

**Ata da 4ª Reunião**  
**Comissão Paritária para Negociação da PPLR 2022**

**Local:** Teams

**Data:** 20/12/2022 e 23/12/2022

**Tema:**

- 1 - Recebimento da contraposta dos representantes dos empregados, deliberação sobre a proposta apresentada pela empresa comparada contraposta dos representantes dos empregados.
- 2 – Apresentação de flexibilização na proposta da empresa.

<b>PRESENTES NA REUNIÃO</b>	
<b>REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS</b>	
-	Daniel Lima Fernandes DIOPE/SUPSI/SISEG/SISIF
-	André dos Santos Gianini DIDES/SUPAI/AICEI/AISMP
-	Fabrcio Puttini Calza DIOPE/SUPCD/CDAED/CDBDP
-	Vera Justina Guasso – FNI
<b>REPRESENTANTES DA EMPRESA</b>	
-	Marcelo Batista de Noronha - DIDHM/SUPEP/EPREQ
-	Leandro Luiz Fernandes de Lacerda Messere - DIJUG/SUPJU/
-	Nilva Hoffmann - DIRAD/SUPGF
-	Jader Fagundes Biazetto - DIDHM/SUPGC (participação no dia 20/12/2022)
-	Gênese da Conceição Barbosa - DIDHM/SUPEP/EPESP/EPEAS (participação no dia 23/12/2022)

A reunião será gravada, cujas imagens e áudios serão de uso exclusivo da comissão, sendo vedada a sua transmissão ou reprodução sem a devida autorização de todos os participantes.

**AÇÕES DA COMISSÃO DURANTE A REUNIÃO**

- Substituição temporária do representante titular da empresa Gênese da Conceição Barbosa por Jader Fagundes Biazetto no dia 20/12/2022.
- Recebimento da contraproposta dos representantes dos empregados.
- Proposição de deliberação formal da proposta da empresa.
- Acordo de suspensão da reunião para fins de diligências internas em função da negativa a proposta da empresa e retomada na sexta-feira, dia 23/12/2022.

- Retomada da reunião no dia 23/12/2022 com apresentação de alguns ajustes na proposta da empresa visando atender ao pleito dos representantes dos empregados com proposição de deliberação.

- Solicitação, por parte dos representantes dos empregados, de ampliação do prazo para alinhamento.

- Sugere-se que a próxima reunião da comissão ocorra no dia 04/01/2023, às 09:15 da manhã, objetivando deliberar a proposta da empresa e, assim, mitigar eventuais riscos jurídicos/tributários.

## **REGISTROS DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS**

Os representantes dos empregados, imbuídos do espírito democrático, estão abertos ao diálogo e à negociação. Desta forma, de posse das informações fornecidas pela empresa na última reunião, bem como da própria proposta da empresa, e em conjunto com centenas de trabalhadores reunidos em assembleia nacional, construíram uma contraproposta no melhor intuito de aproximar os interesses dos trabalhadores com os interesses da empresa.

A proposta dos empregados objetiva um maior equilíbrio na divisão da PLR, sem exclusões injustificadas. Desta forma, de início, os representantes dos empregados não abrem mão da participação dos funcionários do quadro externo no PPLR. Tais funcionários historicamente sempre participaram da distribuição da PLR. Inclusive, o último PPLR de 2021 contemplou a participação deles. De forma que a proposta dos empregados é no sentido que eles participem também deste PPLR, sendo incluídos na distribuição da parte linear da PLR.

Com relação aos percentuais das parcelas linear e variável, entendem os representantes dos empregados não haver empecilhos junto à SEST para uma mudança na distribuição, uma vez que há precedentes da DATAPREV e da BBTS. Assim, acreditam que a divisão já utilizada pela DATAPREV, a saber 60% linear e 40% variável, é uma distribuição mais equânime, reduzindo a diferença entre os que ganham mais e os que ganham menos e trazendo um maior sentimento de unidade para os trabalhadores, sem deixar de valorizar as competências e responsabilidades individuais de cada cargo.

