



SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS – SERPRO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS
LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)

2025



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, relativo ao Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PPLR), de âmbito nacional, que celebram, em consonância com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e demais legislações pertinentes, de um lado, o **SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS**, Empresa Pública vinculada ao Ministério da Fazenda, doravante denominada **SERPRO**, representada por seu Diretor-Presidente, Wilton Itaguara Goncalves Mota, pelo Diretor de Pessoas e Assuntos Jurídicos, Alexandre Brandao Henriques Maimoni, pelo Diretor de Negócios Governamentais, Ermes Ferreira Costa Neto, pela Diretora de Negócios Econômico-fazendários, Ariadne de Santa Teresa Lopes Fonseca, pelo Diretor de Administração e Finanças, Osmar Quirino da Silva, pelo Diretor de Novos Negócios e Inteligência de TI, Andre Picoli Agatte e pelo Diretor de Infraestrutura, Wallyson Lemos dos Reis Oliveira, pelo Superintendente Jurídico, Nice Barros Garcia e pela Superintendente de Gestão de Pessoas, Cátia Gontijo Rezende, e, de outro lado, a **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES - FENADADOS**, representada por Carlos Alberto Valadares Pereira - Presidente, Telma Maria de Castro Dantas e Milton Cezar Batista Pantuzzo- Coordenadores de Campanha, e Marthius Sávio Cavalcante Lobato - Consultor Jurídico, nos termos das Cláusulas e condições seguintes:



CLÁUSULA 1ª. PREMISSAS

A distribuição do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPLR) está condicionada à existência de lucro no exercício de 2025 e ao alcance das metas estabelecidas para o referido programa para esse mesmo exercício.

A PLR não substitui ou complementa a remuneração do empregado nem constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista, inclusive previdenciário, por ser desvinculada da remuneração, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA 2ª. DO PAGAMENTO

O pagamento, inclusive do adiantamento, ocorrerá durante o exercício de 2026, após a aprovação da Assembleia Geral Ordinária, observando a legislação em vigor, determinações dos órgãos controladores e a disponibilidade financeira, sendo proporcional ao período efetivamente trabalhado pelo empregado.

O montante máximo a ser distribuído, a título de PLR, aos participantes do programa deverá limitar-se a até 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento) do lucro líquido efetivamente apurado no exercício de 2025 e a 25% (vinte e cinco por cento) dos dividendos efetivamente pagos aos acionistas.

A quitação observará o prazo de, no mínimo, um trimestre da data de pagamento da antecipação, caso ocorra, conforme legislação específica.

CLÁUSULA 3ª. FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

O valor de pagamento a cada um dos participantes que fizerem jus à PLR será determinado de acordo com as seguintes premissas:

I) 25% (vinte e cinco por cento) **do valor total será distribuído de forma proporcional** para os empregados elegíveis do quadro interno da Empresa de forma **escalonada e proporcional ao cargo e ao nível de Gratificação de Função Comissionada**;

II) 75% (setenta e cinco por cento) **do valor total será distribuído aos participantes de forma linear** a todos os empregados elegíveis da empresa, observando a seguinte distribuição:

a) 12% (doze por cento) distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados no quadro externo;

b) 88% (oitenta e oito por cento) distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados no quadro interno.



CLÁUSULA 4ª. DOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

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

I) Empregados do SERPRO com vínculo empregatício efetivo durante o ano de 2025;

II) 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 2025.

Observados os demais critérios deste acordo, ficam excepcionalmente dispensados do requisito de habilitação estabelecido no inciso II desta cláusula, os empregados do quadro interno que:

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

CLÁUSULA 5ª. DOS CRITÉRIOS DE REDUÇÃO DE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO PLR

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

I – Período não trabalhado: será respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados no quadro da Empresa, durante o ano de 2025;

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

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 destino, 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 2025.

V - Empregados que tenham obtido o conceito final "Não Atende" na Avaliação de Resultados do processo no PRISMA – Processo de Identificação e Desenvolvimento da Maturidade Profissional, aos quais será incidente somente sobre parcela proporcional prevista no inciso I da Cláusula 3ª, observado o disposto na Cláusula 7ª, III deste Programa.



