flexível, mediante prévio parecer da área médica e anuência da Chefia Imediata.

§ 1º - O empregado admitido até 27.08.87, inclusive, terá direito, mensalmente, ao valor correspondente a 1.3 vezes o valor do "auxílio-creche e pré-escolar" por filho deficiente, mediante comprovação hábil das despesas com tratamento e/ou escolas especializadas, vedado o recebimento antecipado de todas as parcelas referentes ao período maio/abril.

LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES

Art. 37. A Empresa, sempre que possível, compatibilizará 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 de 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. 38. 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. 39. A arregimentação de estagiários será feita de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade da Empresa, nos termos da lei.

Seção IV
Do Transporte

Art. 40. A Empresa fornecerá a seus empregados a seguinte opção de transporte, em substituição ao "vale transporte" estabelecido em lei: para o período noturno, se verificada a impossibilidade de aplicação do "vale-transporte", será estabelecida, a critério da Sede e das Filiais, a forma alternativa de sua concessão.

§1° As partes acordam que essa redação atende aos ditames e espírito da Lei n° 7.418 (Vale-Transporte).

TÍTULO V
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.

§ 1° Serão mantidas, em todos os locais de trabalho da Empresa, condições adequadas de temperatura, com os níveis aceitáveis, pelos padrões estabelecidos, conforme legislação específica.

§ 2° 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.

INTERVALOS DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 42. 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.

TRABALHOS DE DEFICIENTES

Art. 43. Será buscada a adequação das condições físico-ambientais do trabalho dos deficientes, compatibilizando-as com suas limitações.

Art. 44. Todas as questões de que tratam os Arts. 30 e 41 serão disciplinadas internamente pelo disposto nas normas que regulamentam a atividade do SESMT, exceto nos casos em que estas sejam menos benéficas ao empregado.

CIPA

Art. 45. A eleição dos membros da CIPA será efetuada de acordo com a Portaria MTb/SSST nº 5, de 18/04/1994, a qual a Empresa se compromete a cumprir imediatamente e a Portaria SESMT nº 33, nas instalações do SERPRO.

§ 1º Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato.

§ 2º Os membros titulares da CIPA disporão de 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para desenvolvimento de atividades pertinentes à função.

§ 3º Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de leiaute e assuntos de seus interesses, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental dos empregados.

§ 4º A Empresa reconhecerá os cursos ministrados a membros de CIPA por entidades representativas dos trabalhadores, desde que credenciadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho.

TÍTULO VI
DAS RELAÇÕES COM AS REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES
Seção I
Da Organização por Local de Trabalho

Art. 46. 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 de Relações Industriais.

§ 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 de Relações Industriais.

COMPOSIÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES POR LOCAL DE TRABALHO

Art. 47. 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;
V - 4.001 a 5.000 empregados - 13 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. 48. Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares das OLTs, desde o registro da candidatura até o término de período subseqüente e igual ao efetivo exercício do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da Lei.

Parágrafo Único. Aos membros suplentes somente será assegurada a garantia de emprego a partir do início do efetivo exercício do mandato até o término de período subseqüente e igual ao do efetivo exercício do mandato, para isso, a OLT informará expressamente a Área de Relações Industriais o período de início e fim de troca de titularidade.

Seção II
Da Liberação de Empregados

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS ELEITOS PARA REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES

Art. 49. O SERPRO concederá, se formalmente solicitado, interrupção do contrato de trabalho, sem qualquer prejuízo, com exceção da Gratificação de Função e da Gratificação Técnica, durante a vigência deste acordo, para até 35 (trinta e cinco) trabalhadores eleitos para representação sindical, desde que os mesmos estejam lotados na sede da Filial, obedecendo o seguinte quantitativo:

I - até duas liberações para cada Sindicato filiado à FENADADOS, cuja base corresponda a uma Filial do SERPRO, observado o máximo de 20 (vinte) liberações;

II - uma liberação para cada Organização por Local de Trabalho, observado o máximo de 10 (dez) liberações;

III - até 3 (três) liberações para a FENADADOS, de empregados lotados em sede de Filial;

IV - até 2 (duas) liberações para a Central Sindical à qual a FENADADOS for vinculada.

