



Número 108  
Março de 2012

# A negociação da PLR no setor elétrico

## A NEGOCIAÇÃO DA PLR NO SETOR ELÉTRICO

**H**á algum tempo a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) assumiu uma grande importância na pauta das negociações trabalhistas no país. Desde 19 de dezembro de 2000, quando foi finalmente regulamentada através da Lei 10.101 após sucessivas medidas provisórias que vinham desde o final do governo Itamar Franco (dezembro de 1994), a PLR ganhou uma base jurídica que parece ter dado maior segurança à sua aplicação nos acordos entre patrões e empregados.

Além da questão jurídica, o contexto econômico após a estabilização inflacionária, aliando ampliação do mercado com aumento na concorrência tanto interna quanto externa, passou a exigir das empresas elevação nos níveis de produtividade na produção de bens e serviços e consequente controle dos custos. Desse modo, para os empresários, a PLR - ao se caracterizar como importante mecanismo de remuneração variável - permitiu vincular pelo menos parte do custo do trabalho às oscilações da produção do mercado ou da empresa.

Para os trabalhadores, a negociação da PLR também abriu outras possibilidades de discussão de temas além da questão remuneratória. A discussão de indicadores e metas criou oportunidade para que assuntos de interesse sindical relacionados ao ambiente e às condições de trabalho, ao padrão tecnológico adotado, à qualificação dos trabalhadores, jornada de trabalho, qualidade dos bens e serviços produzidos, entre outros, pudessem ser objetos de negociação<sup>1</sup>.

Apesar dessa perspectiva sindical, o que de fato mais tem mobilizado as categorias profissionais são as ações que visam ampliar a participação dos trabalhadores nos resultados financeiros das empresas. Dessa forma, a negociação da PLR, semelhante à negociação de data-base, torna-se dependente do contexto macroeconômico do país e das condições específicas de setores e empresas, além do grau de envolvimento dos trabalhadores.

Esta Nota Técnica tem o objetivo de revelar como a negociação da PLR tem se dado no setor elétrico brasileiro. Além dos aspectos quantitativos, pretende também, a partir da descrição de um conjunto de acordos selecionados, sistematizar as principais características dessa negociação no setor.

### Os valores da PLR no setor elétrico

Para essa análise foram levantadas informações de 32 empresas, integrantes dos principais grupos econômicos. O quadro de empregados próprios era de quase 93 mil pessoas correspondendo, portanto, aos principais empregadores do setor<sup>2</sup>. Essas

---

<sup>1</sup> DIEESE, 2006. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas 2005. Estudos e Pesquisas. Ano 2. Número 22. Agosto de 2006.

empresas têm atuação nos diferentes segmentos da atividade (distribuição, geração, transmissão e comercialização de energia elétrica).

O valor da PLR total pago aos empregados alcançou pouco mais de um bilhão de reais (R\$ 1.076.653 mil), como mostra a Tabela 1.