Ainda em relação ao formato da distribuição, entendem os representantes dos empregados que não deve haver distinção por funções, apenas por cargos. Novamente a empresa pretende privilegiar os gerentes, chegando a afirmar que as decisões tomadas por estes geram mais lucros do que a produção dos funcionários. Como se já não bastasse a gratificação que recebem e a vantagem exagerada no processo de recomposição, querem ainda distribuir um montante maior para um seleto grupo de gerentes e superintendentes. A maior participação seria quase quatro vezes maior do que a menor participação e 60% maior do que a participação dos analistas. Também são notórios os casos de “chefes de si mesmo”, quando um funcionário recebe uma gratificação por função de confiança, mas não comanda nenhuma equipe. Toda a retórica de autogestão dos times, profissionais com múltiplas competências e valorização do desempenho caem por terra quando da divisão dos lucros. Se fortalece a ideia retrógrada de que a única forma de progredir na empresa é virando chefe, mesmo para os que não tenham aptidão ou interesse. Por isso, os

representantes dos empregados são contra esta forma de distribuição, propondo que a distribuição se dê apenas por cargos (auxiliares, técnicos e analistas).

Sobre o uso do KPI como instrumento de habilitação no PPLR, a proposta dos representantes dos empregados é pela sua não utilização. O processo de utilização do KPI ainda não está maduro dentro do SERPRO, tendo os funcionários diversas dúvidas e queixas. Entendem os representantes dos empregados que não ser este o melhor indicador de produtividade dos empregados, além de acabar sendo desvirtuado quando utilizado como balizador do PPLR. Há uma grande discrepância entre os KPIs atribuídos aos mais variados grupos de atividades desenvolvidas dentro da empresa e distintas formas de medição que podem gerar uma desigualdade no tratamento dos empregados. Há outros problemas como a medição trimestral e a inexistência de um sistema único e confiável de registros das USTs, o que dificulta o acompanhamento do atingimento das metas pelos funcionários, a limitação produtiva de quem fez greve ou de quem tirou 2 períodos de férias, a não consideração do primeiro trimestre no cômputo anual, prejudicando aqueles empregados que eventualmente tiveram uma maior produção justamente no trimestre desconsiderado etc. Enfim, são diversos pontos que causam grande preocupação e insegurança nos funcionários em relação ao uso do KPI no PPLR, pelo que se propõe a exclusão de sua utilização.

Resumidamente a Contraproposta dos trabalhadores é:

1. Inclusão dos trabalhadores PSEs na distribuição da parcela linear;
2. Retirada do KPI como critério de habilitação;
3. Distribuição tendo como parâmetro 60% na parcela linear e 40% na parcela variável com base na média das referências salariais por cargos. Fórmula utilizada pela Dataprev na distribuição da PLR de 2021, aprovada pela SEST.

Por fim, os representantes dos empregados registram a sua perplexidade com a postura da empresa, que convocou a criação de uma comissão paritária para discutir a distribuição da PLR, mas chegou com uma proposta pronta e já considerada final, inviabilizando a negociação e a construção de uma proposta coletiva, que busque conciliar minimamente interesses. Os representantes dos empregados permanecem abertos ao diálogo e à negociação, mas consideram inaceitável a postura da empresa de querer impor sua vontade. Aguardam, pois, uma possibilidade concreta de ajustes na proposta para ser analisada pelos trabalhadores.

## **REGISTROS DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA EM 20.12.2022**

Os representantes empresariais receberam a negativa da proposta. Tendo em vista a necessidade de discussão e eventual submissão da contraproposta apresentada pelos empregados às instâncias competentes, sugere-se a suspensão da presente reunião.

## **REGISTROS DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA EM 23.12.2022**

Primeiramente, os representantes empresariais registram a preocupação com os riscos jurídicos-tributários, que podem vir a prejudicar os montantes a serem recebidos pelos empregados, e o desejo de mitigá-los, reforçando a importância da condução da comissão de forma célere e eficiente, bem como, que a empresa tem a intenção clara e objetiva de pactuar o acordo de PLR ainda nesse mês de dezembro/2022. Assim, está à disposição dos representantes dos empregados para antecipação da reunião, hora marcada para o dia 04.12.2022, para deliberação.

