

Recebido  
em 22/10/24  
às 16h50  
51912

## ANÁLISE DA PROPOSTA DE ALTERAÇÃO NO PROGRAMA DE PLR DO BRB

Na negociação da participação nos lucros ou resultados (PLR), assim como em qualquer processo negocial, há necessidade de que se estabeleçam antecipadamente as regras do programa. Os indicadores de resultados devem ser de fácil acompanhamento e mensuração. As metas devem ser claras, objetivas, bem definidas e realizáveis. Quanto antes forem estabelecidos os termos do acordo de PLR, mais tempo os trabalhadores terão para acompanhar o desempenho das metas definidas como indicadores para apuração dos resultados e corrigir a rota no sentido de alcançá-las.

Uma das questões cruciais no atual programa de PLR do BRB é que os indicadores e as metas das unidades de negócio são deliberados unilateralmente pela empresa, não garantindo a discussão com o conjunto dos trabalhadores. Além disso, como essas metas demoram a chegar ao conhecimento destes, é difícil saber se as mesmas são factíveis de serem atingidas.

Soma-se a isso o fato de que, para que haja pagamento da parcela correspondente ao índice de cumprimento do programa de metas da PLR do BRB (parcela variável), é necessário que seja cumprido, no mínimo, 90% das metas dos indicadores, percentual este, por vezes, inatingível. Ou seja, qualquer resultado abaixo de 90% zera essa parcela que corresponde a 40% do prêmio total de PLR. Com isso, muitas unidades não têm conseguido alcançar o Índice de cumprimento do programa de metas e os trabalhadores acabam tendo sua premiação reduzida por conta disso, limitando a premiação de PLR somente à parcela linear (que corresponde a 60% do prêmio total).

Além disso, o atual cálculo desta parcela do prêmio não mantém uma proporcionalidade, visto que uma apuração de 90% das metas alcançadas só garantiria 75% do valor correspondente a essa parcela, por exemplo. Sendo assim, é inegável que o cumprimento parcial das metas acordadas é ponto crucial a ser rediscutido na negociação de PLR do banco, visto que a possibilidade de ampliar a premiação estimularia a realização de novos negócios nas agências e unidades, o que não ocorre no atual modelo.

O Sindicato apresentou ao BRB a proposta de alterar o parágrafo 2º da cláusula 7ª do I Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2022 /2024, reduzindo o percentual mínimo de 90% para 60% de cumprimento do programa de metas por unidade de negócio, a fim de permitir que um conjunto maior de trabalhadores tenha acesso à parcela variável da PLR. Além disso, propôs

que, quando as metas estipuladas no período de apuração forem atingidas parcialmente, deve haver pagamento proporcional ao percentual alcançado, o que aumentaria também o valor dessa parcela, comparativamente ao modelo do programa atual. Assim, alcançando 60% paga-se 60% do valor correspondente à parcela variável do prêmio; alcançando 90% paga-se 90%, conforme demonstrado no quadro abaixo:

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DE META POR UNIDADE DE NEGÓCIO	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DO ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DE METAS
De 0% a 59,99%	0%
60%	60%
61%	61%
62%	62%
63%	63%
64%	64%
65%	65%
66%	66%
67%	67%
68%	68%
69%	69%
70%	70%
71%	71%
72%	72%
73%	73%
74%	74%
75%	75%
76%	76%
77%	77%
78%	78%
79%	79%

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DE META POR UNIDADE DE NEGÓCIO	PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DO ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DE METAS
80%	80%
81%	81%
82%	82%
83%	83%
84%	84%
85%	85%
86%	86%
87%	87%
88%	88%
89%	89%
90%	90%
91%	91%
92%	92%
93%	93%
94%	94%
95%	95%
96%	96%
97%	97%
98%	98%
99%	99%
Igual ou maior a 100%	100% *

\*Somando-se a este percentual, se for o caso, os valores de redistribuição do valor correspondente às unidades que não atingiram o percentual mínimo

### Implantação da PLR Social

Outra proposta apresentada na negociação atual é a implantação da PLR Social, que seria um complemento à distribuição de lucro já estabelecida no Programa de PLR do Banco, com o intuito de premiar a contribuição dos trabalhadores pela operacionalização, através do BRB, de programas sociais governamentais que trazem impacto social positivo para a população do DF e entorno. Além disso, visa compensar a redução no tempo de trabalho dedicado ao cumprimento do programa de metas das unidades. Em mesa, o sindicato apresentou a proposta de pagamento

de um valor fixo, adicionalmente ao programa regular, correspondente à remuneração de Escriturário VP1, atualmente, R\$ 4.252,05. Simulação feita levando em conta um total de 3.353 empregados efetivos em dezembro de 2023, de acordo com dados do Portal da Transferência, aponta uma distribuição de cerca de R\$ 14,3 milhões. Importante esclarecer que o objetivo da proposta seria abrir uma negociação com o banco a respeito do item, conforme conversas em mesa que cogitaram outras alternativas para definição da PLR Social.

Com base na premissa do art. 1º da Lei nº 10.101/2000, de que a PLR é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade, as mudanças propostas para o programa de PLR do BRB visam incentivar o maior engajamento dos trabalhadores na busca por melhores resultados para o banco, com a contrapartida do reconhecimento desse esforço com uma maior premiação.