**TABELA 1**  
**Participação nos Lucros e Resultados em Empresas do Setor Elétrico - 2010** (em R\$ mil)

Grupos/Empresas	Participação Lucros e/ou Resultados	Lucro Líquido	Despesa de Pessoal	Empregados (Unidades)
AES Eletropaulo	48.873	1.347.688	479.330	5.663
AES Sul	10.051	199.358	78.421	1.291
AES Tietê	8.694	706.163	72.098	313
ENDESA – Ampla Energia	8.236	216.092	136.192	1.176
ENDESA – Coelce	8531	471.903	100.668	1.308
EDP – Bandeirante	8.291	278.238	102.836	1.074
EDP – Escelsa	5.945	178.567	93.400	966
NEOENERGIA – Celpe	17.258	448.291	136.342	1.676
NEOENERGIA – Coelba	13.296	945.719	165.234	2.541
NEOENERGIA – Cosern	7.294	253.664	62.888	739
CPFL Geração	1.515	245.513	35.204	385
CPFL Paulista	21.321	695.761	284.146	3.130
CPFL Piratininga	6.970	301.746	106.146	1.161
CPFL – RGE	4.974	240.873	77.671	1.457
ENERGISA - Minas Gerais	1.778	53.317	23.586	539
ENERGISA – Paraíba	6.203	108.481	85.849	2.201
ENERGISA – Sergipe	0	33.826	56.825	965
REDE – Enersul	5.539	85.394	22.288	859
REDE - Caiuá	507	-13.373	9.150	378
REDE - CELPA	3.177	-100.735	37.309	2.158
REDE - CEMAT	3.814	18.605	36.150	1.760
CEEE-D	11.022	-190.969	301.856	2.990
CEEE-GT	5.617	133.727	214.060	1.472
Cemig (Consolidado)	325.085	2.257.976	1.211.340	8.859
Copel (Consolidado)	66.151	987.807	811.514	9.041
Celesc (Consolidado)	13.611	273.516	449.935	3.736
Light	15.146	575.150	265.754	3.693
ISA – CTEEP	12.024	812.171	201.592	1.402
Duke Energy	2.269	180.505	57.204	281
Elektro	18.546	450.403	181.236	3.525
Eletrobrás (Consolidado)	396.182	2.552.985	4.845.247	24.967
GDF SUEZ – Tractebel (Consolidado)	18.733	1.211.649	191.166	1.033
<b>TOTAL</b>	<b>1.076.653</b>	<b>15.960.011</b>	<b>10.932.637</b>	<b>92.739</b>

Fonte: Balanço Patrimonial das Empresas  
Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

<sup>2</sup> Segundo o Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro 2006 a 2010, da Fundação COGE, havia em 2010 um total de 104.857 empregados próprios e 127.584 empregados terceirizados, totalizando uma força de trabalho de 232.441.

O levantamento dos valores pagos a título de PLR no setor elétrico e as demais informações contidas na Tabela 1 tiveram como fonte as demonstrações contábeis das empresas. Portanto, parte-se do pressuposto de que os valores pagos são aqueles que foram registrados contabilmente ao final do exercício 2010.

Apenas uma empresa (Energisa - Sergipe) não registrou pagamento da PLR no exercício, apesar de ter apresentado lucro líquido superior a R\$ 33 milhões. Por outro lado, observou-se que em três empresas<sup>3</sup> houve pagamento da PLR mesmo com registro de prejuízo no exercício. Essa situação indica que o pagamento da PLR nem sempre está vinculado à obtenção do lucro pelas empresas. No entanto, em algumas situações como na Copel e Tractebel, o acordo deixa explícito que o pagamento está condicionado à obtenção de lucro, sendo que na Copel deve ainda haver distribuição de dividendos aos acionistas para que haja o pagamento da PLR<sup>4</sup>.

O valor médio da PLR pago por empregado foi de R\$ 11.609. As empresas distribuíram, em média, 6,7% do lucro líquido e o valor pago aos empregados correspondeu, em média, a 9,8% da despesa de pessoal dessas empresas no ano de 2010 (Tabela 2).

As quatro empresas que distribuíram os maiores valores médios por empregado em 2010 foram: Cemig, AES Tietê, Tractebel e Eletrobrás<sup>5</sup>. Característica comum nessas empresas é o fato de que atuam exclusivamente ou fortemente na atividade de geração e comercialização de energia, onde as taxas de retorno sobre os investimentos são mais elevadas, até pelo fato de não terem tarifas reguladas pela agência reguladora, como ocorre nas atividades de distribuição e transmissão.

Outro fator que resulta em valores médios elevados de PLR nas empresas que atuam mais em geração está no fato de que essa atividade é mais intensiva em capital e menos em mão de obra. Assim, elevados investimentos proporcionam resultados que são distribuídos por um número menor de trabalhadores. Analisando as empresas AES Tietê e Tractebel Energia, que atuam exclusivamente na geração e comercialização de energia, observa-se que apesar de distribuírem valores médios expressivos aos seus empregados a distribuição total representou respectivamente apenas 1,2% e 1,5% do lucro líquido.

Por outro lado, as quatro empresas com os menores valores médios por empregado estão todas ligadas às atividades de distribuição de energia, mais intensivas em mão de obra e com taxas de retorno reguladas.

---

<sup>3</sup> São elas: Rede Caiuá e Celpe, além da CEEE-D que é a Companhia Estadual de Energia Elétrica do Rio Grande do Sul.

