

CEG 2013

PLR

Venha decidir!

A direção do Sintergia está convocando Assembléia específica para apresentar os resultados até agora da PLR 2013 com vários objetivos.

O primeiro deles é manter a categoria informada pormenorizadamente sobre cada meta estabelecida e planejar de comum acordo uma estratégia que possibilite o atingimento integral de cada uma delas.

A boa notícia é que até o momento praticamente todas as metas do primeiro semestre foram atingidas e/ou superadas, mas é fundamental manter o foco até o restante do ano.

O título acima é um convite, mas pode ser uma convocação se o(a) trabalhador(a) entender a importância da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) como mais uma conquista da classe traba-

lhadora.

De comum acordo uma das metas a serem atingidas foi mudada: saiu acidentes do trabalho e entrou construção de redes.

As metas estabelecidas para 2013 foram:

Lucro líquido - R\$ 237.100.000,00

Lucro operacional - R\$ 417.300.000,00

Qtdade clientes - 818.071

Absenteísmo - 3,96%

Constr. redes - 89.300 metros

Satisfação clientes - 8,5%

Venha para a Assembléia para ter informações mais detalhadas e poder decidir pela aprovação ou não de um benefício conquistado por todos.

A participação de todos é fundamental.

ASSEMBLÉIA

Dia 21 de agosto de 2013, quarta-feira

1ª convocação – 17 horas 2ª convocação – 17h30

No Auditório do Sintergia

Avenida Marechal Floriano, 199/10º andar

Visite nosso site: www.sintergia-rj.org.br

Um conceito ainda em discussão

Apesar de comprovadamente servir de estímulo para uma participação mais efetiva do quadro funcional, ainda existem resistências por parte do empresariado brasileiro e algumas empresas resistem à sua implantação

A Participação nos Lucros ou Resultados vem sendo muito discutida tanto pelo empresariado brasileiro quanto pelas entidades sindicais, pois apesar de contar com as diretrizes da Lei nº 10.101/(2000), ainda consegue gerar dúvidas quanto à sua aplicação legal. Esta participação que é uma forma de partilhar uma parte dos lucros obtidos pela empresa com os seus funcionários, esta parcela uma vez previamente definida, o normal é variar entre 5 e 15% do lucro líquido em benefício aos funcionários.

Quando bem implantada, a PLR pode resultar num acréscimo de motivação adicional que conduz os colaboradores a um maior comprometimento, o que geraria uma melhor produtividade. “Considerando-se as vantagens fiscais que a lei proporciona, entre elas a isenção de encargos sociais e dedução com despesas no Imposto de Renda e ainda a não integralização ao salário, poderíamos afirmar que é muito melhor pagar a PLR do que conceder aumentos salariais”, afirma a economista Fernanda Della Rosa.

Segundo ela, vantagens ocorreriam porque pessoas motivadas apresentam melhores resultados e é isso que possibilita a diferença nas empresas. Em mercados extremamente competitivos, onde a qualidade dos produtos e serviços precisa ser cada vez mais aprimorada e desenvolvida, o diferencial humano torna-se fundamental, pois é através do empenho dos colaboradores que se alcança melhores resultados.

“O que se observa é que cada setor, cada empresa tem sua vida própria e trata o assunto con-

forme a sua cultura e seu preparo. As médias e grandes empresas dispararam na frente deste processo. As empresas de micro e pequeno porte ainda estão um pouco alijadas deste processo, seja por suas características próprias, pelo seu porte ou pela vulnerabilidade frente às oscilações do mercado e da economia brasileira. Agora, a situação está mudando, porque a pressão por parte dos trabalhadores no sentido de inserir cláusulas de PLR dentro das convenções coletivas de trabalho é muito grande. Mesmo que a Lei não seja obrigatória, pois ela é um dispositivo que regulamenta os atos praticados em relação ao assunto, a pressão é crescente”, comenta Della Rosa, acrescentando que algumas organizações já estão recebendo circulares de sindicatos de trabalhadores, intimando-as a executar o programa de PLR.

Por fim, Fernanda Della Rosa afirma que a PLR também é bem-vinda em tempos de crise. “Sendo um instrumento de gestão empresarial, a PLR apresenta mais um recurso importante para a administração da empresa. A partir deste instrumento, é possível conseguir que o fator humano da empresa contribua para corrigir possíveis falhas. Na hora de uma crise, um diferencial deste tipo pode fazer a diferença e fazer com que a organização ganhe em competitividade. Em muitos casos, empresas que implantaram programas neste sentido, mudaram sensivelmente o seu modo de atuação. Muitas outras metas podem ser combinadas dentro de um mesmo programa e aí está a diferença. Além disso, reter os melhores talentos é um dos grandes desafios para as empresas e a PLR é um item interessante para o funcionário”, conclui