

**ESTUDO PARA IMPLANTAÇÃO DE PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO
NOS LUCROS E RESULTADOS – 2017**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. MARCOS CONCEITUAIS.....	4
3. MARCOS REGULATÓRIOS VIGENTES.....	5
3.1. Legislação Federal.....	5
3.2. Legislação Estadual.....	6
3.3. Acordo Coletivo de Trabalho Judicial – CELEPAR.....	7
4. ESTRUTURA DO PROGRAMA.....	7
4.1. Requisitos.....	7
4.2. Levantamentos Realizados.....	8
5. ENCAMINHAMENTO.....	17



1. INTRODUÇÃO

O presente documento foi elaborado por comissão paritária (Portaria nº 217/16), constituída com o objetivo de apresentar estudo para a implementação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da CELEPAR-2017, em consonância com o previsto na cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho Judicial, firmado junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, nos autos do Processo DC 0001927.68.2016.5.09.000 / Ata nº 49/2016.

Além do disposto no Acordo Coletivo Judicial, há que se considerar que a adoção de um de Programa de Participação dos Lucros e Resultados representa uma excelente oportunidade de aplicação de um instrumento de remuneração reconhecido por trazer vantagens tanto para a empresa como para o trabalhador.

Se por um lado, para o trabalhador representa uma oportunidade de colaborar com a melhoria dos processos produtivos da empresa que resultem em melhores resultados corporativos e, ainda, a possibilidade de obter incremento em sua remuneração. Por outro, para o empregador, é uma excelente ferramenta de incentivo para a busca da produtividade e da qualidade que se traduzem em melhores condições de competitividade e, por consequência, resultados de interesse da gestão, a um custo financeiro e tributário mais atrativo.

Um programa dessa natureza tem como filosofia aproximar os empregados da empresa, fazendo com que ele se identifique e atue para os objetivos da empresa e, assim, contribua para a redução dos desperdícios e com a melhoria da produtividade.



2. MARCOS CONCEITUAIS

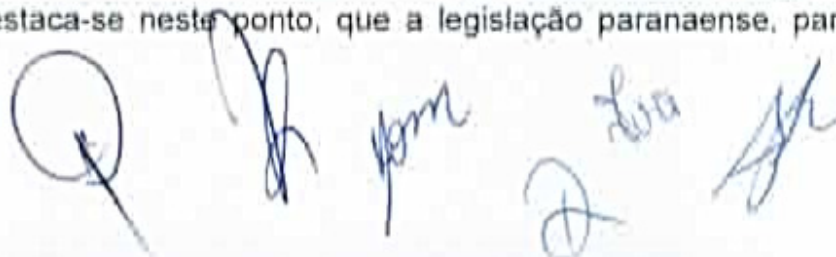
A participação nos lucros é uma das formas de aplicar remuneração variável (bônus/recompensa) que é recebida pelo empregado em virtude de resultados alcançados, vinculados ao aumento de produtividade/qualidade e ao atingimento de metas preestabelecidas e que propiciam um incremento do resultado e/ou do lucro de uma empresa.

Os programas de Participação nos Lucros e Resultados – PLR são fruto de trabalho realizado por comissão paritária constituída para esta finalidade com representantes da empresa, dos empregados e do sindicato que representa a categoria e é celebrado por meio de acordo entre as partes. Especificamente em relação a sociedades de economia mista do Estado do Paraná, há uma instância externa e superior que aprova os programas desta natureza no âmbito do Estado. Portanto, antes de celebrar uma acordo entre a CELEPAR e o SINDPD-PR, sindicato da categoria, há que se submeter o presente estudo a aprovação prévia do Conselho de Controle das Empresas Estaduais.

Um Programa de Participação nos Lucros e Resultados deve estabelecer:

- Metas coletivas e válidas para todos os empregados da empresa como forma de buscar sinergia entre o grupo para o atingimento de objetivos de interesse comum. Por outro lado, a empresa deve assegurar as condições que possibilitem o alcance destas metas;
- Indicadores de aferição simples e de fácil assimilação pelo empregado, que demonstrem a evolução das metas acordadas;
- Regras de acompanhamento e divulgação dos resultados de forma periódica e ainda, prever a possibilidade de ajustes ao longo de sua execução, mantendo a aderência do mesmo aos objetivos da Companhia;
- Que todos os empregados sejam contemplados pelo programa.