<sup>4</sup> Nesse aspecto, cabe destacar que nas empresas federais o pagamento da PLR aos empregados está condicionado à distribuição de dividendos aos acionistas e o valor distribuído a título de PLR não pode ultrapassar 25% do que foi pago como dividendos. Essa restrição consta da Resolução 10, de 30 de maio de 1995, do Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST.

<sup>5</sup> Como se trata de informação de um único exercício (2010) os valores pagos podem estar “contaminados” por efeitos não recorrentes. Como pode ser observado na Tabela 7, no caso da Cemig há o pagamento de um valor extraordinário (Parcela C) que pode ser exclusivo deste exercício.

**TABELA 2**  
**Indicadores da PLR em Empresas do Setor Elétrico**  
**2010**

Grupos/Empresas	PLR por Empregado (Em R\$)	% do Lucro Líquido distribuído	% da PLR na Despesa de Pessoal
AES Eletropaulo	8.630	3,6%	10,2%
AES Sul	7.785	5,0%	12,8%
AES Tietê	27.776	1,2%	12,1%
ENDESA – Ampla Energia	7.003	3,8%	6,0%
ENDESA – Coelce	6.522	1,8%	8,5%
EDP – Bandeirante	7.720	3,0%	8,1%
EDP – Escelsa	6.154	3,3%	6,4%
NEOENERGIA – Celpe	10.297	3,8%	12,7%
NEOENERGIA – Coelba	5.233	1,4%	8,0%
NEOENERGIA – Cosern	9.870	2,9%	11,6%
CPFL Geração	3.935	0,6%	4,3%
CPFL Paulista	6.812	3,1%	7,5%
CPFL Piratininga	6.003	2,3%	6,6%
CPFL – RGE	3.414	2,1%	6,4%
ENERGISA - Minas Gerais	3.299	3,3%	7,5%
ENERGISA – Paraíba	2.818	5,7%	7,2%
ENERGISA – Sergipe	-	0,0%	0,0%
REDE – Enersul	6.448	6,5%	24,9%
REDE - Caiuá	1.341	-3,8%	5,5%
REDE - CELPA	1.472	-3,2%	8,5%
REDE - CEMAT	2.167	20,5%	10,6%
CEEE-D	3.686	-5,8%	3,7%
CEEE-GT	3.816	4,2%	2,6%
Cemig (Consolidado)	36.695	14,4%	26,8%
Copel (Consolidado)	7.317	6,7%	8,2%
Celesc (Consolidado)	3.643	5,0%	3,0%
Light	4.101	2,6%	5,7%
ISA – CTEEP	8.576	1,5%	6,0%
Duke Energy	8.075	1,3%	4,0%
Elektro	5.261	4,1%	10,2%
Eletrobrás (Consolidado)	15.868	15,5%	8,2%
GDF SUEZ – Tractebel (Consolidado)	18.135	1,5%	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>11.609</b>	<b>6,7%</b>	<b>9,8%</b>

Fonte: Balanço Patrimonial das Empresas  
Elaboração: DIEESE. Rede Eletricitários

Essa diferenciação a partir do segmento de atuação das empresas permite observar que, apesar do expressivo valor médio distribuído por empregado entre as 31 empresas que registraram o pagamento, houve uma grande dispersão entre o maior e o menor valor médio, alcançando mais de 27 vezes. Enquanto o maior valor médio foi de

R\$ 36.695 o menor alcançou R\$ 1.341. Dada essa dispersão o valor médio passa a não ser uma medida adequada para mensurar o valor predominante da PLR no setor.

Outras medidas para a PLR podem ser observadas na Tabela 3. A mediana corresponde a R\$ 6.301, o que significa dizer que metade das empresas pagou um valor médio superior a este, enquanto a outra metade pagou um valor inferior.

**TABELA 3**  
**Medidas da PLR - Setor Elétrico -2010**

Medidas	Valores (em R\$)
Mediana	6.301
3 Quartil	8.200
1 Quartil	3.676
Máximo	36.695
Mínimo	1.341
Maior/Menor valor (vezes)	27,36

Fonte: Balanço Patrimonial das Empresas  
Elaboração: DIEESE. Rede Eletricitários

Os dados do 1º quartil revelam que 25% das empresas pagaram um valor máximo de R\$ 3.676. Por outro lado, o 3º quartil revela que os empregados das 25% das empresas que melhor pagaram ficaram com um valor acima de R\$ 8.200 ou, visto sobre outro ângulo, significou que 75% das empresas pagaram aos seus empregados um valor máximo de R\$ 8.200.

