

ECT apresenta proposta de critérios de PLR 2013 e PLR 2014

Critérios de Distribuição PLR 2013

a) Distribuição Geral: O montante a ser distribuído a título de PLR, após a separação da Reserva Técnica, será constituída parcela com o valor total remanescente, intitulada como Parcela Corporativa, que será distribuída a todos os empregados que atendam aos critérios desta vertente, respeitada a diferença entre o menor e o maior valor pago, não superior a 5 (cinco) vezes, na proporção de 1/365 dias de efetivo exercício, conforme Anexo 1.

b) Parcela Corporativa: Destinada a todos os empregados que atendam aos critérios, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador (meta a meta), conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Indicadores Avaliados

Item	Descrição do Indicador	Abrangência da meta	Meta	Resultado	Peso
A	IDO	Regional	Por regional (*)	(*)	33,33%
B	DGV	Regional	Por regional (*)	(*)	33,33%
C	PSCR	Nacional	49,14%	47,32%	33,34%

c) A apuração para cada indicador corporativo seguirá a sistemática do quadro a seguir, em conformidade com os percentuais de alcance das respectivas metas:

Quadro 3: Regra de Distribuição Geral

Atingimento por Metas	Pagamento de PLR
$X \geq 100\%$	Integral
$99\% \leq X < 100\%$	99%
$98\% \leq X < 99\%$	98%
$97\% \leq X < 98\%$	97%
$96\% \leq X < 97\%$	96%
$95\% \leq X < 96\%$	95%
$90\% \leq X < 95\%$	75%
$80\% \leq X < 90\%$	50%
$X < 80\%$	Sem Pagamento

d) Após a distribuição da Parcela Corporativa, eventuais resíduos retornarão ao Lucro Operacional da ECT.

Assembleia Geral Extraordinária

A Diretoria do SINTECT/MS, no uso de suas atribuições estatutárias, convoca pelo presente edital, todos os trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos em Mato Grosso do Sul, a comparecerem à Assembleia Geral a ser realizada na sede própria da entidade, sito a Rua General Sampaio, 180, Bairro Cabreúva, nesta capital, no dia 17 de Abril de 2014, às 18h30min em primeira convocação, e não atingindo o quórum previsto no estatuto trinta minutos após em segunda convocação com qualquer número de presentes para deliberar e apreciar sobre a seguinte pauta: 1- Avaliação proposta de PLR 2013 e 2014.

Critério de Distribuição PLR 2014

A distribuição da PLR será efetuada de acordo com o montante destinado para este fim, sendo dividido em duas vertentes, a saber: Distribuição Linear e Distribuição por Resultados.

a) Distribuição Linear

Do montante a ser distribuído a título de PLR, após a separação da Reserva Técnica, será destinada parcela linear de no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo 45% (quarenta e cinco por cento) a todos os empregados elegíveis, condicionado ao alcance do lucro líquido, conforme quadro abaixo:

Quadro 1: Lucro Líquido Obtido (Referencial)

Referencial de Lucro Líquido	% a ser distribuído linearmente
Até 500 milhões	30%
Entre 500 milhões a 750 milhões	35%
Entre 750 milhões a 1 bilhão	40%
Acima de 1 bilhão	45%

a.1) Para efeitos de elegibilidade à referida parcela, serão consideradas as informações cadastrais dos empregados no momento da geração da base de dados para pagamento da PLR.

b) Distribuição por Resultados

Do montante a ser distribuído a título de PLR, após a separação da Reserva Técnica, será destinada parcela de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) e máximo de 70% (setenta por cento) que será distribuída a todos os empregados que atendam aos critérios desta vertente, respeitada a diferença não superior a 5 (cinco) vezes entre o menor e o maior valor pago, na proporção de 1/365 dias de efetivo exercício, conforme Anexo 1.

A vertente Distribuição por Resultados divide-se em Parcela Corporativa e Parcela por Unidade Organizacional.

b.1) Parcela Corporativa: Composta de 60% do total a ser distribuído a todos os empregados que atendam aos critérios, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador (meta a meta), conforme quadro abaixo:

Quadro 2: Indicadores Avaliados

Item	Descrição do Indicador	Abrangência da meta	Meta	Peso
A	IDO	Regional	Por regional (*)	25%
B	DGV	Regional	Por regional (*)	25%
C	RPL	Nacional	9,52%	25%
D	EOI	Nacional	%	25%

As metas serão avaliadas no período compreendido entre janeiro a dezembro de 2014.

b.2) Parcela por Unidade Organizacional: Composta de indicadores que avaliam os resultados de cada unidade organizacional e estão vinculados a produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa, conforme Anexo 3. Representa 40% da parcela Distribuição por Resultados, sendo que o valor a ser distribuído será o somatório dos percentuais de cada indicador (meta a meta). As metas serão avaliadas no período compreendido entre maio a dezembro de 2014.

c) A apuração para cada indicador (Corporativo e Unidade Organizacional) seguirá a sistemática do quadro a seguir, em conformidade com os percentuais de alcance das respectivas metas:

Quadro 3: Regra de Distribuição por Resultados

Atingimento por Metas	Pagamento de PLR
$X \geq 100\%$	Integral
$99\% \leq X < 100\%$	99%
$98\% \leq X < 99\%$	98%
$97\% \leq X < 98\%$	97%
$96\% \leq X < 97\%$	96%
$95\% \leq X < 96\%$	95%
$90\% \leq X < 95\%$	75%
$80\% \leq X < 90\%$	50%
$X < 80\%$	Sem Pagamento

d) Após a elaboração do cálculo da Distribuição por Resultados, composta por Parcela Corporativa e Parcela por Unidade Organizacional, eventuais resíduos retornarão ao Lucro Operacional da ECT.

Condições de Elegibilidade para pagamento da PLR 2013 e PLR 2014.

a) Empregados com vínculo empregatício durante o ano de 2014, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados – 1/365.

b) Empregados liberados como Dirigentes Sindicais para as entidades representativas da categoria, com e sem ônus, respeitada a proporcionalidade dos dias com vínculo empregatício com a ECT.

c) Empregados demitidos sem justa causa, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, mediante requerimento do interessado, no prazo de até 1 (um) ano após o seu desligamento.

d) Empregados desligados no período de experiência, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, mediante requerimento do

interessado, no prazo de até 1 (um) ano após o seu desligamento.

e) Empregadas em Licença Maternidade/Adoção ou empregados em licença adoção.

f) Assessores especiais com contrato com a ECT, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados na empresa, durante o período de apuração.

g) Empregados da ECT cedidos a outros órgãos, com ou sem ônus, desde que não recebam PLR na instituição de destino, respeitada a proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados, durante o período de apuração.

h) Empregados de outros órgãos cedidos à ECT, desde que não recebam PLR na instituição de origem e respeitada a

proporcionalidade dos dias efetivamente trabalhados na ECT, durante o período de apuração. Para efeitos de cálculo de remuneração média, conforme Anexo 1, considerar-se-á somente as rubricas efetivamente pagas pela ECT.

i) Em caso de falecimento, o pagamento da PLR 2014 será proporcional aos dias trabalhados, mediante requerimento dos herdeiros legais no prazo de até 1 (um) ano após o pagamento da PLR.

j) Todos os empregados em situações de afastamentos com Efetivo Exercício listados no Manual de Pessoal – MANPES – Módulo 15 – Capítulo 4, com a vigência de 19/02/1999, serão considerados Elegíveis ao pagamento da PLR.



BOCA NO TROMBONE

Contratação Já! Sem carteiro não tem entrega mesmo!

Trabalhadores estão sendo alvo de críticas e pressão da sociedade. Já teve até NOTA DE REPUDIO da câmara municipal do interior do estado, notícias na imprensa. A sobrecarga de trabalho tem que ser questionada por todos, inclusive pelos gerentes. Afinal, não pode mais tapar o sol com a peneira. CHEGA DE MAQUIAR OS RESULTADOS. O volume exagerado de trabalho para os OTTs, carteiros e atendentes vem tornando o estresse uma rotina na vida dos ecetistas. A situação é desesperadora, pois está chegando à eleição e ficara suspensa novas contratações. E um novo concurso só no próximo ano e olhe lá, enquanto isso vão aumentando as doenças ocupacionais devido a sobrecarga de trabalho. MAQUINA NÃO SOIS!!!

Gerente nota MIL

É imoral, mas não é ilegal. Tem gerente recebendo a concessão do ITF (Incorporação por Tempo de Função) e posteriormente vem recebendo nomeação de outra função. Acumulando com isso duas funções. O SINTECT-MS defende a meritocracia, que seja realizado R.I. para as funções por uma empresa externa e com o acompanhamento do sindicato.

Fornecimento de EPI's

O erro de planejamento estratégico nas compras dos Correios, somados as dificuldades causadas por uma licitação meia boca, tem causado contratemplos principalmente na rotina de trabalho dos nossos motociclistas. As velhas botas já não aguentam mais, abriu o bico e já furou o solado. É inaceitável uma empresa que se busca uma gestão administrativa de qualidade, falte um item indispensável e que poderia ser classificado como material permanente. É como diz o dito popular: na casa de ferreiro o espeto é de pau. Pois para quem quer dar curso para 2020, precisa pelo menos fazer o mínimo no presente. EPI JÁ!!!

QUEM TE VIU E QUEM TE VÊ

Militante da Oposição Conlutas consideram vitoriosa a estratégia de Entrar na Greve contra o Postal Saúde. Mas se esqueceram de explicar onde houve vitória? Greve pela greve? Trabalhadores com dias cortados? Dias a serem compensados? Nesta semana os Vale Refeição/Alimentação já foi cortado 15 dias, foi essa a vitória? Esqueceram-se das velhas criticas aos acordos defendidos e aprovados pela direção do sindicato que avançou nas clausulas sociais (plano de saúde), além dos impactos sempre acima da inflação com 10, 12 e 14 por cento de aumento real.

