



ESPECIAL PLR

Nº 2033
11/07/2022

SOMOS TODOS TRABALHADORES. UNIDOS, SOMOS FORTES!

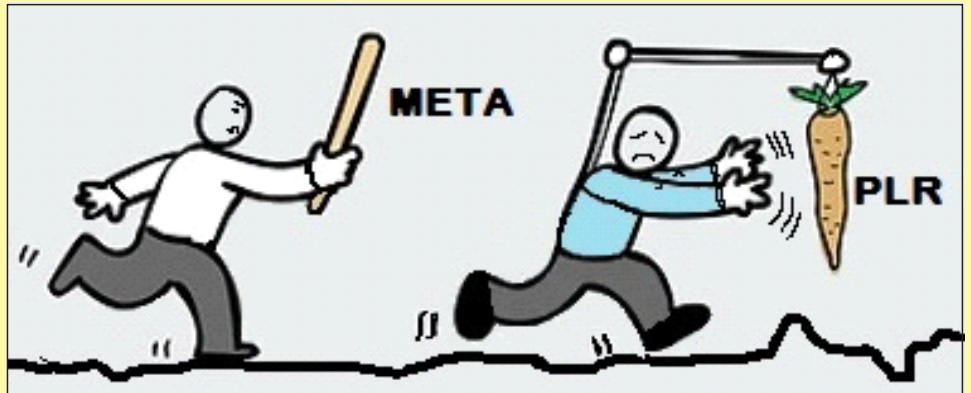
PLR - PARTICIPAÇÃO LUCRO E/OU RESULTADO NO POLO

A PLR no Polo Petroquímico já teve várias fases e momentos. De modo geral, as empresas, entre elas as petroquímicas, foram muito relutantes em aceitar a negociar premiação por Resultado e/ou Lucro para os trabalhadores. Com os Decretos e com a promulgação da Lei 10.101/2000, as empresas começaram a ter que se reunir com trabalhadores/sindicatos para tratar sobre a PLR.

Mas não foi só a força da Lei que movimentou as empresas para negociarem uma PLR. Quando estas vislumbraram que era possível transformar remuneração fixa (salário mensal) em remuneração variável (bonificação/PLR anual), e com isso, diminuir o valor (R\$) da Folha de Pagamento, visto que sobre PLR há menos tributação, aí patronal se apresentou para "negociação".

Nestes mais de 20 anos da Lei de PLR, pouco a pouco as empresas foram achatando os salários mensais em detrimento de ter uma PLR (anual). Porém, o somatório anual de valores recebidos pelos trabalhadores (remunerações fixa + variável) foi de um modo geral, precarizada em função da perda do poder de compra da remuneração fixa. Sem contar que esta renda variável (PLR) não tem impactos sobre FGTS e demais encargos no final da carreira do trabalhador ou até mesmo numa demissão.

Neste EM DIA Especial de PLR, o SINDIPOLO traz um resumo de como estão as tratativas da PLR nas quatro empresas petroquímicas do Polo Gaúcho neste momento. É possível observar que quanto mais complexas são as regras, mais difícil de entender e de obter uma PLR minimamente justa com a tal "produtividade" imposta pelas direções



das empresas às Comissões de PLR. Quase sempre as empresas colocam metas intangíveis ou que possam ser moldadas pela direção da empresa para que os valores de PLR sejam aqueles que a empresa pretende pagar, independente do esforço extra dos trabalhadores.

A meta EBITDA, um indicador econômico-operacional dos resultados das empresas, que é determinado somente pela direção da empresa sem a possibilidade de negociação pela Comissão/Sindicato é utilizada por todas as empresas do Polo. Outras metas como Fluxo de Caixa; Estoque entre outras metas subjetivas, são metas que permitem as empresas a manipular o resultado final do valor da PLR.

Já tivemos PLR pagas no Polo-RS com valores muito mais significativos que os atuais, isso quando tínhamos mais trabalhadores por empresa e a produtividade era menor. Um exemplo é a Oxiten que já pagou acima de 07 remunerações com produção menor que a atual. Outro é a Copesul (agora Braskem Q2) que tinha mais de 1.400 trabalhadores, com uma produção de Eteno, na época, na metade da atual e chegou a pagar 5,4 remunerações. Hoje a Q2, produz mais que o dobro daquela

época, tem entorno de 700 trabalhadores e paga uma PLR em média de 2,5 remunerações.

A negociação de PLR é uma das prioridades do SINDIPOLO na agenda de lutas dos trabalhadores petroquímicos, mas é a recuperação e valorização do salário mensal que fará efeito no montante valor recebido anualmente e no final de cada mês. Esta recuperação e valorização também fará diferença na aposentadoria do trabalhador, mesmo que este direito tenha ficado distanciado do trabalhador em função da Reforma da Previdência em 2019.

Importante que todos os trabalhadores tenham conhecimento do Acordo da PLR e assim participem dos debates e se posicionem a respeito para os representantes da Comissão de PLR, mesmo sabendo que estes representantes ainda não detêm estabilidade para discordar das imposições da Direção da empresa. Porém, ainda temos o representante do sindicato na Comissão e os sindicalistas eleitos que participam destes debates, sempre com voz ativa e focados no interesse coletivo de obter uma PLR tangível e justa para todos os trabalhadores, sem discriminação.

FIQUE LIGADO! CAMPANHA SALARIAL-2022

Este ano as negociações Coletivas irão debater sobre **todo o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)**, ou seja, as cláusulas Econômicas e as Sociais, tanto na Data-base de Setembro, para os trabalhadores na Arlanxeo, como para a Data-base Outubro para os trabalhadores na Oxiten, Innova e Braskem.

Os sindicalistas já estão trocando ideias e debatendo com os demais trabalhadores no chão de fábrica sobre a formulação das nossas reivindicações. Estas formulações comporão a pauta reivindicatória que será exposta ao conjunto da Categoria em assembleia para deliberação e, sendo aprovada, irá ser defendida nas mesas de negociações dos ACT's.

Não deixem de participar, debata suas propostas entre os companheiros de trabalho e repasse ao sindicalista do SINDIPOLO mais próximo.

"Não fique fora deste Luta! Juntos sempre seremos mais fortes!"

➔ OXITENO/INDORAMA

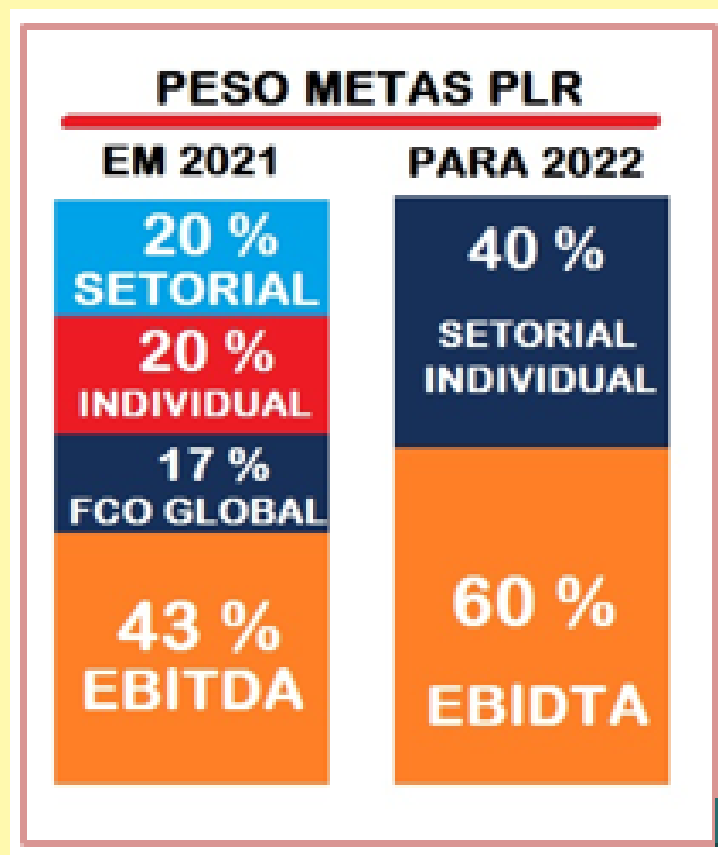
O SINDIPOLO, em conjunto com os demais sindicatos dos trabalhadores das regiões onde estão localizadas as Unidades da OXITENO no Brasil, através da CNQ (Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas), oficiou a Oxitenos, solicitando dar início às negociações coletivas de PLR de 2022.