## Características dos acordos de PLR

Para avaliar as características dos acordos de PLR no setor foi feito um levantamento de documentos que tiveram validade no exercício de 2010 em um conjunto de nove empresas com as respectivas áreas predominantes de atuação: Celesc (SC), Cemig (MG), Coelce (CE), Copel (PR), CPFL (SP interior e outros estados), Eletropaulo (SP capital e região metropolitana), Escelsa (ES), Light (RJ capital e região metropolitana), Tractebel (Região Sul).

## Tipos de documentos

As condições dos programas de PLR em quatro empresas faziam parte do Acordo Coletivo de Trabalho, sinalizando que a negociação da PLR ocorreu em simultâneo com a data base da respectiva entidade sindical. Outros cinco casos eram acordos específicos que tratavam exclusivamente da PLR (Tabela 4).

Essa diferença é importante porque se a data-base de uma categoria é na metade do ano e, nesse momento, ocorre simultaneamente à negociação da PLR, significa dizer que o desempenho dos indicadores está em pleno curso. Essa situação pode transformar a negociação em uma mera formalização de um programa feito exclusivamente pela empresa, inexistindo espaço para negociação de outras condições de interesse sindical.

**TABELA 4**  
**PLR NAS EMPRESAS DE ENERGIA ELÉTRICA**  
**(Tipos de documento)**

<b>Empresa</b>	<b>Ano</b>	<b>Tipo de Documento</b>
Celesc	2010	Acordo Específico
Cemig	2010	Acordo Específico
Coelce	2010	Acordo coletivo de trabalho
Copel	2010	Acordo Específico
CPFL	2010	Acordo coletivo de trabalho
Eletropaulo	2010	Acordo coletivo de trabalho
Escelsa	2010	Acordo Específico
Light	2010	Acordo Específico
Tractebel	2010	Acordo coletivo de trabalho

Fonte: Acordos coletivos das empresas  
Elaboração: DIEESE. Rede Eletricitários

Além disso, ao ocorrer em conjunto com a negociação coletiva em que geralmente são apresentadas as pautas de reivindicações com um número grande de cláusulas, a inclusão do tema PLR tende a deixar em segundo plano os demais itens de interesse da categoria que vão além da questão remuneratória.

Por fim, considerando uma situação de negociação com dificuldade de acordo, o tema PLR pode vir a ser utilizado pelas empresas como condição para fechamento da negociação, assumindo as características que anos atrás tinha a cláusula de abono salarial. Nesse caso, a PLR perde a característica de ser um programa de estímulo à produtividade e se converte em mera complementação da remuneração, livre da incidência das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

## **Abrangência das metas**

Para mensurar a PLR, há, em todos os acordos, metas com abrangência empresarial, ou seja, que dependem do resultado global da empresa, ou mesmo do grupo empresarial, como é o caso da Escelsa, que incorpora metas de desempenho do Grupo Rede (Tabela 5).

Também são verificadas, na maioria dos acordos, metas setoriais que mencionam indicadores por setor, áreas, diretorias e departamento.

A dimensão individual das metas aparece principalmente nos acordos que abordam absenteísmo e avaliação de desempenho. Essa última, apesar de estar associada aos planos de carreira, tem servido como mecanismo de aferição para o pagamento da PLR, dando-lhe uma dupla função.