§ 1º As solicitações de liberação previstas nos incisos I e II devem ser feitas pelo Sindicato, diretamente à Filial onde o empregado estiver lotado. As demais solicitações devem ser feitas pela FENADADOS, diretamente ao Órgão Central de Recursos Humanos.

§ 2º A qualquer momento, dentre as 35 (trinta e cinco) liberações existentes, a FENADADOS poderá efetuar remanejamentos entre os liberados. Este remanejamento estará condicionado à prévia negociação com a Empresa.

§ 3º 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.

§ 4º 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 a Chefia Imediata do empregado, de modo a definir claramente que período de sua jornada corresponderá à liberação. Deverão ser consideradas as atividades do empregado em relação aos interesses da Empresa.

Seção III
Dos Quadros de Aviso

Art. 50. 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.

Seção IV
Da Taxa Assistencial

Art. 51. A partir da apresentação pelo Sindicato da documentação comprobatória (convocação formal e Ata) do percentual ou valor da Taxa Assistencial, aprovado nas assembléias, o SERPRO efetuará o desconto de cada empregado, na folha normal do próximo mês, desde que não haja manifestação formal contrária do empregado, até o 8º (oitavo) dia útil do mês do desconto.

§ 1º A apresentação da documentação comprobatória dar-se-á com prazo nunca inferior a 15 (quinze) dias úteis antes do prazo final para o empregado se manifestar.

§ 2º A manifestação formal contrária do empregado deverá ser enviada ao Sindicato Regional, com cópia para o Órgão Local de Recursos Humanos do SERPRO, devidamente protocolada pelo Sindicato respectivo.

§ 3º O SERPRO depositará os valores descontados dos empregados em nome do Sindicato, filiado à FENADADOS, que reivindicar a Taxa Assistencial, nas seguintes proporções:

I - ao Sindicato filiado: 60% (sessenta por cento) do total arrecadado, relativo à base territorial do Sindicato;

II - à FENADADOS: os 40% (quarenta por cento) restantes.

§ 4º Este artigo será mantido no Acordo até que venha a ser regulamentado o Inciso IV, do Art. 8º do Capítulo II - Dos Direitos Sociais, da Constituição Federal.

TÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS
ATENDIMENTO AMBULATORIAL AOS APOSENTADOS

Art. 52. 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.

PARQUE TECNOLÓGICO

Art. 53. 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. 54. 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. 55. O SERPRO reconhece e aceita a legitimidade processual dos Sindicatos filiados à 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.

VIGÊNCIA

Art. 56. O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará até 30.04.96 e terá validade a partir de 01 de maio de 1995, exceto com relação aos artigos que disponham especificamente sobre outros termos iniciais ou finais de sua eficácia.

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

Brasília, 27 de junho de 1995

PELO SERPRO

SÉRGIO DE OTERO RIBEIRO
Diretor-Presidente

WOLNEY MENDES MARTINS
Diretor Superintendente

CARLOS LUIZ MOREIRA DE OLIVEIRA
Diretor

NABUCO FRANCISCO BARCELOS DA SILVA
Diretor

RAIMUNDO NONATO DA COSTA
Diretor

CELSO LUIZ BARRETO DOS SANTOS
Diretor

MIGUEL JUNIOR CARNEIRO DE SOUZA
Coordenador da Equipe de Negociação

ULYSSES ALVES DE LEVY MACHADO
Consultor Jurídico

PELA FENADADOS

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO
Presidente

MAÉRCIA KRETLI
Diretora

ANTONIO JORGE DA SILVA VASCONCELOS
Diretor

MARTHIUS SÁVIO CAVALCANTE LOBATO
Assessor Jurídico

TESTEMUNHAS: