

Remuneração variável: bônus ou ônus

Há muito tempo o prêmio, ou remuneração variável, é motivo de descontentamento. Agora, o CPqD inventou um novo pretexto para desvalorizar o benefício. Um novo argumento que não muda a velha história de perdas para os trabalhadores.

Retenção de talentos!?

A primeira ação para quem vai construir um plano de retenção de talentos é se perguntar se os trabalhadores estão felizes. Para um funcionário estar feliz ele precisa de salário e benefícios compatíveis com o mercado, perspectiva de crescimento na empresa, plano de cargos e carreiras e, acima de tudo, consideração por parte dos dirigentes. No CPqD é assim?

Argumentar que a remuneração variável é um projeto de retenção de talento é uma grande falácia. Em uma política séria de retenção de talentos os bônus são estipulados para que os profissionais os alcancem, no CPqD os pesquisadores trabalham no escuro e quando chega o bônus ele é decepcionante de tão pequeno, como foi o caso do salário variável deste ano, menos de 10% da folha de pagamento.

O maior patrimônio de um centro de pesquisa é seus pesquisadores e a direção do CPqD não está preocupada com eles. Além da redução da remuneração variável nos últimos anos e da retirada de R\$ 200 mil do prêmio de 2010, recentemente eles tentaram mudar o plano de saúde de categoria e de fornecedora, isso tudo comprova que eles não levam o pesquisador a sério. Sempre investem em projetos que sucateiam as condições de trabalho. Os R\$ 200 mil foram desviados para pagar a ação ganha em 1ª instância pelo SinTPq em relação ao prêmio para os trabalhadores que saíram do Centro após 2008.

Nem o que é prometido é cumprido. A direção se comprometeu a investir 3,5% da folha de pagamento em promoções. O Sindicato já enviou duas cartas à empresa pedindo informações sobre a aplicação das promoções, mas nada aconteceu. Hoje, temos muitos profissionais dentro da instituição que não são promovidos, inclusive diversos trabalhadores há mais de cinco anos.

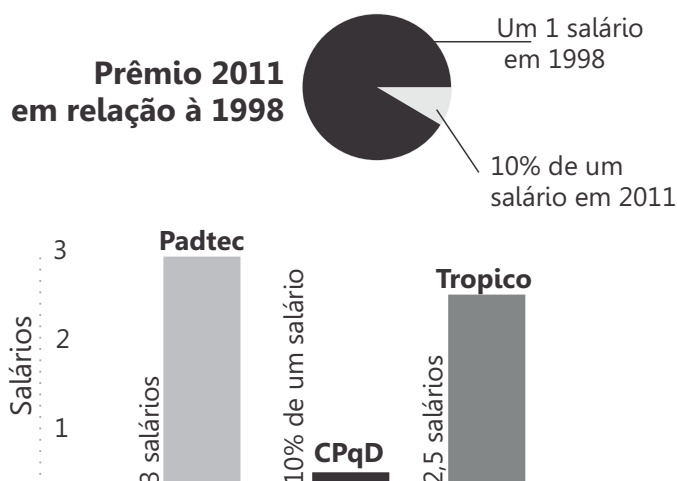
Estas são as explicações do porque o Centro nunca está entre as melhores empresas para se trabalhar, apesar de todas as condições para isso.

Valores

Antes, quando o CPqD pertencia a Telebrás, a remuneração variável era em média 1 salário. Em 2011, 10% da folha de pagamento foi destinado para pagar o prêmio de 2010. Como se não bastasse o valor baixo, a direção ainda retirou R\$ 200 mil para fazer caixa e pagar dívidas trabalhistas.

A única justificativa aceitável para a redução brusca da remuneração variável seria se os salários tivessem aumentos reais e o plano de carreira estivesse implantado e funcionando, de acordo com o perfil de um centro de pesquisa. Mas nada disso aconteceu, ou seja, retenção de talentos para a direção do CPqD é mera ficção.

A falta de preocupação da direção com os trabalhadores fica clara quando comparamos a remuneração variável do CPqD com as da Tropic ou a Padtec, empresas controladas pela instituição. Por diversas vezes, o Centro teve que socorrer estas empresas em momentos de crise. Contrataram serviços, internaram funcionários, compraram produtos e, agora, após recuperada pagam aos seus funcionários um bônus de 2,5 e 3 vezes os salários, respectivamente. E para os trabalhadores do CPqD, R\$ 200 mil contingenciado.