A legislação prevê como base de pagamento que cada empresa pode escolher se utilizará um percentual do lucro ou sobre o atingimento de metas e resultados esperados. O valor pode ser distribuído em partes iguais entre todos os empregados da empresa, sem distinção de cargos, ou de forma proporcional a remuneração de cada um, ou ainda, em razão dos resultados da aferição dos objetivos empresariais, setoriais e individuais. Pode-se adotar ainda, um modelo misto que considere um conjunto de variáveis. Entretanto, destaca-se neste ponto, que a legislação paranaense, para os



casos de empresas estatais, estabelece como método, a distribuição igualitária do montante apurado aos trabalhadores.

O pagamento de valores decorrentes de Programas de Participação nos Lucros e Resultados – PLR não tem natureza salarial, portanto, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, apenas imposto de renda. Além disso, a empresa que é tributada pelo Lucro Real pode considerar os valores pagos a título de Participação nos Lucros e Resultados – PLR, como despesa operacional.

3. MARCOS REGULATÓRIOS VIGENTES

Uma vez revisado alguns conceitos referentes à participação nos lucros e resultados, bem como, que deve ser contemplado na adoção de um programa desta natureza, é necessário analisar também, o arcabouço legal vigente sobre o tema.

A participação nos lucros e resultados está prevista na Carta Magna como um direito social do trabalhador e é regulamentada por lei federal e decreto estadual.

3.1. Legislação Federal:

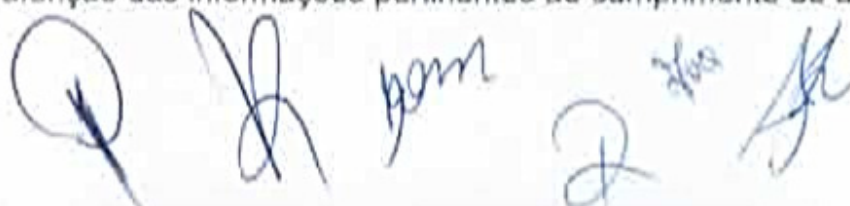
- Constituição Federal/88: a participação nos lucros e resultados é prevista como um direito social na atual Constituição Federal brasileira, mais especificamente capítulo II que trata dos direitos sociais e especificamente no art. 7º, inciso XI:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;"

- Lei Federal nº 10.101/00: conforme previsto na Constituição Federal a participação nos lucros e resultados deveria ser regulamentada por lei específica. Em 1993, foi editada a primeira MEDIDA PROVISÓRIA que regulamentou a participação nos lucros e resultados. Por fim em dezembro de 2000, foi aprovada a Lei Federal nº 10.101 que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e estabelece uma série de critérios e condições que devem ser observados no seu estabelecimento, tais como fixação de regras claras e objetivas, mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado,



periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão, estabelecimento de Índices de produtividade, entre outros.

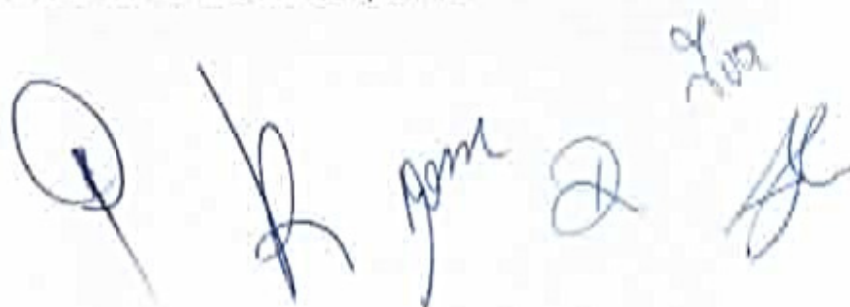
- Lei 12.832/13: lei federal que altera alguns dispositivos da lei 10.101/00, entre eles, a constituição de comissão *paritária* entre as partes envolvidas e o sindicato da categoria. Também fixou regras quanto a periodicidade de distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados e ainda, alterou critérios referentes à tributação que se aplica aos valores distribuídos.

