

ATA DE REUNIÃO UNISYS BRASIL

Rio de Janeiro, 21 de março de 2019.

Início: 10h00

PELA REPRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Rebeca Gonçalves da Silva Ambrósio – Gerente de Recursos Humanos

Rebeca Ambrósio

Ricardo Ishiki – Consultor Relações Trabalhistas e Sindicais

PELA REPRESENTAÇÃO DA FENADADOS

Márcio Diniz Gomes – FENADADOS e SINDPD/RJ

José Pires da Silva Neto – SINDPD/RJ

Cláudio Barbosa – Assessor FENADADOS

PELA REPRESENTAÇÃO DA EMPRESA

Iniciada a reunião, a empresa propõe a renovação do acordo de PPR com vigência de dois anos, consolidando os exercícios 2018 e 2019. Após, esclareceu que, considerando as diversas reuniões realizadas no decorrer do período, considerando, que as metas estabelecidas para o ano de 2018 foram atingidas parcialmente (Pedido, Receita, Lucro Operacional e Resultado Individual), a empresa, em respeito aos esforços dos seus empregados no exercício e à mesa de negociação, apresenta sua proposta final considerando o exercício 2018 e 2019, para deliberação de seus empregados em Assembleia, conforme a seguir descrita. Esta proposta é a possível para o momento visando uma solução consensual deste difícil processo negociação.

Conforme enfatizado pelos representantes da Empresa durante este processo, trabalhamos numa proposta de acordo que permita o pagamento da PLR dentro do atingimento dos Resultados, mas também preservando a capacidade da Organização em manter em pleno funcionamento sua atividade comercial e demais operações, mesmo num cenário econômico desafiador.

Diante desse cenário, esclarece novamente que fez todos os esforços, almejando o atingimento dos resultados no exercício, e que diante desse cenário o valor base para pagamento do PLR será de 0,91% (zero vírgula noventa e um por cento) do salário, referente a Dez/18, respeitando todos os demais critérios de elegibilidade e pagamento previstos no acordo anterior. Devemos observar que esse valor será variável, conforme o atingimento da meta de avaliação individual.

Para o exercício 2019 a empresa apresentará as metas até o dia 25/03/2019 para análise dos sindicatos, bem como propõe a seguinte alteração na avaliação individual:

I - Para empregados com salário base de até R\$ 6.286,42.

i.a) A **parte fixa** corresponde a 90% do valor de referência. A **parte variável** será aferida conforme o PPR, da seguinte forma:

- a) Outsanding - 30% do valor de referência.
- b) Exceeding – 20% do valor de referência.)
- c) Contributing – 10% do valor de referência.

i.b) A **parte fixa** corresponde a 50% do valor de referência. A **parte variável** será aferida conforme o PPR, da seguinte forma:

- d) Needs Development – 5%.
- e) Unsatisfactory – não serão elegíveis à parte variável.

II - Para empregados com salário base acima de R\$ 6.286,42;

ii.a) A **parte fixa** corresponde a 60% do valor de referência, garantindo-se para os empregados que não forem avaliados como Outsanding, Exceeding e Contributing, o valor mínimo de R\$ 5.657,94, respeitando-se, porém, a regra de proporcionalidade.

- a) Outsanding - 60% do valor de referência.
- b) Exceeding – 50% do valor de referência.
- c) Contributing – 40% do valor de referência.
- d) Needs Development – 20% do valor de referência.
- e) Unsatisfactory – não serão elegíveis à parte variável.

PELA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

A proposta apresentada traz alguns aspectos a serem considerados, em primeiro lugar a proposta de acordo por 2 anos é compatível com a política adotada em nossa campanha salarial para consolidar a nossa relação e construir bases mais solidas de negociação, quanto a proposta econômica apresentada para pagamento da PLR de 2018 de 0,91% como valor de referência somado ao pagamento já em abril a torna passível de debate nas nossas assembleias, e posterior avaliação dos trabalhadores. Quanto ao debate do formato do acordo de 2019, vemos algumas dificuldades, e fundamental que conste no acordo o acompanhamento semestral de avaliação das metas para que possamos ter transparência sobre o andamento de todo o processo, para não sermos surpreendidos ao final do ano com números não compatíveis com o esforço e a dedicação dos trabalhadores. Quanto a mudança no PPR traz muitas preocupações, pois sempre defendemos a distribuição igualitária dos valores de PLR e essa preposição mexe principalmente no valor fixo que assegura o mínimo de igualdade de condições entre os trabalhadores, pois já sabemos das críticas que a avaliação individual durante esses anos todos tem sofrido. No nosso ponto de vista as mudanças necessárias devem se iniciar pela maior transparência na avaliação individual, metas com maior facilitador de verificação coletiva, descentralizando as decisões das gerencias e chefias. Em segundo lugar a manutenção do valor fixo e crucial para garantir que o esforço dos trabalhadores e sua produção não seja jogado na lata do lixo. É importante retomar o debate das metas coletivas aumentando o peso da meta Lucro. Achamos que a melhor forma para garantir o acordo por 2 anos, seria criando uma comissão que se debruçasse de verdade sobre o PPR, construindo um debate que crie uma proposta de mudança que contemple a demanda da empresa e também a vontade dos trabalhadores. Hoje essa política ainda é o principal instrumento motivacional, por isso é fundamental ter muito cuidado com as mudanças pois já algum tempo existe um desgaste nessa estratégia.



