

## **ATA DA 4ª REUNIÃO – REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** **entre o Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO e a FENADADOS**

**LOCAL:** Sede – Brasília - DF

**DATA:** 22/11/2016

**HORÁRIO:** 10h

**TEMA:** Redução da jornada de trabalho

### **PARTICIPANTES**

**Pelo SERPRO:** Geoffrey Souza Cordeiro – SUPGP  
Nilva Hoffmann – SUPGP

**Pela FENADADOS:** Telma Dantas – FENADADOS  
Glaucus Lima – SINDPD/PE  
Maria José da Silva Santos – SINDPD/DF  
Carlos Henrique Costa – SINDADOS/BA  
Lúcia Helena Bernardes – SINDADOS/BA  
Jeronimo Bitencourt – SINDPD/SP / FEITTINF  
Ludgero Galvinas - SINDPD/SP / FEITTINF

**Pelos SINDICATOS Assistentes:**

Vera Guasso – SINDPPD/RS

### **REGISTRO PRELIMINAR DAS REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES**

Solicitamos da empresa que o desconto das horas de greve em pecúnia, para quem fizer esta opção, seja calculado com base no salário do ACT 2015-2016, dado que a greve se deu ainda sem o reajuste salarial do ACT atual.

### **REGISTRO DAS REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES**

Em assembleias realizadas, os trabalhadores por ampla maioria **rejeitaram** a proposta de redução da jornada de trabalho apresentada pela empresa na 3ª mesa de negociação, realizada em 3 de novembro de 2016, e reafirmam a contraproposta apresentada na 2ª mesa de negociação, realizada em 13 de outubro de 2016:

- ACT de 2 anos, com projeto-piloto para avaliação ao final do segundo ano para implantação definitiva.
- Instauração de Comissão Paritária de Acompanhamento Permanente dos impactos da implementação da redução da jornada de trabalho.
- Redução da jornada de trabalho para 6 horas diárias ou 30 horas semanais.
- Redução da referência salarial em 5%.
- A redução da jornada deve ser opcional, a quem solicitar, sendo as exceções tratadas pontualmente.
- A redução da jornada deve ser um direito para todos os trabalhadores, independentemente do plano de cargos e salários, da lotação de trabalho e todas as outras formas discriminatórias.
- Apenas o trabalhador poderá optar pelo retorno a sua jornada de origem, a qualquer momento, durante a vigência do ACT.
- Os 15 minutos de descanso, previstos em Lei (CLT), devem ser intrajornada.
- Garantia da flexibilidade, a ser construída em mesa.

Numa negociação, é natural que haja discordância, com posições iniciais extremas. Assim, os percentuais de redução salarial de 0% (sem redução) e 25%, defendidos pelos trabalhadores e pela empresa, respectivamente, representavam um ponto da proposta inicial das partes. No decorrer da negociação, demonstrando interesse em realizar acordo, os trabalhadores abriram mão da proposta de redução da jornada sem redução salarial, apresentando redução de 5%. Contudo, na terceira mesa de negociação, já na segunda proposta, a empresa informou ser aquela sua proposta final, sem possibilidades de avançar. Os termos apresentados pela empresa, que alteraram sua proposta original, foram insignificantes no sentido de garantir qualquer possibilidade de acordo. Para os trabalhadores, ao repetir pontos de discordância ignorando seu pleito, praticamente replicando a mesma proposta apresentada na primeira mesa, a empresa demonstra não ter interesse na negociação, registrando em ata que, caso não houvesse aprovação das assembleias, implementará a redução salarial de forma administrativa. Para nós, essa implementação unilateral se dará nos piores termos possíveis (excluindo trabalhadores de planos de cargos e salários mais antigos, reduzindo proporcionalmente o salário no momento de turbulência político-econômica nacional, retirando a opcionalidade ao impor autorização da chefia imediata para adesão e cancelamento da redução por interesse exclusivo da empresa, impondo ponto fixo de trabalho, entre outros). É de conhecimento da direção do SERPRO que a redução de 25% do salário torna a proposta muito pouco atrativa, tendendo a uma baixa adesão dos trabalhadores. Com outros pontos que limitam ainda mais o acesso dos trabalhadores à redução da jornada, a adesão tende a cair ainda mais. Dessa forma, até mesmo o objetivo de minimizar o déficit financeiro da empresa, tão propagado pela direção em reuniões e registrado na ata da primeira mesa de negociação, torna-se inatingível. Com isso, coloca-se em dúvida o uso da redução da jornada de trabalho, levando os trabalhadores a questionar qual o real interesse da direção do SERPRO e da atual política do Governo, a exemplo do plano de contingência do Banco do Brasil e outras estatais.

Banco do Brasil e Caixa Econômica acabam de lançar um plano de fechamento de agências, incentivo a demissão de aposentados, redução da jornada de trabalho com redução salarial não proporcional em média de 17% como forma de contingência. Diante disso, os trabalhadores indagam-se como se enquadra o SERPRO nesse cenário.

Apesar de toda a intransigência da empresa, os trabalhadores continuam abertos a negociação por entender que a redução da jornada de trabalho traz benefícios sociais fundamentais para a qualidade de vida e para a empresa na melhora da produtividade.

## **REGISTRO DO SERPRO**

Ao longo de 2016, a empresa aprofundou seus conhecimentos acerca dos benefícios e vantagens da redução da jornada para seus empregados e para a organização como um todo, o que permitiu concluir que essa redução tem o potencial de impactar positivamente na satisfação dos empregados e no desempenho da organização.

Neste sentido, apesar do resultado negativo das assembleias apresentado pela Fenadados, por acreditar que a redução da jornada trará resultados positivos para todos e, ainda, para assegurar que seus empregados tenham o direito de usufruir dos benefícios desse processo, o que lhes proporcionará avaliar o melhor momento para sua adesão, a empresa reforça que buscará meios e condições para implementar a redução da jornada de forma administrativa para o(s) plano(s) de cargo e salários que preveja(m) tabelas salariais para jornadas de trabalho de 6 e 8 horas, cuja a diferença salarial entre elas garanta a proporcionalidade entre essas jornadas.

Assim, tão logo a empresa tenha condições, garantirá o direito de opção pela redução da jornada de trabalho a todos os seus empregados, conforme regras e condições que serão oportunamente divulgadas.

Por fim, conforme registro na ata da 3ª reunião realizada no dia 03/11, a proposta rejeitada, se tivesse sido aceita, poderia vir a ser objeto de revisão no futuro, de acordo com a realidade do momento, o que poderia resultar em novos avanços.

Deste modo, a empresa encerra sua participação nesta negociação certa de que cumpriu seu papel em buscar, por meio do diálogo, compatibilizar os interesses de seus empregados com as possibilidades empresariais. Neste sentido, reforça, mais uma vez, que todas as propostas apresentadas durante a negociação estão em consonância com a realidade atual e refletem o limite dos avanços possíveis, o que enaltece o compromisso do SERPRO com o diálogo e transparência de suas ações que visam, entre outros, buscar o aperfeiçoamento das relações sociais, das condições e processos de trabalho na empresa que resultem em ganhos para todos.

Quanto o registro preliminar trazido pelas representações sindicais, a empresa avaliará o pleito e se posicionará em momento oportuno.