

Ata da 3ª Reunião

Terceira Rodada para Negociação da PPLR 2024

Local: Reunião por videoconferência

Data: 10/02/2025 às 10:00h

Tema: Programa de Participação nos Lucros e Resultados – Exercício 2024

PRESENTES NA REUNIÃO	
REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS	
-	João Mathias Sampaio Neto, SINDPD-PA
-	Milton Pantuzzo – Fenadados
-	Márcia Maria Gonçalves de Araújo e Silva, SINDPD-RJ
-	Sheyla Lima – SINDPD-PE
-	Vera Guasso – SINDPPD-RS
-	Telma Maria de Castro Dantas – Fenadados
-	Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade – SINDPD-SC
-	Lúcia Helena Bernardes – Sindados-BA
REPRESENTANTES DA EMPRESA	
-	Aurelio Mendes de Oliveira Neto DIJUG/SUPJC/JCTRP/JCTSU
-	Nelson Alves de Sousa Coura DIJUG/SUPJC/JCTRP/JCTP3
-	Nilva Hoffmann DIPES/SUPES/ESFPE/ESGEF
-	Henrique Alberto Craveiro Bittencourt Filho DIRAF/SUPCO/COOEP/COEEP
-	Marcelo Batista de Noronha DIPES/SUPES/ESCAD (ouvinte)
-	Laura Cristina Rézio Pereira DIPES/SUPES/ESGES

REGISTRO DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA

Iniciados os trabalhos, o SERPRO apresentou a retificação a ser feita nos itens 2 e 5 da proposta realizada, para substituir a exigência de 80% de aprovação no Prisma (avaliação de resultado) para constar como exigência “ter obtido como conceito final “supera”, “atende plenamente” ou “atende em parte” (ou seja, não ter obtido como conceito final “não atende”) na avaliação de resultado do Prisma” (ciclo de 2024), para melhor atender a sistemática estabelecida nesse sistema de avaliação.

Em seguida o SERPRO fez a apresentação para demonstrar os motivos pelos quais entendia que a utilização do critério de divisão da PLR em 70% linear e 30% proporcional era mais adequada. Para tanto, foram demonstradas as simulações feitas para a fixação desse proporcional e que, do ponto de vista de equidade, esse seria o melhor patamar.

Apesar do SERPRO acreditar que a primeira proposta apresentada (70% linear e 30% proporcional) era a ideal para ao ano de 2025, por ser uma proposta justa, que acrescenta um ganho real equânime entre os empregados (não implicando o favorecimento de um

ou outro cargo ou função), a alteração na proposta ora apresentada (75% linear e 25% proporcional), representa o esforço do SERPRO em conciliar o pleito dos representantes dos empregados em distribuir de forma 100% linear os valores, independentemente do cargo ou função ocupados, e as necessidades organizacionais, que visam reconhecer os empregados que se esforçam para atingir o melhor resultado organizacional possível.

O SERPRO explicou que eventual negociação além dos limites autorizados precisará de nova aprovação nas instâncias superiores (DIREX e CA) e nos órgãos de controle (Ministério da Fazenda e Sest), demandando, conforme rito histórico, a espera de meses.

Dessa forma, a proposta levou em consideração que na PLR de 2023 já houve o avanço de 200% no sentido do pleito do sindicato, reduzindo a distribuição proporcional para 25%, reconhecendo o fato de todos contribuírem para o resultado empresarial, inclusive os empregados que estão cedidos, sem deixar de destacar a participação mais efetiva e direta dos empregados do quadro interno.

Com a proposta final ora apresentada e simulada foi demonstrado que o ganho de todos os empregados do Serpro teria uma variação positiva de PLR em relação ao ano anterior, sem causar um incremento desproporcional entre os cargos existentes na empresa, e beneficiando os empregados com a menor remuneração média.

Adicionalmente, o SERPRO ressaltou a dificuldade que ocorrerá caso aconteça atraso na assinatura do acordo para pagamento de PLR, visto que, a legislação estabelece prazo mínimo de 90 dias entre a assinatura do acordo e a efetiva quitação da PLR.

Não menos importante, o SERPRO ratificou entendimento da possibilidade de desvirtuamento da natureza jurídica do valor pago a título de PLR, caso venha a ser acordada após a realização da Assembleia Geral Ordinária, prevista para abril de 2025, ou descumprimento de preceitos legais vinculadores.

Para que os prazos sejam cumpridos, o SERPRO solicitou aos representantes dos empregados que submetam a proposta a estes o mais breve possível.

