



## **INFORME 023 DA FENTECT, BRASÍLIA-DF 15/04/2011.**

### **AOS SINDICATOS FILIADOS**

Companheiros(as), na tarde de hoje, aconteceu mais uma reunião de negociação da PLR/2010

#### **Avaliação das negociações da PLR/2010 e encaminhamentos para as assembleias**

##### **Histórico das negociações**

A participação nos lucros foi transformada em lei no ano de 2001, mas a ela somente foi paga na ECT em 2003. Este processo de discussão e pagamento sempre produziu situações em que as entidades sindicais nunca conseguiram – com exceção de 2006 - chegar a um acordo assinado. O histórico de negociação da PLR tem demonstrado uma falta de respeito com os trabalhadores na medida em que não se chega a um acordo e a empresa paga unilateralmente com critérios esdrúxulos, prejudicando milhares de trabalhadores.

Agravado a isto, desde 2008 a empresa adotou uma vergonhosa prática de pagar a PLR, não só unilateral como PLR de 40 mil reais para os altos cargos na empresa, excluindo os trabalhadores em situação de: gestante, acidentes de trabalho, auxílio doença, suspensão, etc. Tal prática tinha o objetivo de sobrar mais dinheiro para pagar melhor o corpo diretivo da empresa e seus braços nas regionais. Assim foi em 2008, 2009 e 2010.

##### **Início das negociações 2010**

Com a vitória da presidente Dilma e com o advento do PT no Ministério das Comunicações, na presidência dos Correios e na diretoria de recursos humanos, iniciamos o processo de discussão desta PLR.

Iniciamos as negociações no dia 24 de fevereiro. Nas primeiras reuniões a empresa afirmou que estava a fim de negociar de fato a PLR e que se não chegássemos a um acordo não pagaria. Este fato foi considerado um ponto positivo para restabelecer o respeito nas negociações.

Nesta reunião ficamos sabendo do lucro da empresa, que foi de 826 milhões, e que a empresa dispunha de 97 milhões para ser distribuído, o que linearmente daria 900 reais para cada trabalhador.

No início das negociações as coisas avançaram de forma que vários critérios excludentes fossem derrubados de forma a construir uma proposta humana na divisão dos lucros.

Na reunião do dia 03 de março, avançamos na inclusão para recebimento da PLR: mulheres no período de licença maternidade, licença média com até 90 dias, e graduação de perdas nas faltas injustificadas. Porém, entendíamos que devíramos avançar mais. Nos valores, foram apresentados R\$ 755,81 como valor mínimo e 3.826,13 como valor máximo, trazendo a diferença de 40 para 5 vezes. Nas assembleias ocorridas entre os dias 10 a 15 de março orientamos a recusa da proposta e a continuidade das negociações, o que aconteceu.

Durante os meses de março e abril ocorreram reuniões que culminaram na seguinte proposta:



## Critérios para o pagamento da PLR 2010

- 70% linear na parcela individual e 30% na parcela corporativa, ou seja, 30% está garantido linear a todos as pessoas;
- Empregados cedidos – serão contemplados dentro dos mesmos critérios aplicados aos demais empregados
- Licença maternidade, pagamento integral;
- Acidente de Trabalho/licença adoção, pagamento integral;
- Licença tratamento de saúde (auxílio doença) 180 dias, pagamento integral. Caso esta licença ultrapasse os 180 dias no ano, o pagamento será proporcional aos dias trabalhados;
- Faltas injustificadas, desconto de 10% a cada falta sobre os 70% da parcela individual;
- Liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus, pagamento integral;
- Lei de greve (greves nacionais e regionais que cumprirem os trâmites legais), pagamento integral;
- Suspensão, perda de 25% a cada dia suspenso;
- Demissão por justa causa, não recebe;
- Diferença entre a menor e a maior PLR será de no máximo de 5 vezes;
- Demissão no período de contrato de experiência, não recebe.

## Critério para o pagamento da PLR – 2011

- 70% linear na parcela individual e 30% na parcela corporativa, ou seja, 30% está garantido linear a todos as pessoas;
- Empregados cedidos – serão contemplados dentro dos mesmos critérios aplicados aos demais empregados
- Licença maternidade, pagamento integral;
- Acidente de Trabalho/licença adoção, pagamento integral;
- Licença tratamento de saúde (auxílio doença) 180 dias, pagamento integral. Caso esta licença ultrapasse os 180 dias no ano, o pagamento será proporcional aos dias trabalhados;
- Faltas injustificadas, desconto de 10% a cada falta sobre os 70% da parcela individual;
- Liberação de dirigente sindical, com ou sem ônus, pagamento integral;
- Lei de greve (greves nacionais e regionais que cumprirem os trâmites legais), pagamento integral;
- Suspensão, perda de 25% a cada dia suspenso;
- Demissão por justa causa, não recebe;
- Diferença entre a menor e a maior PLR será de no máximo de 5 vezes;
- Demissão no período de contrato de experiência, não recebe.
- Inclusão do GCR, ou seja, para os trabalhadores que se enquadram nas classificações:
  - ❖ Altamente qualificado e qualificado receberão 100% da parcela individual.
  - ❖ Os empregados que tendem a qualificado, recebem 90% da parcela individual;
  - ❖ Os empregados não alinhados recebem 70% da parcela individual.



