

Ata da 5ª Reunião
Comissão Paritária para Negociação da PPLR 2022

Local: Teams

Data: 04/01/2023

Tema:

- 1 - Deliberação sobre a última proposta apresentada pela empresa.
- 2 – Nova contraproposta dos representantes dos empregados.

PRESENTES NA REUNIÃO	
REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS	
-	Daniel Lima Fernandes DIOPE/SUPSI/SISEG/SISIF
-	André dos Santos Gianini DIDES/SUPAI/AICEI/AISMP
-	Fabício Puttini Calza DIOPE/SUPCD/CDAED/CDBDP
-	Vera Justina Guasso – FNI
REPRESENTANTES DA EMPRESA	
-	Marcelo Batista de Noronha - DIDHM/SUPGC/GCGDC
-	Leandro Luiz Fernandes de Lacerda Messere - DIJUG/SUPJU/
-	Nilva Hoffmann - DIRAD/SUPGF
-	Gênese da Conceição Barbosa - DIDHM/SUPGC/GCINS/GCIST

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

- Deliberação da última proposta da empresa, com negativa por parte dos representantes dos empregados.
- Recebimento da nova contraproposta dos representantes dos empregados.
- Encerramento da reunião, sem prazo estipulado para a retomada. Podendo ser retomada por convocação de qualquer das partes.

REGISTROS DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

A representação dos trabalhadores registra que a direção do Serpro tem atuado permanentemente no intuito de tensionar os trabalhos da Comissão Paritária ao divulgar notas intimidatórias no Primeira Leitura. Buscam, com isso, criar uma divisão entre os trabalhadores. Em vez de dar destaque à ata das reuniões, que é construída pelas partes após cada reunião, o foco das notas da empresa é sempre de dar ampla divulgação somente às suas posições, direcionando a narrativa, em evidente desequilíbrio de forças, com intuito de impor sua vontade.

Vale lembrar que em sua primeira proposta de distribuição dos lucros a empresa criou um fosso em relação ao que era aplicado historicamente, especialmente em relação aos PSEs e ao colocar o KPI como critério de habilitação. O conteúdo da proposta da empresa:

- Excluiu os trabalhadores PSEs, enquanto em 2021 os PSEs receberam toda a parcela linear.

- Colocou o KPI como critério de habilitação. É importante informar que o KPI não teve medição no primeiro trimestre de 2022, é bastante questionado pelo corpo funcional e nunca havia sido utilizado como critério para o PLR ou qualquer outro processo funcional da empresa. Com a régua de 80% de atingimento do KPI, dezenas de trabalhadores estavam ameaçados de não receber a PLR.

- Apresentou a forma de distribuição com 20% linear e 80% proporcional à remuneração, o que privilegia mais uma vez quem ganha mais.

- Favorece novamente as já favorecidas chefias, que são separadas dos grupos dos demais trabalhadores (auxiliares, técnicos e analistas).

Frente à contraproposta dos trabalhadores, que busca mais igualdade e menos privilégios, a empresa trouxe nova proposta com pequenas mudanças, mas ainda alijando severamente os PSEs e privilegiando setores da empresa em detrimento da maioria dos trabalhadores.

Cabe lembrar que a empresa não teve "tamanha ousadia" de atacar tão pesadamente os colegas PSEs, que somam quase dois mil trabalhadores, quando da Comissão Paritária que discutiu os lucros de 2021, em que dois dos eleitos eram gerentes. Quer agora, literalmente, empurrar este absurdo nas costas dos três representantes eleitos pelos trabalhadores e a participante indicada pela Fenadados.

A frase final do último texto divulgado pela empresa "O Serpro flexibilizou, dentro do possível, a sua proposta" não condiz com o papel que a mesma deveria ter, pois o lucro é fruto do trabalho dos funcionários e ninguém melhor do que eles para decidir a melhor forma da distribuição, já que a direção da empresa já decidiu os seus ganhos através da RVA, um valor bem mais alto que a PLR que deverá ser recebida pela categoria.

