



TRAÍÇÃO E MÁ FÉ DA DIREÇÃO DA CEMAR: APESAR DE REDUZIR PERDAS A CEMAR NÃO PAGA BONIFICAÇÃO ADICIONAL DO TÃO ESPERADO PROGRAMA.

Após diversas manifestações dos trabalhadores preocupados em não receberem as remunerações do Programa de Participação nos Resultados (PPR), previstas no ACT, a direção do STIU-MA, solicitou em 07.01.16 reunião com a CEMAR, sendo a mesma confirmada para dia 19 de janeiro. A empresa foi representada pela comissão de negociação do último aditivo ao ACT vigente, tendo como seu coordenador Ytaquirate, que fez uma exposição do programa de remuneração variável e sua respectivas metas, como condicionantes para seu efetivo pagamento.

Os representantes da CEMAR alegaram que a bonificação adicional relativa ao ano de 2015, não será paga aos trabalhadores da empresa, tendo em vista ao não atingimento de uma das metas estabelecida pela companhia: “combate as perdas”, mesmo sendo reduzidas em relação ao ano de 2014, sendo que esta posição só foi oficializada ao Sindicato no último dia 25 de janeiro, à noite.

Vale ressaltar que as metas são definidas unilateralmente pela CEMAR, sem qualquer participação do STIU-MA, que sequer é informado pela empresa ou permitido seu acompanhamento ao longo do período, conforme explícito na correspondência nº 199, de 26 de janeiro de 2016, intitulada “Palavra do Presidente”, onde diz que as metas de gastos gerenciáveis e perdas são definidas pela presidência da CEMAR.

A direção do STIU-MA, sempre lutou e continuará lutando em defesa dos trabalhadores, mesmo sendo contrariado com as deliberações daqueles que se submetem às pressões da direção da CEMAR para aprovarem a proposta de ACT que não satisfaz as necessidades dos trabalhadores, como aconteceu recentemente na última campanha salarial. Dentro desse princípio a direção do sindicato se posicionou na reunião defendendo o pagamento do PPR, na sua integralidade, considerando que o ano de 2015, apresentou diversos fatores conjunturais que fogem a governabilidade e controle dos trabalhadores, que devem ser levados em consideração.

A elevação do desemprego, diminuição da renda, e a execução das atividades ligadas diretamente a essa meta, são fatores que causam impacto negativo no combate às perdas e que o trabalhador não tem nenhuma gestão; mesmo porque a empresa delega os serviços da atividade fim a terceirizados; logo, essas demandas devem ser expurgadas do programa ou fazer parte das metas do terceirizado e não do trabalhador próprio, se a intenção da empresa como ela mesma ratificou em mesa é pagar o programa.

Mesmo com todos esses fatores adversos houve redução das perdas em relação ao ano de 2014.

Essa mesma conjuntura foi utilizada pela comissão de negociação da CEMAR, como argumento para não atender a pauta de reivindicações dos trabalhadores na última Campanha Salarial.

O programa precisa ser reavaliado. Isso é fato. Metas unilaterais, falta de acompanhamento (não há no programa previsão de acompanhamento), mudança na conjuntura, falta de divulgação dos referidos índices no início de cada exercício, como previsto no parágrafo 2º do aditivo, falta de avaliação do comportamento do índice em caso de não atingimento pelo grau de dificuldade ou inexecutabilidade, tudo isso leva a questionar a eficiência na gestão do programa e da empresa tão premiada.

Se a empresa tem ciência de que tudo andou bem até agosto e da impossibilidade de concluir o ciclo sem atingir uma meta que ela mesma estipulou; isso vai de encontro ao que a própria empresa afirma em mesa: “O programa foi criado para ser pago”. Para premiar o trabalhador.

Não pagar o programa que é carro chefe da empresa é dar atestado de ineficiência de gestão para quem diz primar pela eficiência e gestão de pessoas. Ou é apenas mais um dos inúmeros comerciais para a mídia?

As empresas que tem programas similares e passaram pelo mesmo cenário, a exemplo da Vale, tem revisto seus programas e tem encontrado alternativas. O famoso “Toque de Midas” comentado e celebrado em eventos festivos, não dever ser visto apenas sob a ótica do acionista, do presidente, dos diretores; mas sim estar alinhado com a finalidade real: premiar quem dar o “sangue e suor” para produzir a riqueza.

A direção do STIU-MA, defende o pagamento do bônus adicional referente ao ano de 2015; bem como a participação do sindicato na definição das metas; avaliação periódica da execução das metas; elevação do número de remuneração a serem pagas etc. Só validar o programa da forma que está não garante sua efetivação nem sua eficácia, nem o pagamento, e a empresa está neste

E O BÔNUS DA DIRETORIA???

É de se questionar se o bônus da Diretoria será impactado pelo não atingimento das metas, pois estes não são cobertos pelo Anexo I do Acordo Coletivo, que tem regras e critérios específicos para o pagamento. Regras e critérios que ninguém sabe quais são.

Vamos ficar de olho, para ver se o nosso esforço que agora está sendo negado, não vai para aqueles que nos sugam no dia a dia com metas, muitas das vezes, inexecutáveis.

