

“CAFÉ AMARGO COM PROSA FIADA”

A AEEL vem noticiando por meio de Informes sobre a pretensão da Eletrobras em subtrair do bolso do trabalhador parcela da Participação dos Lucros e Resultados – PLR.

No evento institucional “*Café com Prosa*” realizado em 10/04/2012, o Presidente da Eletrobras comunicou aos presentes que a PLR terá sua fórmula de distribuição alterada, de forma a subsidiar o **FALIDO Sistema de Gestão do Desempenho - SGD**.

Esse comunicado realizado a um seletivo grupo de empregados (aniversariantes do mês de março e convidados) demonstrou mais uma vez, a falta de compromisso do Presidente com os seus empregados, pois até o presente momento, a AEEL e Sindicatos representantes das categorias profissionais no âmbito da Eletrobras não tiveram acesso ao conteúdo do procedimento que se pretende implantar.

Desde o ano de 2011, após tomarmos conhecimento da intenção da Empresa em alterar a atual forma de distribuição da Participação de Lucros e Resultados, entramos em contato com a Direção da Eletrobras e deixamos claro que não iríamos aceitar mudanças das regras da PLR sem antes haver um amplo debate com os empregados. Em resposta, a Empresa solicitou à Representação dos empregados que assistissem a uma “*apresentação do processo*”, e, somente após nos manifestássemos.

Todavia o convite não foi efetivado. Agora a Eletrobras pretende unilateralmente operacionalizar o SGD com os recursos da **NOSSA PLR**, sem que antes seja promovido o debate.

Se a Eletrobras não provisionou recursos suficientes para implementar o SGD, mais uma vez sugerimos aos Diretores da Empresa que procurem o Departamento de Controle das Empresas Estatais – DEST e solicitem a flexibilização da CCE 09, de modo, a viabilizar o aumento do percentual que é limitado em 1% (um por cento) do impacto da folha salarial anual.

Outra opção será ir à Brasília, conversar com seus padrinhos políticos, no sentido trazer soluções viáveis para que a Eletrobras possa dispor de forma independente de seus recursos para movimentações internas, como por exemplo: aprovar a Portaria Interministerial (que dá poderes para a Eletrobras usar de forma mais autônoma seus recursos para movimentações internas), que é compromisso firmado ainda na gestão do então Presidente José Antônio Muniz Lopes.

A PLR é um rendimento extra que foi conquistado pelos movimentos sindicais, e assegurado pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que convalidou a MP 1982-77/00. Esta se efetiva com a distribuição de parte do resultado econômico da empresa,

aos seus empregados. Na Eletrobras, atualmente, utiliza-se como regra de rateio os seguintes parâmetros: 70% fixo e 30% linear, calculado em função do salário do empregado.

Em Paralelo à PLR, temos o Sistema de Gestão de Desempenho – SGD o qual se encontra em andamento, onde depois de encerradas todas as suas fases, pode trazer ganho salarial ao empregado variando entre meio e quatro stepsⁱ, de acordo com os resultados das avaliações. Esta é a regra do modelo atual.

Assim temos dois mecanismos distintos: PLR - um **bônus** a ser pago a todos os colaboradores pelo desempenho coletivo em razão do resultado econômico alcançado pela Empresa; SGD - um ganho real no salário pelo desenvolvimento individual de cada empregado.

Com as alterações mencionadas pelo Presidente da Eletrobras, a PLR seguirá a seguinte fórmula:

- 30% rateado linearmente;
- 30% rateado em função do salário;
- até 40% em função da avaliação do SGD.

Entendemos que o resultado da análise acima indica claramente que:

A EMPRESA NÃO PRECISARÁ CAPTAR NOVOS RECURSOS PARA APLICAÇÃO FINANCEIRA NO RESULTADO DO SGD, UMA VEZ QUE OS RECURSOS UTILIZADOS SERÃO REMANEJADOS DA PLR.

Fica claro que a holding está pretendendo que os seus empregados venham a desistir de direitos trabalhistas conquistados ao longo de anos, em função de uma precária oportunidade de aumento salarial, o qual atingirá somente, quando utilizado, alguns poucos empregados. Em outras palavras, é trocar o certo coletivo pelo duvidoso individual.

Se a intenção da Eletrobras é estimular produtividade, deve buscar um mecanismo que motive os empregados a alcançarem eficiência em suas atividades, remunerando quem alcançar a meta estabelecida com dinheiro novo, não com dinheiro carimbado.