3.2. Legislação Estadual:

A Lei Federal nº 10.101/00 estabelece em seu art. 5º, que a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados para trabalhadores de empresas estatais, observará diretrizes específicas estabelecidas pelo Poder Executivo.

No Estado do Paraná, em 2007, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados para trabalhadores de empresas estatais foi regulamentado pelo Decreto Estadual nº 1.978.

- Decreto Estadual nº 1.978/07: decreto que regula as diretrizes a serem observadas pelas empresas estatais, empresas públicas, de economia mista, suas subsidiárias e controladas, e demais empresas em que o Estado direta ou indiretamente detenha a condição de controlador. O decreto estabelece os critérios mínimos que necessariamente devem estar previstos nas propostas de participação nos lucros e resultados;
- Decreto Estadual nº 3011/15: altera o artigo 4º e §1º do Decreto Estadual nº 1.978/07, estabelecendo que as propostas de participação nos lucros e resultados deve ser submetido a aprovação prévia do Conselho de Controle das Empresas Estaduais;
- Nota Técnica CCEE nº 003/2016: nota técnica emitida pelo Conselho de Controle das Empresas Estaduais – CCEE que estabelece as diretrizes a serem observadas pelas entidades da Administração Indireta do Estado na elaboração nos acordos de participação nos lucros e resultados da Companhia.



3.3. Acordo Coletivo de Trabalho Judicial – CELEPAR:

Além das questões legais vigentes, há que se considerar o compromisso assumido em negociação salarial, que em ação de dissídio, estabeleceu na cláusula nona do Acordo Coletivo de Trabalho Judicial, firmado junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Autos do Processo DC 0001927.68.2016.5.09.000 / Ata nº 49/2016):

CLÁUSULA NONA – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Dentro dos limites impostos pelas leis e decretos que regulam a matéria serão implementados os estudos para a concessão da participação nos lucros e resultados.

O início dos estudos para implementação da Participação nos Lucros e Resultados da empresa e a primeira reunião entre a CELEPAR e o SINDPD/PR ocorrerá até o dia 09/11/2016, sendo que a data prevista para apresentação conjunta dos mencionados estudos é estabelecida até 31/12/2016, cuja responsabilidade será de ambas as partes acordantes.

4. ESTRUTURA DO PROGRAMA:

Considerando o previsto na legislação vigente e, principalmente, no Decreto Estadual nº1.978/07, um Programa de Participação nos Lucros e Resultados deve contemplar uma série de requisitos conforme elencados na sequência.

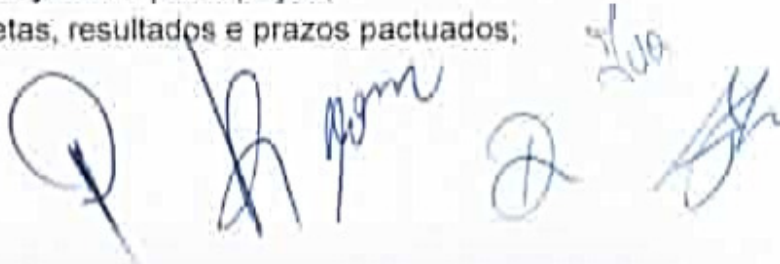
4.1. Requisitos:

4.1.1. Requisitos Gerais – Lei nº10.101/2000 – Art. 2º § 1º:

- Regras claras e objetivas quando à fixação dos direitos;
- Mecanismos estruturados de aferição do cumprimento das metas acordadas;
- Periodicidade de distribuição e vigência;
- Definição de critérios e condições como: Índices de produtividade; qualidade ou lucratividade da empresa, metas, resultados e prazos;

4.1.2. Requisitos Específicos – Decreto 1.978 de 20 de Dezembro de 2007 – Art. 4º:

- Origem dos resultados ou lucros que dão margem à proposta de participação;
- O valor total que pretende distribuir;
- Os ganhos nos índices de PRODUTIVIDADE, QUALIDADE ou LUCRATIVIDADE no período, que ensejaram a participação;
- A avaliação das metas, resultados e prazos pactuados;



- Evolução dos índices de SEGURANÇA NO TRABALHO: Excluído, apesar de previsto no Decreto Estadual nº 1.978/07. Neste caso, a Nota Técnica CCEE nº 003/2016, prevê em seu item "8" o não estabelecimento de metas e indicadores voltados a saúde e segurança no trabalho, aderente ao previsto na Lei Federal nº 10.101/2000, alterada pela Lei 12.832 de 20/06/13.
- Evolução dos índices de ASSIDUIDADE;
- Outros critérios e precondições inerentes as características da empresa;

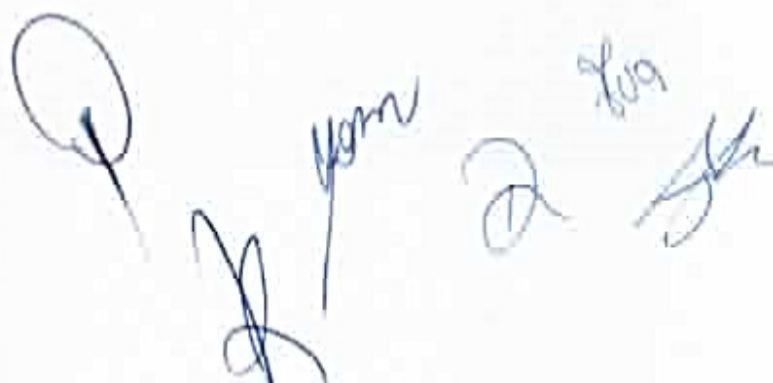
4.1.3. Apuração e Distribuição do Valor – Decreto 1.978 de 20 de Dezembro de 2007:

- *Art. 2º "A empresa anteriormente à apuração da parcela dos lucros ou resultados deverá deduzir desses mesmos lucros:
I - ao pagamento das suas obrigações fiscais e parafiscais;
II - as suas reservas legais;
III - às outras reservas necessárias à manutenção do seu nível de investimentos e à preservação de seu nível de capitalização;
IV – ao pagamento dos dividendos aos acionistas.*

Parágrafo único: A parcela de que trata o caput deste artigo não poderá ser superior a 25% dos dividendos a serem pagos aos acionistas."

- *Art. 4º § 3º: "O montante total a ser distribuído deverá ser dividido igualmente para que cada empregado receba a mesma quantia."*
- *Art. 5º A participação dar-se-á mediante o pagamento, de uma só vez, em moeda corrente nacional ou em ações representativas do capital social da empresa estatal, ou um misto destas.*

§ 1º O pagamento dar-se-á no mês imediatamente posterior à realização da Assembleia Geral Ordinária, condicionado ao efetivo pagamento dos dividendos aos acionistas.



4.2. Levantamentos Realizados:

4.2.1. Levantamento de Informações e para elaboração de metas e indicadores:

Para o estabelecimento das metas e indicadores a Comissão analisou como parâmetros diversas informações, tais como: levantamentos realizados pela área de Recursos Humanos da CELEPAR e informações de mercado por meio de pesquisa de indicadores de recursos humanos que refletem as práticas de outras empresas, e que foram discutidas durante as reuniões de trabalho.

Desta forma, seguem as principais propostas debatidas e os parâmetros utilizados para cada uma:

Proposta META 1: Redução da quantidade de horas, considerando todas as ausências agregadas.

Absenteísmo é a fração do tempo não trabalhado em decorrência das ausências, em relação ao total do tempo contratado. Índices de absenteísmo menores, indicam resultados melhores.

Esta proposta atende a premissa legal prevista no art. 4º, incisos III e VI do Decr. Est. nº 1.978 – 20/12/2007. Está relacionada também com uma meta de incremento da produtividade.

DADOS DE MERCADO: Segue abaixo informações coletadas por pesquisa realizada em 2015, referente a dados de 2014 pela ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos com 218 organizações (7º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos – ref. dados de 2014).

Considerando a seguinte fórmula utilizada na pesquisa para a apuração dos dados:



ABSENT = $\frac{\text{Tempo perdido por ausências}}{\text{Horas Normais}} \times 100$

Em que:

Tempo perdido por ausências: número total de horas perdidas por ausências (faltas, atrasos ou saídas antecipadas, justificadas ou não) dos empregados, no ano.

