



NOVA PLR EM TRANSFORMAÇÃO

O Senge-SC há muito tempo vem se reunindo sucessivamente com as diretorias da empresa para debater a questão da PLR, infelizmente sem sucesso, em face de todo o tipo de interferências externas.



Neste ano, depois de algumas reuniões com a DGC e com o DP, o Senge-SC vem estabelecendo um rumo decisivo em prol da meritocracia, no tocante aos critérios de distribuição da PLR, conforme pactua a Lei 10.101/2000.

É sempre saudável lembrar que, em 2002 o critério de distribuição da PLR na empresa era estabelecido no percentual de 100%, proporcional para todos empregados. Por uma série de “fenômenos” muito pouco compreensíveis, para se dizer o mínimo, essa forma de distribuição foi sendo alterada e distorcida. Fruto de articulações de bastidores, nas caladas das noites.

Já a partir de 2003, de uma forma impositiva, essa distribuição foi alterada, passando o critério a ser 70% proporcional e 30% linear. Em 2010, esse critério, também de forma impositiva e truculenta, chegou ao atual patamar, atingindo o patamar de 50% proporcional e 50% linear, chegando nos atuais 40% proporcional e 60% linear, sempre sem ter sido mediado por uma verdadeira negociação em mesa.

O ordenamento jurídico, que se compõe da lei, da jurisprudência e da doutrina jurídica correlata, é claro: a PLR tem de ser **efetiva e diretamente** negociada entre a empresa e os sindicatos representativos das diversas categorias profissionais que compõem a empresa, no nosso caso, Senge-SC.

A PLR, segundo a sua concepção clássica, esmagadoramente predominante nos organizações empresariais no mundo todo, objetiva gerar um ambiente motivacional entre o corpo profissional de uma empresa, tendo por pressuposto básico a produtividade e a meritocracia. São estes fatores individuais que são aferidos segundo critérios previamente estabelecidos que levam em consideração o desempenho pessoal e coletivo do empregado no atingimento das metas empresariais fixadas pelos escalões gerenciais e administrativos estratégicos dessa empresa. É a concepção mais evoluída de relacionamento entre o capital e o trabalho.

A partir dessa perspectiva, revela-se particularmente distorcido o entendimento segundo o qual essa distribuição deve ser “socializada”, igualitária. Ora, não estamos falando de

nenhum programa de distribuição de renda, até porque a atividade empresarial não se presta para isso, seja a empresa pública ou privada. Não é e nem nunca foi disso que se trata a PLR.

Essa distorção cognitiva tem sido defendida por correntes sindicais anacrônicas, que defendem uma socialização da PLR, expressando isso através de uma linearidade no que tange a critério de sua distribuição.

Pertinente lembrar que determinado filósofo, muito cultuado pelos adeptos desse equivocado entendimento, construiu o seguinte postulado: “de cada qual, segundo sua capacidade”. Tal postulado está inserido no contexto meritocrático, a partir da perspectiva individual e coletiva da PLR.

O que vem ocorrendo nessas 2 décadas na CELESC é uma aplicação completamente distorcida da PLR.

No caso concreto, a solução para esse impasse artificial passa por uma solução bastante simples e pragmática para os que defendem a linearidade: basta quantificar o volume financeiro dos representados por essas correntes sindicais e separá-los. Passo seguinte, reunir esses representados e definir o critério de distribuição. Dessa forma, estaremos reconhecendo a autonomia sindical e, ao mesmo tempo, estaremos compatibilizados com as normas legais vigentes e a filosofia do PLR.

O atual presidente da empresa, tendo em vista as suas origens profissionais em grandes empresas privadas, estruturadas segundo critérios meritocráticos e que não cederam a tentações ideológicas, está empenhado em transformar a atual realidade da PLR, de forma a fazer prevalecer o seu critério original, ou seja o critério meritocrático.

Isso porque não é minimamente razoável manter-se a apropriação indébita de valores de uns em prol de outros, sem qualquer espécie de mérito ou de atingimento de metas quantificáveis, a partir da manipulação de conceitos e sob os auspícios de “negociações” nada objetivas, que se revelam imposições convenientes e expressões de poder.

Portanto, o Senge-SC, juntamente com a Intersindical, está aguardando uma proposta oficial da PLR 2024 para então discutirmos em conjunto e de forma racional essa distribuição, antes de debatermos em assembleia aberta com todos os nossos representados.

Os tempos já mudaram! A meritocracia já é uma realidade consolidada no setor elétrico. Engie, ONS, CGTEletrosul, somente para exemplificar, já aplicam o critério meritocrático da integralidade pró-remuneração.

Nessas empresas, os sindicatos já assimilaram, inclusive os que pensam de forma diversa, a meritocracia, não havendo mais sequer objeto de discussão. A PLR é encarada como se fosse um 14º salário. Para todos os legitimamente representados. O Senge-SC está atento e na vanguarda desse movimento em prol da recuperação da meritocracia.

ENGENHEIRO FILIADO! SENGE-SC FORTALECIDO!

*Cooperação e evolução
para os novos tempos.*

 www.senge-sc.org.br  TVSengeSC
 [sengescoficial](#)  SengeSC