CLÁUSULA 6ª. DOS CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO DE PARTICIPAÇÃO NA PLR

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 2025;
- II – Desligado durante o período de vigência do contrato de experiência;
- III – Exercido o cargo de Diretor da Empresa durante todo o ano de 2025, observado o disposto nas Cláusulas 4ª e 5ª;
- IV – Cedidos a outros órgãos, observada a Cláusula 4ª, quando aplicável;
- VI – Punido com severa advertência ou suspensão no ano de 2025, 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 2025.

CLÁUSULA 7ª. DOS 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 2025 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 2025 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.
- IV – O empregado que estiver designado para função de confiança no período apurado fará jus ao recebimento do maior valor entre aquele correspondente ao cargo efetivo e o atribuído à função de confiança.

Parágrafo Único: 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.

CLÁUSULA 8ª. DOS INDICADORES

Indicadores	Indicador	Unidade de Medida
Margem Líquida	Quanto maior, melhor	Índice %
Eficiência Operacional	Quanto menor, melhor	Índice %
Produtividade per capita	Quanto maior, melhor	R\$
Net Promoter Score	Quanto maior, melhor	Índice %
Índice de Satisfação do Cliente (CSAT)	Quanto maior, melhor	Índice %



CLÁUSULA 9ª. DAS METAS

Indicadores	Fórmulas	Pesos (%)	Metas Aprovadas
Margem Líquida	Lucro Líquido / Receita Operacional Líquida	30	15,54%
Eficiência Operacional	Gasto Operacional Total / Receita Operacional Líquida	10	85,23%
Produtividade per capita	Resultado Operacional / N° total de Empregados do Quadro Interno	10	R\$ 103.427,78 / empregado
Net Promoter Score	NPS = % (Clientes Promotores) – % (Clientes Detratores)	25	65%
Índice de Satisfação do Cliente (CSAT)	(N° de pesquisas com satisfação 4 ou 5 / N° total de pesquisas) × 100	25	70%

CLÁUSULA 10. DA SISTEMÁTICA DE AFERIÇÃO

A - Cálculo da Faixa Final de Alcance (FFA)

A sistemática de aferição para o cálculo da Faixa Final de Alcance das metas indicadas nesse Programa, obedecerá ao disposto na tabela abaixo:

SISTEMÁTICA DE AFERIÇÃO DE ALCANCE		
% Médio de Atingimento das Metas	% do valor Máximo a ser pago	% máximo do Lucro Líquido a ser distribuído
X* = 100%	Integral	6,25
99% ≤ X < 100%	99%	6,19
98% ≤ X < 99%	98%	6,13
97% ≤ X < 98%	97%	6,06
96% ≤ X < 97%	96%	6,00
95% ≤ X < 96%	95%	5,94
90% ≤ X < 95%	75%	4,69
80% ≤ X < 90%	50%	3,13
Abaixo de 80%	Sem pagamento	Sem pagamento

*X=% médio de atingimento das metas

O fator de alcance é determinante para o cálculo do valor a ser distribuído. Será calculado o percentual atingido em cada meta, para então definir o pagamento pertinente àquela meta. Antes do alcance final ainda deverá ser feita a ponderação pelos pesos atribuídos às metas financeiras e de desempenho.



B - Governança do Programa

A Diretoria Executiva do SERPRO acompanhará, sistematicamente, as metas do PPLR. A divulgação do acompanhamento das metas do Programa será disponibilizada, trimestralmente, na Intranet da Empresa, para que todos os empregados tenham conhecimento dos resultados alcançados.

O Conselho de Administração aprovará e acompanhará trimestralmente o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, cabendo a Auditoria Interna emitir opinião sobre o atingimento das metas pactuadas.

O percentual individual que o empregado atingiu no PPLR, considerando os critérios deste programa, será divulgado nos meios de comunicação do SERPRO.