**TABELA 5  
PLR NAS EMPRESAS DE ENERGIA ELÉTRICA EM 2010  
(Abrangência das metas)**

<b>Empresa</b>	<b>Abrangência das Metas</b>
Celesc	Empresarial
Cemig	Empresarial e individual (absenteísmo)
Coelce	Empresarial, diretoria, gerência, departamento e individual
Copel	Empresarial e individual (absenteísmo)
CPFL	Empresarial
Eletropaulo	Estratégicos; Específicos e Operacionais
Escelsa	Grupo (REDE), empresa, setorial e individual (Avaliação de desempenho)
Light	Empresarial, setorial e individual (absenteísmo e penalidade administrativa)
Tractebel	Empresarial, setorial e individual (Avaliação de desempenho)

Fonte: Acordos coletivos das empresas  
Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

A dimensão individual das metas pode ser mais ampla do que parece. Ao se verificar a descrição das metas setoriais, é razoável supor que o seu desmembramento pode se traduzir em metas individuais ou de pequenos grupos de trabalhadores. Assim, as metas setoriais seriam aquelas em que mais propriamente as empresas estariam fazendo uso da gestão da sua força de trabalho na busca dos objetivos sejam estes definidos pelos gestores, acionistas ou órgãos reguladores.

## **Indicadores**

Os indicadores financeiros predominantes nos acordos são Ebitda<sup>6</sup> Lucro Líquido e Rentabilidade Patrimonial<sup>7</sup>. No entanto, além desses, há uma variedade grande de outros indicadores, conforme demonstra a Tabela 6.

Como a atividade de distribuição de energia tem os padrões tarifários dos serviços regulados pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), encontram-se, nos acordos de PLR, indicadores que refletem alguns elementos desta regulação. Um exemplo é o indicador que mede o investimento com remuneração regulatória e que tem o objetivo de adequar o padrão de investimento da empresa àquele definido pela Agência, portanto, com garantia de remuneração na tarifa.

<sup>6</sup> Expressão de língua inglesa que corresponde ao lucro antes dos juros, impostos, depreciação e amortização. Para aferição deve-se considerar: Lucro Operacional + Resultado Financeiro + Depreciação e Amortização.

<sup>7</sup> Corresponde à razão entre o Lucro Líquido e o Patrimônio Líquido.



**TABELA 6**  
**PLR nas empresas de energia elétrica em 2010 (tipos de indicadores)**

---

**Indicadores Financeiros**

---

EBITDA  
Lucro Líquido  
Rentabilidade Patrimonial  
Resultado da Atividade  
Resultado do Serviço  
Fluxo de Caixa Operacional  
Agregação de Valor  
Cotação da Ação  
ISE Bovespa  
Investimento com Remuneração Regulatória  
Inadimplência Corrente  
Taxa de Arrecadação

---

**Indicadores Controle Despesas**

---

Participação dos Custos Gerenciáveis na Receita Operacional Líquida  
Despesa Pessoal, Material, Serviços e Outros

---

**Indicadores Técnicos e Comerciais**

Violações Comerciais  
Serviços Comerciais Executados no Prazo  
Perdas Técnicas  
Perdas Não Técnicas  
DEC - Duração Equivalente Consumo  
FEC - Frequência Equivalente Consumo  
Conjuntos Violados  
Disponibilidade da Geração  
Disponibilidade dos Transformadores  
Disponibilidade das Linhas de Transmissão  
Disponibilidade dos Serviços de Telecomunicações  
Fator de Disponibilidade das Instalações

---

**Indicadores Qualidade e Segurança**

---

Satisfação do Consumidor  
Avaliação ABRADDEE (Questionários e Relatórios)  
Certificações  
Acidentes com Veículos  
Taxa de Frequência de Acidentes  
Treinamento

---

**Indicadores Individuais**

---

Avaliação de Desempenho  
Absentéismo  
Penalidade Administrativa

---

Fonte: Acordos coletivos das empresas  
Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

Podem ainda ser observados indicadores que buscam controlar as despesas operacionais aos níveis regulatórios. Nesse aspecto, alguns acordos - ao vincular o nível de gasto operacional (inclusive com pessoal) com a PLR - produzem um conflito no interesse dos trabalhadores já que o valor da PLR pode ser tanto maior quanto menor for o gasto de pessoal. Situações como esta podem, por exemplo, levar os trabalhadores a serem contra novas contratações, avaliando os efeitos que essa decisão pode vir a ter sobre a PLR.