A Comissão de PLR foi eleita em fevereiro deste ano, mas até então, não havia realizado a primeira reunião de negociação para um Acordo de PLR-2022. Esta Comissão, composta por representantes eleitos pelos trabalhadores e representantes dos sindicatos, ambos das várias regiões do País, somados aos representantes da empresa, tiveram esta primeira reunião no dia 29 de junho.

Nesta, a Oxitenos apresentou um novo modelo "matemático" (*imagem ao lado*) da composição das Metas da PLR e das distribuições da mesma. Neste novo formato, as Metas em 2022 passam a ser duas: as Setoriais/Individuais, com peso de 40%, e a Meta econômica, medida através do EBITDA, de 60%.

Além desta alteração, outra questão comunicada à Comissão foi de que a PLR do primeiro trimestre de 2022 será paga pelo Grupo Ultra (anterior controlador da Oxitenos) em setembro deste ano. E este valor já foi informado para a Comissão, que será de 0,65 de uma remuneração, "valor este, questionável". O restante da PLR 2022 (abril a dezembro) será pago pelo Grupo Indorama.

O total (R\$) possível de ser atingido do valor da PLR permaneceu em 4,25 remunerações. Sendo que se a Meta de EBITDA realizado ficar abaixo de 50%, zera o valor de PLR. A Meta EBITDA terá um batente de atingimento para pagamento do valor da PLR de 150%.



➔ ARLANXEO



Conforme boletim unificado produzido pelos sindicatos **SINDIBORRACHA-PE**, **SINDIQUÍMICA-RJ** e **SINDIPOLO-RS** em junho de 2022, a PLR na ARLANXEO referente ao ano de 2021 foi paga aos trabalhadores em 20 de abril/22 e teve como principal ponto negativo de destaque a meta de "FLUXO DE CAIXA de 40%", imposta pela empresa no referido Acordo de PLR. Meta esta impossível de ser atingida, gerando grande perda na PLR de todos os trabalhadores.

Cabe destacar que **os sindicatos sempre se posicionaram contrários a Meta do Fluxo de Caixa**, meta esta diretamente relacionada a decisões da Direção da empresa, sem o controle e interferência dos trabalhadores para o alcance da mesma.

OFÍCIO

Em 13 de maio, um Ofício em conjunto pelos três sindicatos foi enviado para a ARLANXEO, solicitando abertura de edital de eleição para agilizar a formação das Comissões de PLR e assim dar abertura ao processo negocial da PLR/2022.

A ARLANXEO, infelizmente, se posicionou de maneira equivocada na resposta ao Ofício, ao afirmar que a PLR é uma concessão da empresa aos seus trabalhadores. Em resposta, os sindicatos destacaram que prezam pelo bom relacionamento entre as entidades sindicais e empresa, porém discordam do posicionamento da ARLANXEO referente ao pagamento de PLR como liberalidade da empresa e destacaram que o pagamento de PLR é obrigação constitucional desde 1988, conforme consta na **Constituição Federal (artigo 7º, inciso XI)** e está regulamentado pela **Lei nº 10.101/2000** e complementada pela **Lei 12.832/2013**.

A empresa se comprometeu com o lançamento de Edital interno nos próximos meses para a formação da Comissão com eleição de trabalhadores. Mas, até o fechamento deste EM DIA, a ARLANXEO ainda não havia publicado tal Edital.

Os sindicatos continuam aguardando retorno da empresa quanto ao Edital para a formação das Comissões de PLR e realização das devidas negociações da PLR 2022.

Desta vez, sem FLUXO DE CAIXA!