Isso posto, os representantes empresariais de posse da contraposta dos representantes dos empregados, ponderam que:

1 – A empresa flexibiliza a régua de atingimento no KPI de operações de no mínimo de 80% para 70%. A flexibilização, ocorrerá em caráter excepcional, e se dá em função de sensibilidade ao pleito dos empregados no que se refere aos possíveis reflexos decorrentes das paralizações ocorridas em 2022 que poderiam vir a afetar o atingimento da meta do KPI de operações, mesmo os dados atuais apontando que tal fato dificilmente se concretizará; no que tange aos demais argumentos apresentados pelos representantes dos empregados, informamos que a metodologia do KPI já levou em consideração aos estipular as metas junto aos times KPIs.

Além de estar prevista nos planos de cargo da empresa, a utilização de metodologia para aferição de desempenho e produtividade, historicamente fez parte do conjunto de critérios relacionados a processos internos de carreiras e correlatos, inexistindo justificativa plausível para sua desconsideração como um dos parâmetros que subsidiem a distribuição de lucros na empresa. Assim, o SERPRO reafirma que o KPI de Operações é um indicador-chave de desempenho individual, que objetiva acompanhar o índice de conclusividade das atividades designadas para cada um dos profissionais do quadro interno, cuja aferição final converge diretamente para os resultados empresariais.

2 – O SERPRO considera coerente que a distribuição dos lucros seja dirigida para as pessoas do quadro interno da empresa, uma vez que empregados do quadro externo executam atividades de apoio administrativo consonantes com seu cargo, porém típicas dos órgãos em que estão cedidos, não contribuindo assim para os resultados econômicos da organização.

Todavia, em atenção às considerações dos representantes dos trabalhadores, a empresa considera razoável a participação dos PSE na distribuição do montante linear, desde que o valor distribuído aos empregados do quadro externo se equivalha a 50% do valor linear a ser recebido pelos empregados do quadro interno.

Por fim importante frisar que os empregados PSE estão à disposição dos Órgãos aos quais estão cedidos conforme Legislação específica, citada abaixo:

Cedidos	Cedidos Anistiados	Cedidos denominados STAC/SOAP
. Decreto 10.835/2021 . Lei 8112/1990	. Lei nº 8.878/1994 . Decreto nº 6077/2007	. Portaria do Ministério da Fazenda nº 237/1973.

<p>. Portaria 6.066/2022 . Portaria 1.535/2022</p>	<p>. Portaria SEGEP/MP nº 1.328/2012.</p>	<p>. Decreto nº 3.711/2000 . Portaria do Ministério da Fazenda nº 10/2009 . Parágrafo único do art. 323, Lei nº 11.907/2009.</p>
--	---	--

3 – A empresa mantém a sua proposta inicial no que se refere a distribuição da parte variável da PLR considerando as 6 faixas (cargos e função) que estão previstos nos planos de carreira vigentes. Os referidos planos estruturam seus cargos de acordo com níveis de atribuições, responsabilidade e escolaridade. Já as funções de confiança são estruturadas com base nas atribuições e responsabilidades de cada função. Desconsiderar tal dinâmica na distribuição da PLR seria uma afronta a tal organização constantes dos planos já citados. Reforça ainda entender que tal regra de distribuição já está pacificada entre os empregados, uma vez que vem sendo aplicada nos últimos programas de distribuição da PLR.

4 – Quanto a forma de distribuição, a empresa entende que a distribuição 20% Linear e 80% proporcional é a ideal. Essa distribuição privilegia o quadro que mais contribui para o resultado empresarial, está aderente ao planejamento estratégico e contribui para a sustentabilidade da empresa, valorizando os empregados e, conseqüentemente, as equipes que estão mais ligadas aos resultados econômicos da empresa, objeto desta distribuição.