Os indicadores técnicos e comerciais, destacados na Tabela 6 mostram também forte vinculação com o padrão regulatório, em especial no que se refere à qualidade no fornecimento de energia aos consumidores finais. Observa-se que os indicadores de violação de serviços comerciais, bem como a duração e a frequência com que o consumidor fica sem energia (DEC e FEC), além do nível de perdas técnicas e não técnicas têm metas definidas pela Aneel aos concessionários do setor. Desse modo, as empresas buscam inserir nos acordos de PLR os elementos que envolvem os riscos estabelecidos pela Agência aos seus serviços<sup>8</sup>.

A percepção do consumidor sobre qualidade dos serviços prestados, bem como certificações e avaliações da Associação Brasileira das Distribuidoras de Energia Elétrica (Abradee)<sup>9</sup> aparecem também como indicadores de algumas empresas.

A condição de trabalho medida pelos indicadores taxa de frequência de acidentes e acidentes com veículos têm presença nos acordos, especialmente a taxa de frequência, que aparece em maior número. Assim a exemplo do que ocorre com o indicador que mensura os gastos com pessoal, o risco da atividade novamente se traduz em valor maior ou menor a ser recebido pelo trabalhador na forma de PLR. Ao se adotar esse critério, e considerando que a forma de medida adotada é a de que quanto maior o resultado (acidentes) menor a PLR, atribui-se a responsabilidade dos eventos aos trabalhadores, como se a gestão desses indicadores fossem de responsabilidade exclusivamente deles.

Por outro lado, o indicador de treinamento, condição indispensável para aprimorar a qualidade e a segurança na execução dos serviços, aparece em apenas um acordo.

## **Valores mínimos, máximos e forma de distribuição**

Nos acordos selecionados observa-se o estabelecimento de um valor mínimo a ser distribuído na forma de PLR aos trabalhadores. Esse mínimo varia entre empresas, sendo um montante mínimo para todos; um percentual do salário individual ou um valor total de salário base da empresa. Os dados da Tabela 7 revelam a existência também de um valor máximo nos acordos selecionados.

---

<sup>8</sup> Com o Terceiro Ciclo de Revisão Tarifária que vigorará retroativamente a partir de 2011, a incidência desses indicadores tende a se ampliar nos acordos de PLR na medida em que a qualidade no fornecimento de energia passará a impactar anualmente os reajustes tarifários das empresas.

<sup>9</sup> Entidade de representação dos interesses das distribuidoras de energia elétrica.

**TABELA 7**  
**PLR nas empresas de energia elétrica em 2010 (Valores e condicionantes)**

<b>Empresa</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Condicionantes</b>
Celesc	R\$ 12 milhões	R\$ 17 milhões	Vinculado ao grau de cumprimento das metas
Cemig	Excepcionalmente, segundo o Acordo, a Parcela "C" garantiu 0,7 remuneração do empregado com mínimo de R\$ 5.000	Até 6% do Resultado da Atividade, sendo até 3% na Parcela "A" (metas técnicas e operacionais) e até 3% na Parcela "B" (metas financeiras)	A distribuição da Parcela "B" está condicionada à distribuição máxima prevista na Parcela "A"
Coelce	80% do salário base do empregado	140% do salário base do empregado	Garante no mínimo a distribuição de uma folha salarial base. Caso a rentabilidade patrimonial líquida seja igual ou superior a 13%, pode haver a distribuição de um bônus de produtividade vinculado ainda ao desempenho das metas. Caso a empresa fique entre as 4 melhores no prêmio Abradee, sobre o valor a ser distribuído haverá um adicional de Participação nos Resultados de 20%
Copel		25% do valor da remuneração contabilizada aos acionistas e/ou duas vezes a remuneração básica dos empregados de dezembro	Desde que haja remuneração aos acionistas, contabilizada como distribuição de dividendos e/ou juros sobre capital próprio
CPFL	Considerando o atingimento de 100% da meta: a) salário base + ATS até R\$ 1.026,75 recebe 4,18 salário base + ATS; b) de R\$ 1.026,75 até R\$ 4.107,00 recebe R\$ 4.292,34 fixos; c) salário base + ATS acima de R\$ 4.107,00 recebe 1,05 salário base + ATS. Parcelas menores de cumprimento da meta reduzem proporcionalmente os valores	Para atingimento acima de 100% da meta, haverá aumento proporcional dos valores que serão distribuídos linearmente aos empregados	Valor a ser distribuído deverá ser equivalente a 1,11% do Resultado do Serviço das empresas do grupo
Eletropaulo	Cumprimento das metas coletivas garante a distribuição de R\$ 5.112 por empregado, sendo R\$ 2.500 na antecipação semestral	Dependendo da medição das metas individuais, aplicado a critério da empresa, para todos ou apenas parte dos empregados, o valor mínimo poderá ser elevado	Caso não haja cumprimento integral das metas coletivas, a redução se dará apenas sobre a segunda parcela do pagamento (R\$ 2.612)
Escelsa	Mínimo 1,5 salário base, sendo excepcionalmente em 2010 o mínimo de 2 salários base (considera o adicional de periculosidade)	2,5 salários base (considera o adicional de periculosidade)	Somente receberá Participação nos Resultados, o trabalhador que obtiver resultado dos indicadores (RI) igual ou superior a 85% da meta.
Light		R\$ 13,4 milhões	EBITDA igual ou superior a R\$ 600 milhões