→ INNOVA

Mais uma vez a INNOVA impôs à Comissão de PLR-2022 as metas econômicas e as cláusulas gerais do Acordo. Os trabalhadores eleitos na Comissão conjuntamente com o representante do SINDIPOLO esperam que para a PLR-2023 a empresa apresente uma proposta que venha a ser efetivamente negociada pela Comissão e avaliada pelo conjunto dos trabalhadores da INNOVA, antes do Conselho de Administração apresentar uma proposta de Acordo de PLR sem espaço de negociação.

ACORDO DE PLR

No item 1.3 do atual Acordo de PLR a empresa continua a normatizar de forma errônea que deve manter os eleitos para a Comissão de PLR por tempo indeterminado. O SINDIPOLO já conversou com a INNOVA sobre esse tema e lembra que, todo e qualquer Acordo, inclusive o de PLR, deverá vigorar com prazo anual e/ou bianual, com eleição após está vigência.

A Comissão também deseja transparência no item 4.10, o qual incluem Diretores, Gerentes, Coordenadores e Supervisores na PLR, "mas com distribuição diferenciada de percentuais".

Outra questão que o SINDIPOLO já tratou com a empresa é que, com a saída de um dos trabalhadores eleitos da Comissão e a não

existência de suplente, a INNOVA deve chamar eleição para recompor esta vacância na Comissão.

AFASTADOS

A Comissão necessita também debater e negociar a cláusula de "não elegíveis" no Acordo de PLR. Acrescentar uma cláusula que possibilite que os trabalhadores afastados do seu dia a dia de trabalho por acidente previdenciário, não sejam prejudicados no recebimento da PLR.

Os trabalhadores pedem coerência e sensatez à Direção da empresa para que nas próximas PLR's haja realmente negociação e não imposição da empresa ao apresentar um Acordo inegociável.

Somente assim, haverá uma verdadeira negociação de PLR entre trabalhadores e empresa, como preconiza a lei 10.101, que regulamenta o pagamento de PLR.

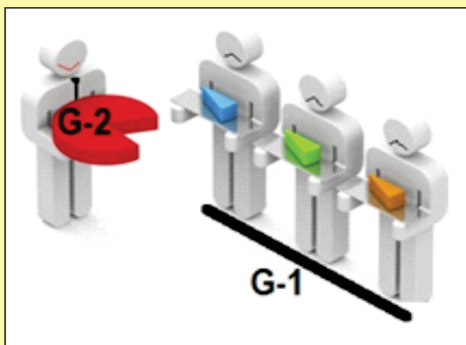
O resultado parcial da PLR 2022 até o mês de maio, segundo informação da empresa, está em 2,7 remunerações.



→ BRASKEM

A Comissão de PLR se reuniu no dia 05/Julho para dar andamento ao Acordo de PLR 2022, bem como das regras para distribuição dos valores da PLR a cada um dos trabalhadores da BRASKEM. Esta foi a 2ª reunião, a anterior, que foi a primeira deste ciclo, ocorreu no final de Maio.

Na 1ª Reunião foi levada para os representantes da empresa na Comissão algumas proposta para melhorar o pagamento da PLR, propostas estas oriundas da vivência dos trabalhadores, que em algumas delas, vem há vários anos sendo apresentada à Direção da empresa via Comissão de PLR, visto que boa parte do indicados pela Braskem à Comissão são Gerentes e Coordenadores, teoricamente com competência para atender estas demandas e melhorar a distribuição, corrigindo equívocos e fórmulas que distorcem a boa e justa distribuição da PLR, conforme os itens que seguem:.



META EBITDA: Foi questionado o valor de Meta de EBITDA para 2022, visto que, em relação ao ano de 2021, houve um incremento de mais de 82% neste meta para o Brasil e América do Sul (SAM) e de 116% na Meta Mundial. Solicitado para que o valor desta Meta, que representa 50% da PLR, fosse menor, assim sendo tangível. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO VAI ALTERAR.**

VALOR DO MONTANTE: Que o valor do montante (R\$) a ser distribuído a título de PLR em 2022 fosse informado do Grupo1 e do Grupo2. **RESPOSTA DA BRASKEM: Este valor montante (R\$) em relação ao valor de 2021 foi acrescido em 14%.** Destacando que este valor é para pagar a PLR de mais de

8.250 trabalhadores da Braskem no Mundo, e que a Braskem não informou quanto será (R\$) para o G1 e para o G2 (G2=Gerentes e direção).