Proposta final da empresa:

A empresa apresentou uma nova proposta, com alteração nos percentuais de distribuição, para 75% linear e 25% proporcional, conforme os seguintes termos:

1. Condições Gerais

PROPOSTA APRESENTADA PELO SERPRO

A PLR está condicionada ao lucro apurado no exercício de 2024, absorvidos os prejuízos anteriores e ao atingimento das metas estabelecidas para o programa;

A PLR é desvinculada da remuneração e não possui, sob nenhuma circunstância, natureza salarial;

O pagamento será realizado no exercício de 2025, em parcela única, no prazo de 90 dias após a assinatura do acordo e da realização da Assembleia Geral Ordinária, de acordo com a disponibilidade financeira e de forma proporcional ao período efetivamente trabalhado pelo empregado, de acordo com os regramentos expostos mais adiante;
A distribuição do montante será limitada a 6,25% do lucro líquido efetivamente apurado em 2024 e a 25% dos dividendos pagos aos acionistas.

1. Critérios de Distribuição

O valor total será distribuído em dois grupos:

- **O percentual de 25% do montante total será distribuído de forma proporcional entre os empregados elegíveis do quadro interno;**
- **O percentual de 75% do montante será distribuído de forma linear entre todos os empregados elegíveis, conforme os seguintes critérios: 12% do valor será distribuído linearmente entre os empregados do quadro externo; e 88% será distribuído linearmente entre os empregados do quadro interno.**
- *A parcela proporcional será paga de forma escalonada, levando em consideração a média da remuneração dos cargos e funções (a remuneração varia, mas o percentual sobre a remuneração é linear).*

2. Critérios de Elegibilidade

São elegíveis para recebimento da PLR, observados os critérios abaixo:

I) Os empregados do SERPRO com vínculo empregatício efetivo durante o ano de 2024;

II) Os requisitados, que tenham optado por perceber a PLR do SERPRO, desde que não participem de programa semelhante no órgão ou entidade de origem, nos termos do art. 6º da Resolução CCE nº 10, de 30 de maio de 1995;

III) Os empregados, que tenham obtido o conceito final "supera", "atende plenamente" ou "atende em parte" na Avaliação de Resultados do processo no PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, relativo ao ano de 2024, a ser aplicado somente à parcela proporcional prevista no inciso I da Cláusula 3ª, observada a Cláusula 7ª, III deste Programa;

Excepcionalmente, será isento do cumprimento do requisito de habilitação estabelecido no inciso III desta cláusula, observados os demais critérios deste acordo, os empregados do quadro interno que:

- Não tiveram avaliação de resultado PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, em função de critério estabelecido em normativo específico.

Para fins de distribuição dos valores relativos a PLR, será respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados na Empresa, durante o ano de 2024.

3. Formas de Distribuição – Redutores

Sobre o valor a ser percebido pelo empregado, incidirão redutores caso venha a ocorrer qualquer dos eventos listados abaixo:

I – Período trabalhado: será respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados no quadro da Empresa, durante o ano de 2024;

II – Afastamentos superiores a 15 dias, que suspendam o contrato de trabalho: será descontado o quantitativo de dias referente ao respectivos afastamento;

III – Empregado cedido: será descontado o quantitativo de dias referente a cessão, desde que opte por participar de programa semelhante no órgão ou entidade de origem, nos termos do art. 6º da Resolução CCE nº 10, de 30 de maio de 1995; (em avaliação jurídica)

IV – Faltas não justificadas: redução de 10% no valor a ser percebido por falta injustificada, limitada a 10 faltas no ano de 2024.

4. Formas de Distribuição – Casos Específicos

Serão contados como dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo aos demais critérios dispostos neste Programa, os períodos enquadrados nas seguintes situações:

I – O período de afastamento ocorrido no ano de 2024 por motivo de licença paternidade, licença maternidade, inclusive com prorrogação, ou licença adoção;

II – O período de afastamento dos empregados que se licenciaram ou retornaram no ano de 2024 por motivo de acidente de trabalho.

III – O período de afastamento dos empregados liberados para mandato sindical na forma do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

Empregados enquadrados nos itens I e II, ocupantes de função de confiança, durante o período de afastamento, receberão de acordo com a função ocupada imediatamente anterior ao afastamento.

