

ACORDO DA PLR - EXERCÍCIO 2020

AJUSTES NO POOL

Continuando a série de boletins em que estamos abordando com profundidade os principais itens da contra proposta que a INTERSUL encaminhou a Empresa, nesse trataremos o Ajuste no Pool que provocou em 2020 um “desconto” de **8,49%** na PLR de cada empregado/a.

Para um melhor entendimento de todos/as, se faz necessário uma releitura do acordo do ano 2019, com foco nos itens relativos ao POOL que geraram a situação acima descrita:

7.1. A soma dos montantes correspondentes ao target ajustado de cada empregado forma o pool disponível.

7.2. O pool formado deverá ser apreciado

7.3. Após apuração dos resultados, havendo gasto superior ao pool, o percentual excedente será deduzido linearmente de todos os empregados, assim como no caso de gasto inferior haverá pagamento linear aos empregados correspondente ao percentual residual.

O item 7.1. define o montante, ou seja, o valor total que vai ser distribuído como PLR. Nem mais, nem menos.

Já o item 7.3. estabelece que todo o valor será distribuído, mas também estabelece que se faltar dinheiro a diferença será descontada de todos/as empregados/as.

Para facilitar a explicação, vamos imaginar que a Empresa só tivesse 2 empregados/as (que chamaremos de A e B) e a remuneração seja a mesma de R\$ 10.000,00.

Considerando que no ano passado o target ajustado foi 3,11 remunerações, então cada empregado/a teria como valor do target R\$ 31.100,00. Como o Pool é a soma dos target's, o valor então seria R\$ 62.200,00 (montante da PLR).

Visto isso, vamos para a distribuição que conceitualmente é proporcional ao percentual alcançado individualmente em função do cumprimento das Metas e da Avaliação de Atitude.

Hipótese 1

- **Empregado/a A alcançou 100%** = 80% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)
- **Empregado/a B alcançou 100%** = 80% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)

Então:

- O empregado/a **A** deveria receber **R\$ 31.100,00** (100% do target – R\$ 31.100,00)
- O empregado/a **B** deveria receber **R\$ 31.100,00** (100% do target – R\$ 31.100,00)

Conclusão:

Como soma dos valores(target) que os/as empregados/as deveriam receber (R\$ 62.200,00) ficou igual ao Pool (R\$ 62.200,00) não haveria mudanças no valor final que cada empregado receberia, ou seja, **R\$ 31.100,00**.

Hipótese 2

- **Empregado/a A alcançou 90%** = 70% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)
- **Empregado/a B alcançou 80%** = 60% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)

Então:

- O empregado/a **A** deveria receber **R\$ 27.990,00** (90% do target - R\$ 31.100,00)
- O empregado/a **B** deveria receber **R\$ 24.880,00** (100% do target - R\$ 31.100,00)

Conclusão:

Como soma dos valores(target) que os/as empregados/as deveriam receber (R\$ 52.870) ficou menor que o Pool (R\$ 62.200,00), a diferença (R\$ 9.330,00) que corresponde a 17,5%, seria distribuída linearmente a cada empregado/a, ou seja, um acréscimo de 17,5 % sobre o valor de cada um.

- O empregado/a **A** receberia **R\$ 32.929,41** (+17,5% de R\$ 27.990,00 = R\$ 4.939,41)
- O empregado/a **B** receberia **R\$ 29.270,59** (+17,5% de R\$ 24.880,00 = R\$ 4.390,59)

Hipótese 3

- **Empregado/a A alcançou 100%** = 80% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)
- **Empregado/a B alcançou 118,55%** = 98,55% (Metas) + 20% (Avaliação de Atitudes)

Então:

- O empregado/a **A** deveria receber **R\$ 31.100,00** (100% do target - R\$ 31.100,00)
- O empregado/a **B** deveria receber **R\$ 36.869,05** (118,55% do target - R\$ 31.100,00)

Conclusão:

Como soma dos valores(target) que os/as empregados/as deveriam receber (R\$ 67.969,05) ficou maior que o Pool (R\$ 62.200,00) a diferença (R\$ 5.769,05) seria descontada em percentual igual de cada empregado/a, ou seja, um desconto de **8,49 %** sobre o valor de cada um/a.

- O empregado/a **A** receberia **R\$ 28.460,31** (- 8,49% de R\$ 31.100,00 = **-R\$ 2.639,39**)
- O empregado/a **B** receberia **R\$ 33.739,69** (- 8,49% de R\$ 24.880,00 = **-R\$ 3.129,36**)

A **hipótese 3** explica, mas não justifica, por que o/a empregado/a **A** apesar de atingir 100%, o que lhe garantiria o target de **3,11 remunerações**, acabou recebendo **2,85 remunerações em função do desconto**. Enquanto o/a empregado/a **B**, apesar de também ter tido o desconto, recebeu **3,37 remunerações**.

A INTERSUL não é contra se o/a empregado/a alcançar um percentual acima de 100%, em função do Cumprimento de Metas e da Avaliação, receba uma PLR maior que o target.

O que se quer é discutir uma alternativa para que os/as empregados/as que alcancem o percentual igual ou menor que 100% não sejam prejudicados/as em função do chamado “Ajuste do Pool, mantendo a possibilidade de ganho maior aos/as empregados/as que alcançarem percentual maior que 100%.

Fique atento ao próximo boletim

Receba os boletins em seu WhatsApp

Cadastre-se: +55 (48) 98408 4820

JUNTOS SOMOS FORTES - FILIE-SE ÀS ENTIDADES DA INTERSUL

ARS – APOUS – Sinergia/Fpolis – Sintresc – Stieel – Sintevi – Sindinorte – Sindel – Steem – Sinergia/MS

Faça seu comentário a respeito da matéria deste Boletim no Link abaixo:

comunicacao@intersul.org.br - Sua opinião é muito importante!

Acesse a página da Intersul: www.intersul.org.br

Acesse a página da Federação: www.fnucut.org.br

Cadastre-se e receba o Boletim da Intersul diretamente no seu e-mail pessoal: comunicacao@intersul.org.br

Secretaria Intersul base ENGIE

Avenida Pedra Branca, 363 apartamento 402 – Pedra Branca CEP – 88137-270 - Palhoça/SC Fone
(49) 984084820 / 049-998025496– E-mail: zeloir@gmail.com