Prêmio: motivo de piada

O prêmio é uma remuneração variável que os funcionários do CPqD recebem desde a época que o Centro era uma diretoria da Telebrás. Hélio Graciosa junto com outros dirigentes, que incentivaram a transformação para fundação, garantiu que a remuneração variável seria mantida.

Realmente ela foi mantida, porém foi desvalorizada a ponto dos trabalhadores fazerem piada com seu valor. Em junho, o SinTPq esteve no CPqD para devolver os 60% do imposto sindical, referente a um dia de trabalho, muitos brincaram dizendo que o valor devolvido do imposto era maior que o prêmio deste ano.

De quem é a responsabilidade por mais esta perda dos trabalhadores? Drº Hélio Graciosa está a mais de 13 anos a frente da instituição. Será que em todos estes anos ele ainda não aprendeu que os trabalhadores são o maior patrimônio de um centro de pesquisa? Caso a direção da instituição fosse avaliada, como são os pesquisadores para receberem o prêmio, o resultado seria ruim, afinal, os maiores responsáveis pelos mal desempenho são os executivos.

Para os diretores do Centro, o CPqD é ou não uma empresa de mercado de acordo com seus interesses. Pois se realmente fosse uma empresa de mercado, pelos longos anos de baixo retorno financeiro os mesmos já teriam sido substituídos. Até quando os trabalhadores serão os únicos prejudicados pela incompetência e má vontade dos seus dirigentes.

De 98 a 2011, o prêmio foi desvalorizado em 90%

Novas ações

O SinTPq vai entrar com mais duas ações a favor dos trabalhadores. A primeira para quem foi lesado referente ao prêmio de 2009 e a segunda contra a retirada de R\$ 200 mil do prêmio atual para fazer caixa e pagar a dívida do prêmio de 2008. Essa foi mais uma tentativa do CPqD de lesar e desestabilizar os trabalhadores, com isso ele pune os atuais funcionários pelo erro dos próprios dirigentes, de negar o prêmio para quem tinha direito. A ação de 2008 já foi ganha e os pesquisadores que saíram vão receber seu dinheiro.

Com a palavra, nosso jurídico

O SinTPq conversou com o advogado

Márcio Foz, da Assessoria Jurídica Cremasco

que atende ao Sindicato, sobre as ações

jurídicas movidas a favor dos trabalhadores.

Acompanhe a entrevista:

SinTPq: **Quais os principais motivos de ações judiciais relacionadas ao CPqD?**

Foz: Já há alguns anos o CPqD vem alterando o contrato de trabalho sem o consentimento do Sindicato. Vários direitos, como o prêmio, a Unimed e o custeio do plano de previdência, são considerados como adquirido e muitos não estão previstos em norma coletiva, fazem parte da norma regulamentar da própria empresa. Para sofrerem alterações, é necessária a anuência do Sindicato. A CLT diz que qualquer alteração no contrato de trabalho, ainda que com o consentimento do trabalhador, é nula se for considerada prejudicial ao mesmo.

SinTPq: **Qual a importância do Sindicato no relacionamento entre a empresa e o empregado?**

Foz: Como o trabalhador dificilmente vai entrar com uma ação contra a empresa enquanto estiver trabalhando, surge a necessidade do Sindicato. Ele tem legitimidade para entrar com a ação judicial substituindo os envolvidos em determinado problema. Uma das principais funções do Sindicato é defender interesses da classe, judicialmente ou no acordo coletivo, buscando melhores direitos. Quando se esgotam as possibilidades, ele entra com a ação na justiça, ele é o autor da ação representando e substituindo os empregados.

SinTPq: **O que sustenta a ação do prêmio para os trabalhadores que saíram da empresa?**

Foz: O prêmio é um valor pago ao trabalhador com base em alguns requisitos e é vinculado a resultados positivos. Se o prêmio é relativo a um determinado período, por uma questão de lógica, quem vai receber é quem ajudou no resultado daquele período. O CPqD decidiu que só quem estava na empresa no momento do pagamento receberia, não tem cabimento esse raciocínio. A sentença do Juiz da 1ª instância ocupa apenas um parágrafo, de tão óbvia.