Reforçamos nosso entendimento que o Plano de Carreira e Remuneração – PCR, o qual faz parte o SGD, foi aprovado pelas representações sindicais, por meio de termo aditivo ao ACT 2010/2011ⁱⁱ, todavia em momento algum foi negociado a utilização de percentual da PLR para aplicação no SGD.

Assim, temos a certeza que a conduta da Direção da Empresa encontra-se desalinhada dos parâmetros instituídos anteriormente, uma vez que, se houver alteração no que foi estabelecido no ACT de forma unilateral, torna o ato cometido passível de anulação pelo judiciário, uma vez que os trabalhadores não a deliberaram em Assembléia convocada pelas Representações Sindicais.

Senhor Presidente, já estamos mais do que cansados desta conversa que o DEST é sempre o vilão, responsável por não termos avanços reais e justos, e que ainda reduz nossos benefícios.

Conforme apresentado, conclui-se que, caso o empregado não receba nada na avaliação do **FALIDO** SGD, corre sério risco de perder também parte de 40% de sua PLR.

É dessa forma que a Direção quer comemorar os 50 anos da Eletrobras?

A Diretoria, em 13 de abril de 2012

Associação dos Empregados da Eletrobras – AEEL
Sindicato dos Trabalhadores em Energia do Rio de Janeiro e Região – SINTERGIA
Sindicato das Secretárias do Estado do Rio de Janeiro – SINSERJ
Sindicato dos Economistas do Estado do Rio de Janeiro - SINDECON-RJ
Sindicato dos Administradores no Estado do Rio de Janeiro – SINAERJ
Sindicato dos Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro - SENGE-RJ

ⁱ É a evolução salarial do empregado dentro do mesmo nível de complexidade em que o profissional se encontra enquadrado.

A progressão horizontal está condicionada ao resultado da Avaliação de Desempenho e à disponibilidade de verba.

Para ser elegível à progressão horizontal o empregado deverá estar posicionado na Matriz de

Classificação de Desempenho (definida no Sistema de Gestão do Desempenho – SGD) em um dos quadrantes 2, 3, 4, 7, 8 e 12.

A progressão horizontal poderá ser de 1 (um) a 3 (três) *steps* salariais.

6.3. PROGRESSÃO VERTICAL

É a ascensão do empregado para o nível de complexidade imediatamente superior ao do seu enquadramento atual.

A progressão vertical poderá ocorrer durante os 12 (doze) meses subseqüentes à Avaliação de Desempenho, condicionada aos requisitos de acesso definidos no item 6.4. e à disponibilidade de verba e de vaga para este fim. Será garantido ao empregado no mínimo 1 (um) e no máximo 4 (quatro) *steps* de progressão salarial.

ⁱⁱ ⁱⁱ Termo Aditivo ACT 2010/2011 **TERMO ADITIVO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

NACIONAL referente ao biênio 2010/2011 que entre si firmam, de um lado, Centrais Elétricas Brasileiras S/A – ELETROBRAS, Companhia Hidro Elétrica do São Francisco S/A – CHESF, Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A – ELETRONORTE, ELETROSUL- Centrais Elétricas S/A, Eletrobras Termonuclear S/A – ELETRONUCLEAR, FURNAS Centrais Elétricas S/A, Centro de Pesquisas de Energia Elétrica – CEPEL, doravante denominadas **Empresas**, e, de outro lado, os sindicatos representados pela Federação Nacional dos Urbanitários, pela Federação Nacional dos Engenheiros, pela Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros, pela Federação Nacional de Secretárias e Secretários, pela Federação Nacional dos Técnicos Industriais e pela Federação Brasileira dos Administradores, bem como os Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São Paulo, o Sindicato dos Eletricitários de FURNAS e DME e o Sindicato dos Eletricitários do Norte e Noroeste Fluminense, Sindicato dos Assalariados Ativos, Aposentados e Pensionistas nas Empresas Geradoras, ou Transmissoras, ou Distribuidoras, ou Afins, de Energia Elétrica no Estado do Rio Grande do Sul doravante denominados **Sindicatos**, visando a implantação do novo Plano de Carreira e Remuneração – PCR e do Sistema de Gestão do Desempenho – SGD nas Empresas do Sistema Eletrobras