

Ata da 2ª Reunião
Segunda Rodada para Negociação da PPLR 2024

Local: Reunião por videoconferência

Data: 30/01/2025 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
-	Laura Cristina Rézio Pereira DIPES/SUPES/ESGES

REGISTROS DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA

Proposta da empresa:

A empresa propôs as seguintes condições para a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de 2024:

1. Condições Gerais

- 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.

2. Critérios de Distribuição

O valor total será distribuído em dois grupos:

- O percentual de 30% do montante total será distribuído de forma proporcional entre os empregados elegíveis do quadro interno;
- O percentual de 70% 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).

3. 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 resultado igual ou maior que 80% na Avaliação de Resultados no PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, relativo no 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.

4. 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 respectivo 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;

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

5. 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.

6. 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 - Atingido resultado inferior a 80% na Avaliação de Resultados do processo no PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, relativo no ano de 2024, a ser aplicado somente à parcela proporcional de 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.

Outras questões abordadas:

- O SERPRO demonstrou, tecnicamente, a impossibilidade de pagamento da PLR com distribuição 100% linear;
- Foi esclarecido acerca do item III do tópico “Redutores” e do item II do tópico “Critérios de Elegibilidade”, que a cláusula não afetará os empregados cedidos para órgãos que não possuem programa de PLR ou que não façam opção por receber a PLR no órgão de cessão. Além disso, foi informado a todos os presentes que o teor dessas cláusulas está pendente de análise jurídica;
- A proposta do SERPRO foi apresentada, levando em consideração a sustentabilidade financeira da empresa e a equidade na distribuição da PLR, de modo a não implicar em favorecimento a uma ou outra categoria de empregados, conforme entendimento do CARF;
- As entidades sindicais insistiram na distribuição linear de 100% do montante destinado à PLR, sem diferenciação proporcional;
- A empresa se comprometeu a apresentar simulações para verificar o percentual mais equânime, considerando critérios que garantam justiça na distribuição.
- Sobre o pleito das entidades sindicais para acesso ao RVA, o SERPRO informou que já está sendo tratado internamente;
- A empresa reitera o compromisso de, assim que houver uma estimativa acerca do valor a ser distribuído, informará prontamente a classe sindical.

REGISTROS DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

A empresa apresentou a sua proposta de distribuição, no entanto comunicou as representações que ainda não tinha como disponibilizar os dados financeiros e mais uma vez se comprometeu a apresentar na próxima mesa.

As representações solicitaram esclarecimentos quantos aos redutores , principalmente em relação a afastamento e também aos empregados/as cedidos/as. Mesmo apresentando os critérios para o redutor de participação proporcional, reduzir por motivo de afastamento por doença não ocupacional quando esta ocorre por mais de 15 dias, a representação considerou um critério injusto, porque o afastamento não é por decisão da pessoa acometida pelo problema de saúde.

A proposta da empresa de 70% Linear a todos/as empregados/as (12% para o quadro externo e 88% para o quadro interno), e 30% proporcional, além de não atender ao pedido de pagamento 100% linear proposto pelas representações, se afasta ainda mais ao piorar o que foi praticado pela empresa em 2024, quando a distribuição se deu 75% linear e 25% proporcional.

A empresa justificou, mais uma vez, que não pode distribuir linearmente por determinação de órgão regulador, a SEST, que obrigaria a ter parcela proporcional e parcela fixa. Foi contestado em mesa, primeiro porque seria uma determinação exclusiva para o SERPRO tendo em vista que outras estatais já distribuem o Lucro 100% linearmente. E se isso é exigência da SEST a empresa poderia distribuir por exemplo 2% ou 3% proporcional e o restante linear e com isso estaria cumprindo o determinado pela SEST conforme argumenta a empresa.

A representação dos trabalhadores reafirmou a posição de pagamento 100% linear e que a empresa também busque autorização nos órgãos de controle assim como fizeram Dataprev e BB Tecnologia. A representação espera que na próxima mesa de negociação os números sejam apresentados e que haja um retorno para o pleito.

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/COEPP



Laura Cristina Rézio Pereira

DIPES/SUPES/ESGES

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS



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: 04/02/2025 17:50:21-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Sheyla Lima

SINDPD/PE

**Ronaldo Gariglio Barreto de
Andrade**

SINDPD/SC



Vera Guasso

SINDPPD/RS



Documento assinado digitalmente

LUCIA HELENA BERNARDES SANTOS DE ALMEID

Data: 05/02/2025 10:03:46-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Lúcia Helena Bernardes

SINDADOS/BA