

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS – SERPRO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS

LUCROS OU RESULTADOS (PPLR)

2021

Dezembro de 2021

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 Economia, doravante denominada **SERPRO**, representada por seu Diretor-Presidente em Exercício, Antonino dos Santos Guerra Neto, pelo Diretor Jurídico e de Governança e Gestão, André Luiz Sucupira Antônio, pelo Direto de Administração, Antônio de Pádua Ferreira Passos, pelo Superintendente Jurídico, Juliano Couto Gondim Naves e pela Superintendente de Gestão de Pessoas, Cátia Gontijo Rezende, e, de outro lado, pela **COMISSÃO PARITÁRIA, formada pelos representantes da empresa**, Nilva Hoffman, Eric da Silva Andrade Mendes e Marco Antônio Bazzanella Fontoura e **pelos representantes dos empregados**, Danielle Lourenço Hoepfner, Renan Pinheiro do Egipto Guerra e Eric Daher Lopes, 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 2021 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 ocorrerá durante o exercício de 2022, após a aprovação da Assembleia Geral Ordinária, observando a legislação em vigor 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 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento) do lucro líquido efetivamente apurado no exercício de 2021 e a 25% (vinte e cinco por cento) dos dividendos efetivamente pagos aos acionistas.

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) 80% do valor total será distribuído de forma proporcional para os empregados elegíveis do quadro interno, observado os seguintes percentuais:

a) **93% (noventa e três por cento)** do valor total será distribuído aos empregados integrantes do quadro interno da Empresa de forma **escalonada e proporcional ao cargo e ao nível de Gratificação de Função Comissionada**;

b) **7% (sete por cento) escalonado por Diretoria**, com diferenciação entre área meio e fim e com aplicação de pesos que não permitam variação de valores entre os empregados lotados nas Diretorias com os mesmos percentuais, observando a seguinte distribuição;

i) 10% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria de Desenvolvimento Humano (DIDHM);

ii) 10% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria de Administração (DIRAD);

iii) 10% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria Jurídica e de Governança e Gestão (DIJUG);

iv) 10% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria Presidente (DP);

v) 20% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria de Desenvolvimento (DIDES);

vi) 20% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria de Operações (DIOPE);

vii) 20% distribuído de forma linear entre todos os empregados alocados na Diretoria de Relacionamento com Clientes (DIRCL);

II) 20% (vinte por cento) do valor total será distribuído aos participantes de forma linear a todos os empregados elegíveis da empresa.

CLÁUSULA 4ª. DOS CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

São elegíveis para recebimento da PLR, desde que observado os critérios de habilitação:

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

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.

Para fins de distribuição dos valores relativos a PLR, deverá ser respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados na Empresa, durante o período de apuração.

CLÁUSULA 5ª. DOS CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO

Serão habilitados para participar do PPLR, os empregados que atenderem a todos os requisitos a seguir:

I – Ter sido empregado ativo, lotado no quadro do SERPRO, por período superior a 15 dias durante o ano de referência do programa, devendo ser respeitada a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados no quadro da Empresa, durante o período de apuração;

II – Ter obtido resultado igual ou maior que 80 pontos na Avaliação de Resultados do processo de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados do Serpro - GDES relativo ao ano de referência do programa, a ser aplicado somente à parcela proporcional prevista no inciso I da Cláusula 3ª, observada a Cláusula 8ª, III deste Programa.

CLÁUSULA 6ª. DOS CRITÉRIOS DE REDUÇÃO DE PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO PLR

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

I – Faltas não justificadas: redução de 10% no valor a ser percebido por falta injustificada, limitada a 10 faltas no ano de referência do programa;

II – Não cumprimento da Grade Básica funcional ou gerencial: redução de 10% no valor a ser percebido pelo empregado pela não conclusão da grade básica indicada para o cargo ou grupo de função comissionada ocupada, relativa ao ano de referência do programa;

III – Afastamentos superiores a 15 dias, que suspendam o contrato de trabalho: será descontado o mês fechado do afastamento e do retorno, caso ocorra após o 15º dia do mês em questão;

O critério previsto no inciso II aplica-se exclusivamente aos empregados integrantes do quadro interno, observado, quando aplicável, o critério da proporcionalidade prevista na Cláusula 4ª.

CLÁUSULA 7ª. 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 período de apuração;

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

III – Registrado mais de 10 faltas não justificadas durante o ano de referência do programa;

IV – Exercido o cargo de Diretor da Empresa durante todo o ano de referência do programa, observado as Cláusulas 4ª e 5ª quando a duração do mandato no ano for igual ou inferior a 11 meses;

V – Cedidos a outros órgãos, observadas as Cláusulas 4ª e 5ª, quando aplicável;

VI – Atingido resultado inferior a 80 pontos na Avaliação de Resultados do processo de Gerenciamento do Desempenho dos Empregados do SERPRO - GDES do ano de referência do programa, a ser aplicado somente à parcela proporcional prevista no inciso I da Cláusula 3ª, observada a Cláusula 8ª, III deste Programa;

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

VIII – Ter sido penalizado com censura ética durante o ano de referência do programa.

CLÁUSULA 8ª. DOS CASOS ESPECÍFICOS

Serão considerados habilitados os empregados, sem prejuízo aos demais critérios dispostos neste Programa, enquadrados nas seguintes situações:

I – O período de afastamento ocorrido no ano de referência do programa por motivo de licença paternidade, licença gala, licença nojo, licença maternidade, inclusive com prorrogação, ou licença adoção, serão contados como de efetivo trabalho para fins de participação integral na PLR;

II – Os empregados que se licenciaram no ano de referência do programa por motivo de acidente de trabalho fazem jus ao pagamento integral da PLR, de acordo com sua última lotação; e

III - Empregados liberados para mandato sindical na forma do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, não sendo aplicado os critérios previstos nas Cláusulas 6ª, inciso II e 7ª, inciso VI.

CLÁUSULA 9ª. DOS INDICADORES

Indicadores	Indicador	Unidade de Medida
Produtividade Per Capita	Quanto maior, melhor	R\$
Eficiência Operacional	Quanto menor, melhor	Índice %
Margem Líquida	Quanto maior, melhor	Índice %
Disponibilidade Média Nível de Serviço	Quanto maior, melhor	Índice %

CLÁUSULA 10. DAS METAS

Indicadores	Fórmula	Peso	Meta
Produtividade Per Capita	$\frac{\text{Valor do resultado operacional}}{n^{\circ} \text{ total de empregado}}$	30,00%	R\$ 71,188 mil/empregado
Eficiência Operacional	$\frac{(\text{Custo dos Serviços Prestado} + \text{Despesas Operacionais})}{\text{Receita Operacional Líquida}}$	30,00%	86,82%
Margem Líquida	$\frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Receita Operacional Líquida}}$	30,00%	12,86%
Disponibilidade Média Nível de Serviço	$DMNS = \frac{\sum \square \text{ NSDr}}{QSc}$ Somatório dos Níveis de Serviço de disponibilidade realizados de cada serviço do período (mês), referindo-se especificamente ao Nível de Serviço "Disponibilidade" QSc = Quantidade de Serviços do período (mês)	10%	99,52%

CLÁUSULA 11. 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.

CLÁUSULA 12. DO CUSTEIO

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

CLÁUSULA 13. DA VIGÊNCIA

Este Programa se aplica à aferição do exercício social de 2021 e tem sua vigência a entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.