Horas Normais: soma das horas previstas no contrato de trabalho, pelo conjunto dos empregados, no ano. Não inclui as horas extras nem o tempo em treinamento fora do expediente.

Índices de absenteísmo menores, indicam resultados melhores.

Absenteísmo Anual % - Por Setor

Setor	%
Serviços	2,0
Indústrias	2,4
Comércio	2,4
Amostra – Mercado	2,2

Se considerarmos apenas o segmento da Administração Pública, Serviços Públicos e Associações (7 entidades da amostra), o resultado é um absenteísmo médio anual foi de 2,2%. Significa dizer que, do total anual de horas normais/contratadas, 2,2% não foram utilizadas no trabalho por algum motivo.

DADOS CELEPAR: Segue abaixo série histórica contendo os dados de absenteísmo na Celepar dos 03 últimos anos.

Absenteísmo Anual %

(Percentual de horas não trabalhadas em relação ao total de horas de trabalho)

Ano	%
2014	5,99
2015	5,88
2016	5,21



Meta Proposta: Considerando a série histórica apresentada, pode-se propor a redução de 10% a quantidade de horas, considerando todas as ausências agregadas: faltas injustificadas; faltas justificadas; faltas abonadas; atrasos e saídas e ausências médicas, excluídos os afastamentos superiores a 15 dias (com recebimento de benefícios do INSS).

Isto representaria:

Para 2017	
Redução de 10% Horas de Ausência	10.208
Índice de Absenteísmo abaixo de	4,69%

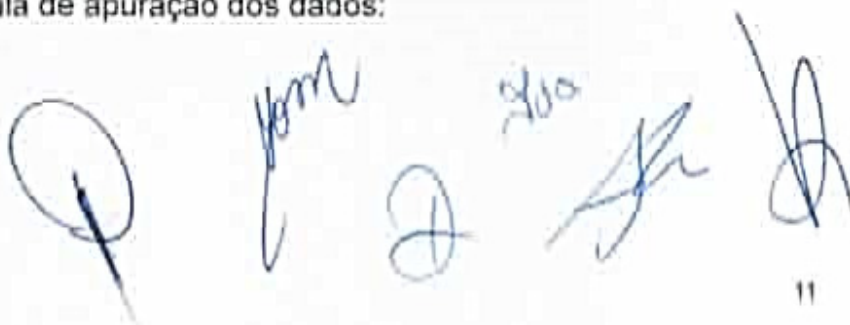
Proposta Meta 2: Reduzir o montante pago a título de horas extras em relação ao ano anterior.

A realização de horas adicionais pelos empregados deve ser a exceção, tanto pelo aspecto de melhor utilização (gestão) de mão de obra, quanto pelo aspecto da saúde do trabalhador.

Esta proposta atende a premissa legal prevista no art. 4º, inciso III e IV e V do Decreto Estadual nº 1.978 – 20 de dezembro de 2007.

DADOS DE MERCADO: Segue abaixo informações coletadas por pesquisa realizada em 2015, referente a dados de 2014 pela ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos com 218 organizações (7º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos – ref. dados de 2014).

Considerando a seguinte fórmula de apuração dos dados:



$$\text{IHE} = \frac{\text{Horas extras pagas}}{\text{Tempo produtivo}} \times 100$$

Em que:

Horas extras pagas: É o número total de horas extras pagas, no ano.

Tempo produtivo: É o tempo total de trabalho (horas normais + horas extras) da equipe, no ano em horas. Não inclui o repouso remunerado.

Índice de Horas Extras Pagas Anual % - Por Setor

Setor	%
Serviços	2,3
Indústrias	3,4
Comércio	3,3
Amostra – Mercado	2,9

Se considerarmos apenas o segmento da Administração Pública, Serviços Públicos e Associações (7 entidades da amostra), o resultado é um absenteísmo médio anual foi de 2,5%. Significa dizer que, as horas extras pagas em 2015 corresponderam a 2,5% do total das horas trabalhadas.

DADOS CELEPAR: Segue abaixo série histórica contendo os dados de absenteísmo na Celepar dos 03 últimos anos.