PELA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Aqui queremos como o acordado em nossa última reunião trazer a debate as demandas dos técnicos de campo, segmento que mais tem crescido na empresa. Esse crescimento não tem sido acompanhado das devidas soluções dos problemas que o segmento enfrenta, queremos destacar que vários deles se deve a retaguarda que esses trabalhadores recebem, principalmente nos estados onde a empresa não tem sede e destacado que esse atendimento está muito precário. Hoje traremos os 3 principais pontos a serem ratados com urgência:

- **Reembolso do quilometro rodado:**

Esse debate já é recorrente, mesmo com o último reajuste concedido os valores ainda estão defasados pois além dos custos do combustível ainda se inclui nesse valor de reembolso contar o IPVA, seguro obrigatório, seguro do veículo e de terceiros, desgastes usuais e conservação em si hoje a manutenção do automóvel continua com preços altíssimos. Então é necessário ter uma política de reajuste mas hábil que acompanhe essa variação de preços, evitando o prejuízo diário aos trabalhadores que fazem jus desse reembolso. Outra questão crucial nesse item questão é o fim do balizador do quilometro rodado, pois as vezes podemos ter uma quantidade de quilômetros rodado maior na estrada, do que na cidade, mas ambos terem um desgaste de seu veículo e custo de combustível compatível. Pois sabemos que na estrada o combustível rende mais, que na cidade gastamos mais com os engarrafamentos constantes esse e apenas um dos exemplos que poderíamos listar. Então entendemos que a forma mais coerente para tratar a questão é que seja extinto o balizador e tenhamos o valor unificado pelo maior reembolso hoje existente.

- **Diferenças salariais entre estados:**

Hoje existe diferenças salariais entre os estados, do nosso ponto de vista inconcebível já que os trabalhadores técnicos de campo exercem a mesma função. O trabalhador desse setor já tem dupla jornada, pois trabalha como motorista e técnico, e ainda enfrenta uma realidade diferenciada de todos os outros trabalhadores pois exercem sua carga de horária total em trabalho externo, enfrentando todo tipo de contratemplos. E ainda vivenciamos uma realidade quanto a questão salarial diferente de todos os outros trabalhadores da empresa, criando uma discriminação dos outros setores que atuam com piso nacional. Defendemos que seja estabelecido um piso nacional calculado pelo maior salário vigente no setor, queremos a uniformização dos valores e dos direitos.

- **Agilidade nos reembolsos:**

Queremos maior agilidade nos reembolsos diversos, não podemos continuar a levar até 40 dias para receber, isso é um absurdo e um descaso total.

PELA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Aqui queremos criticar as comunicações internas da empresa que vem pegando os trabalhadores de surpresa, assim foi com a questão do trabalho nas datas do carnaval, em primeiro lugar a anos sempre tivemos dispensa nesses dias e em cima da hora o comunicado criou uma series de contratemplos aos trabalhadores. E agora perguntamos por que dessa mudança radical repentina o que está havendo para a empresa tomar posturas tão desastrosas para a relação com seus funcionários?

RJ



Esperamos que seja apenas uma atitude isolada pois esses tipos de atitudes mesquinhas acabam trazendo grandes rupturas na ainda boa relação entre todos.

PELA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Solicitamos aqui uma reunião urgente entre SINDPD DF, FENADADOS e UNISYS BRASIL para tratar da mudança de jornada unilateral que está sendo implementada pela empresa no DISTRITO FEDERAL.

PELA REPRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A empresa ressalta a importância de beneficiar seus empregados com a manutenção do modelo de pagamento do PLR, no qual entendemos ser uma ferramenta de gestão e que deverá ser considerada como uma remuneração variável, ou seja, de acordo com o atingimento das metas estabelecidas. Assim, a mudança proposta atinge somente quem for avaliado bem abaixo das expectativas da meta, ou seja, aquele que zera a avaliação individual. Assim, considerando a proposta da empresa em firmar um acordo por dois anos, a empresa se compromete a apresentar o resultado trimestral através de reuniões a serem agendadas pelas partes.

Quanto aos demais itens, a empresa está sempre em busca pela melhoria, sendo assim irá atuar continuamente em pontos que sejam pertinentes e tenham oportunidades de melhora, mantendo sempre abertura de diálogo com seus colaboradores e sindicato. Por fim, a empresa se compromete a analisar os pontos abordados pelos Sindicato e retornará o mais breve possível.

40