Diante do exposto, segue a proposta da empresa na íntegra:

*“O valor a ser distribuído será dividido em dois grupos:*

*Distribuição do valor equivalente a até 6,25% do lucro apurado no exercício de 2022 para os empregados do quadro interno elegíveis, limitado a 25% dos dividendos efetivamente distribuídos;*

*O valor a ser distribuído será dividido em dois grupos:*

*- 20% distribuído de forma linear entre todos os empregados elegíveis;*

*- 80% distribuído de forma proporcional entre todos os empregados elegíveis, distribuído de forma proporcional ao cargo e função ocupados durante o ano de 2022.*

*A parcela linear será paga de forma igualitária a todos os empregados, sendo a participação do quadro externo limitado a 50% do valor nominal a ser recebido por um empregado lotado no quadro interno, observado os demais critérios previstos no programa.*

*A parcela proporcional será paga de forma proporcional ao cargo e/ou função ocupada pelo empregado que tiver atingido a pontuação mínima de 70% do KPI de operações, conforme regras definidas em edital próprio.*

*Incidirá sobre os valores a serem recebidos pelos empregados elegíveis os seguintes redutores:*

. 10% por falta injustificada

. 10% pela não conclusão da grade básica funcional e/ou gerencial.

. Os valores pagos serão proporcionais ao período efetivamente trabalhado no quadro interno, não sendo computado o prazo de suspensão do contrato de trabalho nem o tempo em que o empregado permaneceu no quadro externo.

Não estão aptos a participar do PLR 2022, seja na parcela linear seja na proporcional, os empregados que se enquadrem no(s) seguinte(s) caso(s):

. Período em que esteve lotado no quadro externo, exceto na parcela Linear, sendo a participação do quadro externo limitado a 50% do valor nominal a ser recebido por um empregado lotado no quadro interno;

. Desligado por justa causa;

. Desligado durante o período de experiência;

. Punido com severa advertência, suspensão e censura ética;

. Período em que estiver no exercício do mandato de Diretor.

Os empregados liberados para atividade sindical participarão da parcela linear e proporcional e, neste caso, não será exigida o atingimento da pontuação de 80% do KPI, nem grade básica.

Não haverá redução dos valores a serem recebidos em razão de afastamentos para licença maternidade, paternidade e acidente de trabalho.”

## **REGISTROS DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS EM 23.12.2022**

Registramos a importância de a empresa ter dado um passo à frente ao apresentar algumas flexibilizações frente a proposta apresentada e reafirmada em 3 reuniões.

No entanto, é também importante registrar que a proposta ainda está bem distante da contraproposta dos trabalhadores, que tem como base a busca de uma distribuição mais igualitária da verba da PLR e foi construída a partir do trabalho do conjunto das trabalhadoras e trabalhadores.

Em relação aos prazos, vale lembrar que o PPLR de 2021, por atraso da própria empresa, foi definido em 2022 e, desta forma, não há o que falar em riscos tributários. A representação dos trabalhadores tem feito esforços para dar celeridade aos trabalhos da comissão paritária, mas lembra que estamos em final de ano e neste período não há como convocar os trabalhadores para reuniões e assembleias, compromisso firmado pelo grupo no processo eleitoral.

Quanto ao posicionamento da empresa de mais uma vez querer descartar ou diminuir drasticamente a verba para os trabalhadores PSEs, não é novidade. Além disso, há um claro privilégio na forma de distribuição proposta pela empresa para os trabalhadores que ganham maior remuneração, notadamente os que possuem função de confiança

(chefias). Os argumentos apresentados pela empresa buscam dividir os trabalhadores, o que se mostra lamentável.

Cabe lembrar que nas mobilizações de campanha salarial os trabalhadores se unem, sem o apoio da grande maioria dos colegas que têm função de chefia. Porém, apesar disso, nunca foi proposto pela categoria que eles não obtivessem os direitos conquistados pela luta.