Mostrando a disposição dos trabalhadores em negociar na busca da solução para o impasse, a Representação dos Trabalhadores, mantendo os princípios da proposta que foi construída em assembleia, apresenta alguns exercícios de alternativas para avançar para o fechamento de um acordo que contemple a vontade da categoria e dialogue com a posição da empresa, nos seguintes termos:

- Sobre a participação dos PSEs, não abrem mão de que a mesma seja de 100% na parcela linear. O objetivo é a manutenção da participação nos mesmos moldes de 2021 dos PSEs.

- Em relação aos percentuais de distribuição, propõem que seja 50% linear e 50% proporcional. Desta forma temos uma distribuição mais equânime, sem grandes benefícios para grupos específicos, mas ainda reconhecendo as distintas características de cada cargo.

- Manutenção da contraproposta de que a média para cálculo não seja da remuneração e sim a do salário base de cada cargo. Com isso, a distribuição se daria apenas por cargos (auxiliar, técnico e analista), eliminando um privilégio exagerado para chefias, em uma empresa que não oferece uma carreira em Y.

Ressaltam que:

- Alguns funcionários possuem jornadas de 4h e 6h, o que reduz a média dos salários, o que não ocorre com as chefias. Com isso a média das chefias fica maior, abocanhando uma maior fatia da PLR.

- Nem todo bom técnico quer ser ou será um bom chefe, mas enxerga em medidas como essa que a única forma de progredir na carreira é sendo chefe.

- As chefias já foram privilegiadas no processo de recomposição, com pontuação exclusiva.

- Ocupantes de cargo de chefia não participam da luta dos trabalhadores, mas se beneficiam igualmente de suas conquistas, sem arcar com nenhum ônus, como descontos e compensação de greves. A distribuição da PLR é um importante momento para reconhecerem isso. A proposta de reajuste da empresa este ano era de 6%, mas, com muito esforço dos trabalhadores em uma grande greve, conseguimos mais que o dobro. Só esse aumento já compensa qualquer diferença na PLR dos chefes.

- Tem sido política da empresa o estímulo à autogestão dos times, sendo cada trabalhador um chefe em si. Ao não privilegiar as chefias a empresa reforçaria e reconhecera esta política.

- Há um considerável grupo de funcionários na DIRCL que possuem cargo de chefia, mas não possuem funcionários. Isso é uma aberração por si só, mas é ainda mais grave quando este seleto grupo é novamente beneficiado na distribuição da PLR.

Em relação ao KPI, mantém a posição de que esta ferramenta não serve para uma empresa pública e não deveria estar atrelado às regras do PPLR pois, além de não ser uma ferramenta justa, já comprovou não ser uma ferramenta compatível com a realidade de todos os empregados, os quais fazem parte de cenários que são diversos dentro de uma empresa do tamanho do Serpro. Irão, inclusive, defender junto a próxima gestão da empresa que o KPI seja abolido. Porém, neste momento, para buscar avançar nas negociações, concordam com a alteração proposta pela empresa de redução de 80% para 70% da meta do KPI de operações, pois verifica-se que nesta condição, mesmo com os contratempos já apresentados, a maioria dos trabalhadores conseguirá atingir tal patamar.

REGISTROS DOS REPRESENTANTES DA EMPRESA

O SERPRO e seus dirigentes agem na estrita observância da seriedade e responsabilidade requerida para atuação estatal, estando suas ações e comunicações institucionais pautadas nos mais cândidos princípios éticos e de respeito aos trabalhadores e suas representações. Os breves informes veiculados sobre o Programa de Participação nos Lucros visaram dar publicidade das Atas, promover atenção dos trabalhadores para o assunto e trazer luz sobre os tópicos mais sensíveis do processo de debate - o que é perfeitamente natural e que ao fim, resumem alguns registros de Atas da comissão.