Índice de Horas Extras Pagas Anual %

Ano	%
2014	2,12
2015	1,73
2016	1,36

Outro parâmetro válido e explorado pela comissão, é estabelecer uma série histórica considerando somente os valores pagos de horas extras pela CELEPAR:



Valor Anual Total de Horas Extras Pagas

	2014	2015	2016
Nº total de Horas Extras	44.373,86	34.672,17	26.901,58
Valores – R\$	2.196.138,82	1.861.241,03	1.518.592,52

Meta Proposta: Considerando a série histórica apresentada, pode-se propor a redução de 25% sobre o valor de horas extras e banco de horas pagos previsto no regulamento de frequência apenso ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente (considerando todos os valores pagos a título de hora extraordinária).

Isto representaria:

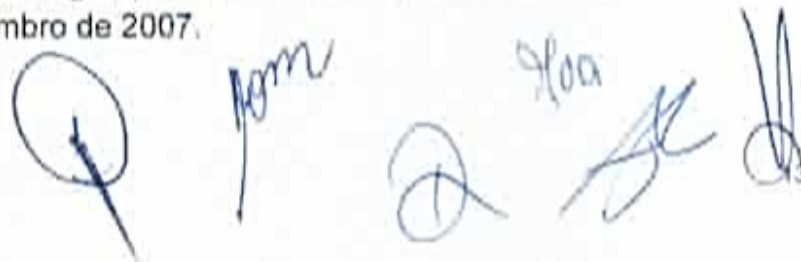
Para 2017	
Redução de 25%	R\$ 379.648,13
Valores Máximos	R\$ 1.138.944,39

Proposta Meta 3: Reduzir o valor da Folha de Pagamento com a implantação do PDVA – Plano de Demissão Voluntária de Aposentados.

A redução da folha de pagamento impacta diretamente na redução das despesas com pessoal da Companhia.

A adoção de um programa de demissão voluntária de aposentados é uma ferramenta poderosa, pois traz benefícios para todos, empresa, empregados optantes e demais empregados ativos, tanto sob ponto de vista financeiro, como de gestão interna (sucessão e oportunidades de carreira para os demais empregados).

Esta proposta atende a premissa legal, prevista no art. 4º, inciso III e VIII do Decreto Estadual nº 1.978 – 20 de dezembro de 2007.



Meta Proposta: Redução mínima da folha de pagamento na ordem de 5% por meio da implantação de um Programa de Participação nos Lucros e Resultados

Proposta Meta 4: Conclusão do ciclo de avaliação de desempenho individual dos empregados com contratos de trabalhos vigentes há mais de 12 meses.

A Celepar possui como política de recursos humanos um programa de gestão de desempenho pelo qual os empregados da companhia devem ser avaliados anualmente quanto ao resultado de seu trabalho, o desenvolvimento de suas competências e as suas atitudes.

Esta proposta atende a premissa legal, prevista no art. 4º, inciso III do Decreto Estadual nº 1.978 – 20 de dezembro de 2007. Também está relacionada a ganhos de produtividade e qualidade.

Meta Proposta: Concluir no mínimo em 80% dos ciclos de avaliações de desempenho individual dos empregados com contratos de trabalhos vigentes há mais de 12 meses.

Proposta Meta 5: Definir indicadores de desempenho organizacional para implantação em 2018.

A CELEPAR possui diversos indicadores internos de produtividade e qualidade dos seus serviços prestados. Entretanto, estes indicadores são setoriais e utilizados como informações dentro das próprias áreas.

Avaliou-se que há a necessidade de se aprimorar estes indicadores para que possam traduzir o desempenho corporativo. Podem ser desenvolvidos e/ou aprimorados indicadores como:

- Tempo médio de atendimento;
- Projetos com cronograma dentro do prazo;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller initials or marks below it.

- Cumprimento dos acordos de nível de serviços;
- % médio de disponibilidade de força de trabalho;
- Satisfação de cliente.

Esta proposta atende a premissa legal, prevista no art. 4º, inciso III do Decreto Estadual nº 1.978 – 20 de dezembro de 2007.