5. Formas de Distribuição – Exclusão

Serão excluídos da participação na PLR, os empregados que se enquadrarem, em ao menos um dos itens abaixo:

I – Demitido por justa causa no ano de 2024;

II – Desligado durante o período de vigência do contrato de experiência;

III – Exercido o cargo de Diretor da Empresa durante todo o ano de 2024, observado o disposto nas Cláusulas 4ª e 5ª;

IV – Cedidos a outros órgãos, observada a Cláusula 4ª, quando aplicável;

V - Que tenham obtido o conceito final "não atende" na Avaliação de Resultados do processo no PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, relativo ao ano de 2024, a ser aplicado somente à parcela proporcional prevista no inciso I da Cláusula 3ª, observada a Cláusula 7ª, III deste Programa;

VI – Punido com severa advertência ou suspensão no ano de 2024, assegurada a reversão à elegibilidade em caso de posterior decisão por sua inocência; e

VII – Ter sido penalizado com censura ética durante o ano de 2024.

REGISTRO DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Em relação a proposta da empresa de alteração no critério de elegibilidade no Prisma de 80% de aproveitamento, para que somente não sejam habilitados os que trabalhadores que tenham obtido o conceito "não atende", a representação está de acordo, especialmente pelo fato de que segundo a empresa, ficariam de fora menos de 30 colegas, um número bastante inexpressivo.

Quanto a distribuição do montante da PLR aos empregados, mais uma vez a representação dos trabalhadores defendeu o pagamento LINEAR, isso é, a divisão dos valores de forma igualitária para todo o corpo funcional, porque todos contribuem e porque outras empresas de TI já pagam de forma linear, Dataprev e BB Tecnologia, e ambas também tratam seus programas de PLR com a SEST. Vale registrar que desde a segunda reunião a representação percebeu que a empresa estava tentando rebaixar a proposta de distribuição do ano passado para depois chegar aos 75% linear e 25% variável e dizer que estava cedendo em sua proposta.

Quanto ao registro da Empresa de que qualquer alteração na proposta teria o risco de o pagamento ir para o próximo ano é muito estranho, porque a mesma vem tratando da PLR desde maio de 2024 com a SEST e só chamou a representação dos trabalhadores em janeiro/2025, quando já estava com todas as definições tomadas e de forma imperativa diz agora, indiretamente, que a responsabilidade pelo risco de atraso no pagamento será dos trabalhadores. Isso é inaceitável até porque quando a empresa quer destituir diretores, mudar a estrutura da empresa etc, as soluções se dão com muita rapidez, já quando tema de negociação com os trabalhadores tudo fica mais difícil e demorado.

Quando a empresa fala em proposta final ela, mais uma vez busca impor a sua vontade e não podemos concordar. Especialmente porque isso quer dizer que não é uma negociação e sim imposição.

Sobre o outro risco apontado pela empresa de que caso avance as datas para outro ano poderá ser desvirtuada a natureza jurídica da PLR, passando a ser salário ou outra rubrica, ja teve longo debate no ano passado e ficou comprovado que esse risco não existe. É só mais uma forma de pressionar os trabalhadores para aceitar a sua proposta. Mas queremos registrar nunca foi proposta da representa-

ção dos trabalhadores atrasar datas de pagamento.

Por fim a representação dos trabalhadores informa que convocará as instâncias da representação sindical para avaliar a proposta da empresa e posteriormente deverá fazer avaliação com a categoria.

REPRESENTANTES DO SERPRO



Aurelio Mendes de Oliveira Neto
DIJUG/SUPJC/JCTRP/JCTP3



Nilva Hoffmann
DIPES/SUPES/ESFPE/ESGEF



Nelson Alves de Sousa Coura
DIJUG/SUPJC/JCTRP/JCTP3



Henrique Alberto Craveiro Bittencourt Filho
DIRAF/SUPCO/COOEP/COOEP



Laura Cristina Rézio Pereira
DIPES/SUPES/ESGES

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS



Documento assinado digitalmente
MILTON CESAR BATISTA PANTUZZO
Data: 13/02/2025 16:34:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Milton Pantuzzo
FENADADOS

Telma Maria de Castro Dantas
FENADADOS

João Mathias Sampaio Neto
SINDPD-PA



Márcia Maria Gonçalves de Araújo e Silva
SINDPD/RJ



Documento assinado digitalmente
SHEYLA WILMA DE LIMA
Data: 13/02/2025 16:52:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Sheyla Lima
SINDPD/PE

Ronaldo Gariglio Barreto de Andrade
SINDPD/SC



Vera Guasso
SINDPPD/RS

Lúcia Helena Bernardes
SINDADOS/BA