A empresa enfatiza sua abertura ao diálogo com a tranquilidade, respeito e preservação da harmonia necessária, na forte expectativa de construção de consenso entre as partes interessadas.

Quanto a nova contraproposta dos representantes dos empregados (50% proporcional e 50% linear), há claro aceno com perspectivas de distribuição mais igualitária, que somadas à inclusão de trabalhadores PSE, cujas atividades não convergem para o resultado empresarial, contribuem para diminuição dos valores recebidos para quantidade expressiva de empregados.

Assim, quanto a forma de distribuição, a empresa, mais uma vez afirma que a distribuição 20% Linear e 80% proporcional é a ideal, reconhecendo os empregados que mais contribui para o resultado empresarial, valorizando as pessoas e, conseqüentemente, as equipes que estão mais ligadas aos resultados econômicos da empresa, objeto desta distribuição.

O SERPRO acredita que é de grande interesse dos seus trabalhadores a validação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados diante dos avanços promovidos, que foram: a inclusão ponderada dos trabalhadores do quadro externo, redução excepcional da métrica do KPI para 70%, com a manutenção dos percentuais de distribuição 80% proporcional por cargo e função e 20% linear.

Lembramos que a flexibilização do KPI 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.

Respeitando os seus limites de negociação, a empresa evidencia os avanços significativos aplicados sobre a proposta inicial, sinalizando abertura ao diálogo e apreço as considerações trazidas pela representação dos trabalhadores.

Esclarece que a forma de distribuição 20% linear e 80% proporcional é o limite autorizado pela administração, sendo este inclusive uma forma mais coerente, permitindo um certo grau de equidade para pessoas com remunerações menores, sem deixar de observar as hierarquias e complexidade dos cargos e funções.

Destaca também que considera justa e legal que a distribuição dos lucros seja dirigida para as pessoas do quadro interno da empresa, por compreender que os 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 ponderou a participação dos PSE na distribuição do montante linear, desde que o valor distribuído aos empregados do quadro externo seja de 50% do valor linear a ser recebido pelos empregados do quadro interno.

Sobre a maneira de distribuição do lucro, a empresa considera salutar que o pagamento da PLR tenha como um dos parâmetros as faixas de valores médios de remuneração por cargo e função, visto ser uma forma distribuição mais justa a todos os empregados, estabelecendo maior equidade para pessoas com remunerações menores sem deixar de observar as hierarquias e complexidade dos cargos e funções.

Enfatizamos que contraproposta ora apresentada pela representação dos trabalhadores possui um viés planificador da distribuição dos lucros, aumenta consideravelmente a participação de empregados do quadro externo, cujas atividades não convergem para os resultados empresariais, em detrimento da maioria das pessoas do quadro interno e seus respectivos níveis de complexidade no exercício dos cargos e funções.

Destacamos que empresa tem sua força de trabalho organizada em cargos e funções, essa estrutura de organização do trabalho traz em seu bojo gradações de complexidade e responsabilidades, inexistindo privilégios em exercer essa ou aquela função, esse ou aquele cargo. É por meio dessa mesma estrutura de cargos e funções que o trabalhador encontra segurança e previsibilidade sobre seus ganhos bem como tem mais bem definida suas opções de encareiramento e suas atribuições na organização. Fomentar baixa relevância para as nuances entre cargos, funções e seus respectivos níveis de responsabilidade como critério na distribuição de PLR, mais uma vez é tentar promover um viés planificador da distribuição dos resultados empresariais, o que em última análise reduz para parcela significativa dos empregados o montante a ser recebido.

Por fim, os representantes empresariais registram, mais uma vez, 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 o mais breve possível, estando à disposição dos representantes dos empregados. É importante ressaltar que a empresa acredita que os representantes eleitos estejam imbuídos no mesmo desejo de tornar exequível a distribuição da participação nos lucros para os empregados.