Os valores apresentados foram R\$ 880,00 valor mínimo e R\$ 4.400,00 valor máximo. Esta proposta está condicionada a aceitação das condições para a PLR/2010 e 2011. Esta é a proposta final da ECT para fechamento de acordo com a possibilidade de pagamento em 15 dias.

### **Análise da comissão**

A proposta apresentada é resultado de um esforço de negociação durante estes quase 3 meses, onde a FENTECT buscou inserir o máximo de pessoas que foram excluídas durante estes últimos anos. Neste quesito entendemos que conseguimos fazer com que a proposta corrigisse injustiças que vinham sendo cometidas, como o pagamento para trabalhadoras em licença gestante; ao trabalhador acidentário do trabalho; aos trabalhadores em lei de greve; e trabalhadores em licença adoção.

Em outros critérios entendemos que houve avanço parcial, mas que possibilita a inclusão de mais companheiros, como: prolongar o pagamento em 180 dias para o trabalhador em licença médica; Suspensão – Perca de 25% a cada dia suspenso, neste critério cabe lembrar que nas PLR's passadas os trabalhadores perdiam todo os valores.

A adoção do critério 30% corporativo também garante um pagamento mínimo de PLR a todos os trabalhadores, sem critérios individuais.

A inclusão de um teto máximo é entendida como um avanço nas negociações, o que se contrapõe aos 40 mil reais que a alta direção vinha recebendo, não sendo ainda nossa reivindicação que é de linearidade, mas um grande avanço em relação ao praticado até então pela ECT, próximo ao praticado em outras empresas.

### **Negociação para 2011.**

Desta forma, todas as condições da PLR 2010 serão mantidas para a PLR 2011, sendo que a diferença é a inclusão do GCR (gerenciamento de competência e resultado) como critério de corte na parcela individual no ano de 2011, sem garantia de um valor mínimo.

A comissão da FENTECT em diversos momentos questionou a empresa sobre a possibilidade de na PLR de 2011 garantirmos o valor mínimo para efeito de pagamento de, no mínimo, R\$ 880,00, o que daria uma tranquilidade maior ao trabalhador, o que foi negado. Também dissemos sobre as distorções do GCR, já que este tem sido um mecanismo histórico de repressão, e com a PLR influenciando passaria a ganhar mais força. A empresa disse que esta ferramenta necessita de correções e que se compromete a implantar comissões de avaliação de denúncias de excesso nos estados.

**Feitas estas considerações sobre critérios para 2011, cabe dizer que a comissão da FENTECT entende que não há tempo para o debate devido sobre a PLR 2011, e que o momento correto de negociação da PLR é no período de negociação do Acordo Coletivo da categoria. Esta é uma reivindicação da categoria. Sempre a empresa tem negociado PLR's do ano anterior nos meses de abril. A forma de regularizar esta situação é da mesma forma em que a grande maioria das categorias fazem, no acordo coletivo.**

### **Orientação da Comissão para assembléias**

A Comissão de Negociação Permanente da FENTECT entende que a negociação da PLR efetivamente concluiu êxito ao colocar critérios que inclui milhares de trabalhadores no recebimento da mesma, bem como acaba com a imoralidade de um dirigente da empresa de receber 40 mil reais, como ocorreu nas PLR's 2008, 2009 e 2010, fixando um teto de 5 vez de diferença do menor valor. Entendemos que o valor mínimo, R\$ 880,00, apresentado é próximo à linearidade que calculamos no início das



negociações. Porém, entendemos que os critérios da PLR 2011 devem ser discutidos e aprofundados no acordo coletivo 2011/2012 a ser negociado a partir de julho deste ano.

Neste sentido, nossa orientação é pela aprovação da proposta apresentada pela empresa para o ano de 2010, de critérios e com o valor mínimo de R\$ 880,00 e teto máximo de 5 vez o valor mínimo, por entender que sobe a ótica das leis que regem a PLR estamos no limite máximo, ou seja, batemos o teto.

Quanto a PLR 2011, orientamos remetê-la à discussão e deliberação na negociação do Acordo Coletivo.

Esta Comissão apresenta a proposta e ao mesmo tempo indica aprovação do estado de greve para caso a empresa não queira, de forma impositiva, pagar os valores devidos, condicionando à aceitação da PLR 2011, com GCR, sem garantias mínimas, podendo construir uma grande greve em todo Brasil.

Saudações Sindicais,

**José Rivaldo da Silva**

Sec. Geral

Com. Nac. de Neg. Permanente

**Alexandre Takachi de Sá**

Sec. de Imprensa

Com. Nac. de Neg. Permanente

**Rogério Ferreira Ubine**

Sec. Relações Internacionais

Com. Nac. de Neg. Permanente

**Francisco José Nunes**

Supl. Sec. Formação

Com.Nac. de Neg. Permanente

**Nilson Rodrigues dos Santos**

Sec. Nac. de Aposentados

Com. Nac. de Neg. Permanente