Poderia se estabelecer como meta a definição de indicadores, por exemplo, de no mínimo 3, para implantação em 2018.

Após debate da comissão, apesar da importância do trabalho considerou-se adequado rever esta questão fora do programa para 2017, uma vez que envolve levantamento das informações e métricas já existentes, como também, a participação das mais diversas áreas da empresa, para a montagem de índices mais corporativos.

Sendo assim, a comissão após análises e ponderações quanto a dimensão de tempo, informações a levantar, contingente de pessoas, metodologias e ferramentas e o valor envolvido, considerou-se que para o ano de 2017 as metas mais adequadas para compor o Programa de Participação nos Lucros e Resultados são:

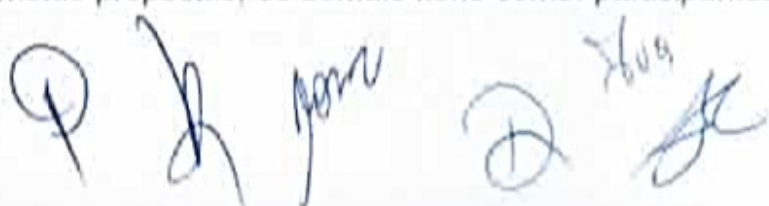
Proposta Meta 1:

Reduzir 10% a quantidade de horas, considerando todas as ausências agregadas: faltas injustificadas; faltas justificadas; faltas abonadas; atrasos e saídas e ausências médicas(excluídos os afastamentos superiores a 15 dias, ou seja, com recebimentos de benefícios do INSS) em relação ao ano anterior.

Proposta Meta 2:

Reduzir 25% sobre o valor de horas extras e banco de horas pagos previsto no regulamento de frequência apenso ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente (considerando todos os valores pagos a título de hora extraordinária).

O presente estudo buscou levantar dados históricos para análise e definição principalmente em relação as metas propostas, os demais itens como: participantes do



programa, data de pagamento, vigência e demais itens deverão estar presentes em um possível acordo com o Sindicado,

4.2.2. Apuração dos Valores:

O montante a ser distribuído, se houver, com a implantação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados em 2017, somente será apurado após o fechamento do Balanço Patrimonial do referido ano, no primeiro trimestre de 2018, após as deduções previstas em lei, já citadas no item "Apuração e Distribuição do Valor – Decreto 1.978 de 20 de Dezembro de 2007"

Entretanto, como forma de estabelecer um paralelo, segue tabela contendo os valores que constam no Balanço Patrimonial da Celepar entre os anos de 2012 e 2015 e ainda, uma previsão para o ano de 2016, do montante que representaria uma distribuição de lucros, também considerando os requisitos previstos no Decreto Estadual nº 1978/2007.

SÉRIE HISTÓRICA – em R\$					
Detalhamento	2.012	2.013	*2.014	2.015	**2.016
Lucro do Exercício (conta contábil 228)	43.575.270,02	24.860.220,70	1.899.717,87	4.045.924,04	4.500.000,00
(-) Reduções	0,00	0,00	1.420.814,81	0,00	0,00
= Base de Cálculo	43.575.270,02	24.860.220,70	478.903,06	4.045.924,04	4.500.000,00
(-) Reserva Legal – 5% (conta contábil 225)	2.178.763,50	1.243.011,03	23.955,15	202.296,20	225.000,00
= Total Pós Reserva Legal	41.396.506,52	23.617.209,67	455.147,91	3.843.627,84	4.275.000,00
(-) Dividendos aos acionistas 25% (conta contábil 2426)	10.349.126,83	5.904.302,42	113.788,98	960.806,86	1.068.750,00
(-) Participação nos Lucros ou Resultados (25% do valor dos dividendos)	2.587.281,66	1.478.075,61	28.446,74	240.226,74	267.187,50
= Reserva Especial de Lucros (conta contábil 22194)	28.460.098,23	16.236.831,65	1.733.529,00	2.642.494,14	2.939.062,50

* A redução da Base de Cálculo em 2014 refere-se a ajustes de exercícios anteriores conforme detalhado nas demonstrações contábeis do exercício de 2014 e referida nota explicativa nº 23.