Após a divulgação do percentual individual será aberto prazo para interposição de recurso. Serão desconsiderados os questionamentos interpostos após o fim do prazo.

CLÁUSULA 11ª. DO CUSTEIO

O pagamento da PLR ocorrerá com recursos financeiros próprios e observada a disponibilidade de caixa da Empresa, após a aprovação da Assembleia Geral Ordinária, com base na legislação em vigor, sendo vedada a contratação de empréstimos para seu pagamento.

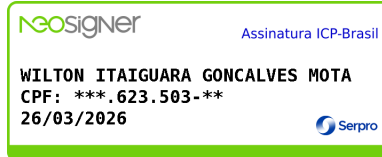
CLÁUSULA 12. DA VIGÊNCIA

Este Programa se aplica à aferição do exercício social de 2025 e tem sua vigência a entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2026.

Este Programa entra em vigor a partir de 30 de março de 2026.

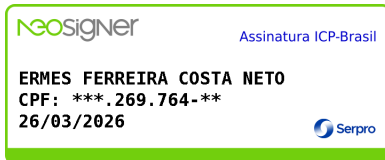


PELO SERPRO

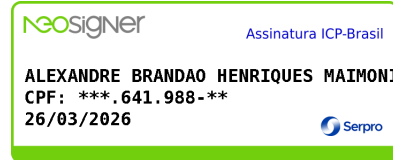


Wilton Itaiguara Goncalves Mota

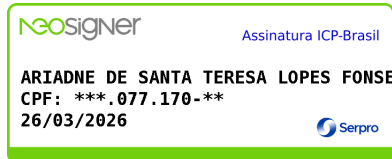
Diretor-Presidente



Ermes Ferreira Costa Neto
Diretor de Negócios Governamentais



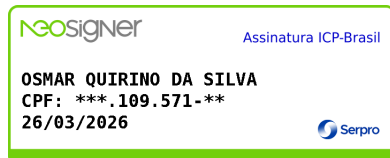
Alexandre Brandao Henriques Maimoni
Diretor de Pessoas e Assuntos Jurídicos



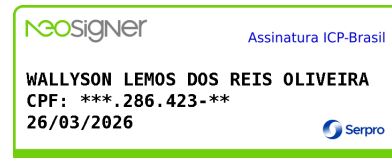
Ariadne de Santa Teresa Lopes Fonseca
Diretora de Negócios Econômico-fazendários



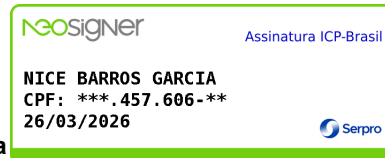
Andre Picoli Agatte
Diretor de Novos Negócios e Inteligência de TI



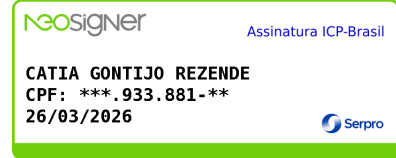
Osmar Quirino da Silva
Diretor de Administração e Finanças



Wallyson Lemos dos Reis
Diretor de Infraestrutura



Nice Barros Garcia
Superintendente Jurídico



Cátia Gontijo Rezende
Superintendente de Gestão de Pessoas



PELA FENADADOS

Carlos Alberto Valadares Pereira
Presidente



Telma Maria de Castro Dantas
Coordenadora da Campanha



Milton Cezar Batista Pantuzzo
Coordenador da Campanha

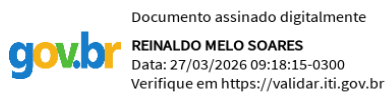
Marthius Savio Cavalcante Lobato
Consultor Jurídico Fenadados

Eduvigen Maciel
Diretor

João Mathias Sampaio Neto
SINDPD/PA

Lucia Helena Bernardes
SINDADOS/BA

Marcia Maria Gonçalves de Araujo e Silva
SINDPD/RJ



Reinaldo Soares
SINDPD/PE

Ronaldo Gariglio
SINDPD/SC



Vera Guasso
SINDPD/RS