REUNIÕES TRIMESTRAIS: Solicitado que sejam realizadas reuniões trimestrais da Comissão para acompanhamento do desempenho/resultados das Metas para repassar aos demais trabalhadores. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO.**

PAGAMENTO DA PLR EM FEVEREIRO: Solicitado que o pagamento da PLR volte a ocorrer no mês de fevereiro, com o pagamento dos desligados da empresa no mês seguinte. **RESPOSTA DA BRASKEM: Irá procura antecipar o pagamento para o melhor prazo.**

ESTABILIDADE PARA ELEITOS DA COMISSÃO: Solicitado que os membros eleitos da Comissão de PLR tenham estabilidade no emprego, nos mesmos moldes da CIPA. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO.**

AFASTAMENTOS POR DOENÇA: Solicitado alteração do item 5.6.4. "C" do Acordo de PLR, onde os afastamentos por doença ou acidente NÃO OCUPACIONAIS tenham o período de isenção do critério de proporcionalidade na PLR aumentado dos atuais 90 dias, para 180 dias. Como exemplos, citado sobre os casos de transtornos psicossociais e sequelas da Covid-19 que, em geral, necessitam de maior tempo de tratamento. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO**

PGM: Solicitado que os trabalhadores que atuaram na Parada Geral de Manutenção recebam 25% a mais sobre o pacto de PLR, em função do seu envolvimento na PGM. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO**

IGUALDADE: Solicitado estabelecer um critério ÚNICO para G1 (todos trabalhadores menos Gerente e Direção) e G2 (Gerente e Direção). **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO.**

'PA' DIMINUINDO O EBITDA: Alternativamente, foi solicitada a alteração na apuração do G1, onde os 50% da Parcela

Econômica financeira sofra influência apenas do resultado apurado do EBITDA (sem a influência do julgamento do PA) e que os 50% restantes da PLR, ou seja, a Parcela Operacional sofra variação apenas da avaliação do Programa de Ação (PA). Assim, a Parcela Operacional não irá reduzir a Parcela Econômica, pois geralmente a avaliação do PA é menor que 100, assim mantendo as duas parcelas com seu resultado independente na constituição do valor final da PLR de cada trabalhador. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO.**

VALOR PACTUADO SEMPRE O MESMO: Solicitado esclarecimentos do por que o montante (R\$) pactuado de PLR nos últimos 3 anos aumentou em torno de 25,0%, mas o valor (R\$) individual pactuado entre Líder-Liderado não tem evoluído na mesma proporção para a grande maioria dos trabalhadores que estão no G1, mantendo-se praticamente inalterado os valores pactuados da PLR nestes 3 últimos anos. Solicitado que estes percentuais cheguem de fato as PLR pactuadas de todos os trabalhadores. Por exemplo, de 2021 para 2022 o montante (R\$) aumentou 14%. O valor individual a ser pactuado entre Líder-Liderado seja também 14% a maior que a PLR pactuada em 2021. **RESPOSTA DA BRASKEM: NÃO.**

PESQUISA DE MERCADO - Nesta 2ª reunião foi apresentada à Comissão a Pesquisa de Mercado feita pela Braskem a respeito de Salário fixo (mensal) e o Salário variável (PLR). O exposto é de que a Braskem está em linha com o Mercado nestes dois itens, quando comparadas com outras 24 empresas do setor Químico e Petroquímico. **A BRASKEM mantém sua política remuneratória (salário e PLR) no 2º Quartil de Mercado Nacional (Brasil).**

PERGUNTA QUE AINDA ESTÁ SEM RESPOSTA - Se o valor montante (R\$) da PLR vem sendo reajustado, mesmo que em algumas vezes abaixo da inflação, mas este "reajuste" (R\$) não chega de fato a PLR individual pactuadas entre as chefia-trabalhador de cada um do G1, para onde ou para quem está indo esta significativa diferença de valor da PLR dos trabalhadores?