** 2016 – Valores Aproximados – Balanço em fechamento



4.2.3. Previsão de Economia:

O atingimento das metas estabelecidas para o Programa de Participação nos Lucros e Resultados a ser implantado em 2017, propiciará como resultado uma economia para a Companhia na ordem de:

META 1: Reduzir 10% a quantidade de horas, considerando todas as ausências agregadas.	
Nº de Horas (ano)	10.208

A proposta da meta 1 é o aumento das horas produtivas de trabalho, ou seja, reduzir 10.028 horas/ano nos mais diversos tipos de horas de que compõem este absenteísmo.

Analisando-se sob o prisma da expectativa de resultado econômico para a Celepar, a redução de 10% das horas de ausências, apresenta os seguintes valores:

Considerando as seguintes bases:

Salário Médio da Celepar	R\$ 6.047,00
Total de Horas Contratadas	1.958.000
Redução de Absenteísmo 10%	10.208
Salário Médio por Hora	R\$ 30,24

Base Dez/2016 - GRH

Ocorrerá a geração de uma economia média anual de:

Horas Reduzidas x Vlr. Salário Médio Hora	R\$ 308.689,92
---	----------------

META 2: Reduzir 25% sobre o valor de horas extras e banco de horas pagos.

Valores Horas Extras	R\$ 379.648,13
Reflexos + Encargos sociais	R\$ 440.293,17
Total Redução (ano)	R\$ 819.941,30



Já com a meta 2, ou seja, a redução de 25% do valor das horas extras pagas, existe a possibilidade de gerar uma economia de R\$ 819.941,30 (horas extras, reflexos e encargos sociais).

Assim sendo, há uma expectativa de gerar uma economia total anual na ordem de

Meta 1: Reduzir 10% a quantidade de horas, considerando todas as ausências agregadas.	R\$ 308.689,92
Meta 2: Reduzir 25% sobre o valor de horas extras e banco de horas pagos.	R\$ 819.941,30
Total	R\$ 1.128.631,22

Em linhas gerais, observados os critérios estabelecidos pelo Decreto nº 1.978/2007, o valor total economizado seria superior ao valor projetado a ser distribuído a título de participação nos lucros e resultados.

Conclui-se então que, a adoção de um programa desta natureza, com as metas acima escritas, torna-se vantajoso e viável para a Celepar e para seus empregados.

5. ENCAMINHAMENTO:

Este documento materializa o Estudo para Implantação do PLR, descrito na Cláusula do Acordo Coletivo Judicial.

Será encaminhado para análise e aprovação da Diretoria Executiva da CELEPAR. Se aprovado, as duas metas aceitas pela Comissão Paritária servirão de base para elaboração de proposta de acordo de PLR, a qual exigirá aprovação do Conselho de Controle de Empresas Estaduais – CCEE, do Conselho de Administração da Celepar e do Comitê de Política Salarial, conforme exigência legal. Com as devidas aprovações, poderá então ser firmado acordo com o sindicato da categoria.

Representantes da Empresa

Em 25/11/17
Adenis Santo Tortato

Em 23/02/2017
Annelise Graes Mareca

Em ___/___/___

Luiz Carlos Nunes

Em ___/___/___

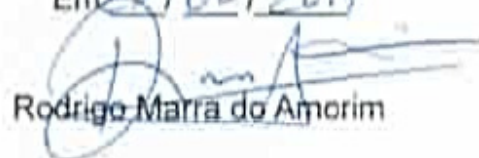
Luiz Fernando Ballin Ortolani

Representantes dos Empregados

Em 23/02/2017


Ivaneide Santana Bortoleto

Em 23/02/2017

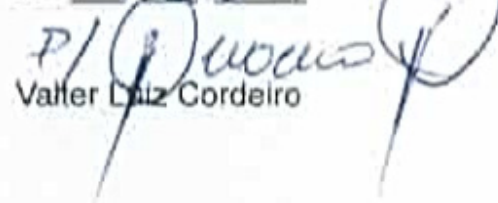

Rodrigo Marra do Amorim

Representantes do SINDPD-PR

Em 23/02/2017


Luis Roberto Hirano

Em 23/02/2017


Valter Luiz Cordeiro