*continua*

Tractebel	Até 55% da remuneração do empregado em dezembro, considerando que o valor decorrente da Avaliação de Desempenho deve ser todo distribuído	Sobre a remuneração de dezembro: até 55% na avaliação de desempenho; até 50% na meta da unidade; até 75% na meta EBITDA; sem limite na meta de lucro; valor adicional de R\$ 2.000	Condicionada à obtenção de Lucro Líquido ou Resultado Operacional no exercício do ano 2010, ao cumprimento de Metas Empresariais e à aprovação do respectivo pagamento pela Assembleia Geral Ordinária dos Acionistas
-----------	---	--	---

Fonte: Acordos coletivos das empresas  
Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

O estabelecimento de valores mínimos e máximos é dependente de algumas condições. Em geral está condicionado ao cumprimento das metas. No entanto, também se observa em alguns casos outras condições tais como: aprovação pela assembleia de acionistas; obtenção de lucro ou Ebitda mínimo; resultado individual do empregado de no mínimo determinado percentual, entre outras condicionantes.

**TABELA 8**  
**PLR nas empresas de energia elétrica em 2010 (Formas de distribuição e pagamento)**

<b>Empresa</b>	<b>Distribuição</b>	<b>Pagamento</b>
Celesc	50% linear e 50% proporcional ao salário base do empregado	Anual, com antecipação de R\$ 8,4 milhões em outubro
Cemig	Parcela "A" 50% linear e Parcela "B" 100% proporcional	Anual
Coelce	Proporcional ao salário	Anual
Copel	50% linear e 50% proporcional ao salário base do empregado	Anual
CPFL	Caso a meta atingida seja superior a 100%, o valor adicional será distribuído linearmente entre os empregados	Anual, com antecipação semestral de R\$ 2.153 ou 2 salários base + ATS do empregado, o que for menor
Eletropaulo	Valor fixo de até R\$ 5.112	Anual, com antecipação de R\$ 2.500 no semestre
Escelsa	Proporcional ao salário	Anual
Light	Caso o EBITDA seja maior que R\$ 800 milhões: 30% linear; Se EBITDA ficar entre R\$ 600 e 800 milhões: 50% linear	Anual, com antecipação em outubro de 50% a 25% da folha de pagamento de acordo com EBITDA semestral
Tractebel	O resíduo da avaliação de desempenho não distribuído e a antecipação de R\$ 2.000 são distribuídos linearmente	Anual com antecipação de R\$ 2.000 em dezembro

Fonte: Acordos coletivos das empresas  
Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

A periodicidade do pagamento é anual, com antecipação na maioria dos casos. Na maior parte dos acordos selecionados a forma de pagamento concilia uma parte proporcional ao salário com outra correspondente a um valor igual para todos. Os dados da Tabela 8 revelam que a parcela distribuída igualmente entre os empregados varia de 50% do valor total até um valor monetário fixo.

Existem também situações em que a parcela distribuída igualmente entre os empregados é variável, pois depende do comportamento de algum indicador, como o Ebitda ou a avaliação de desempenho.

## **Considerações finais**

No pagamento da PLR, a empresa está isenta das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Esta situação faz com que o custo para as empresas do pagamento através da PLR seja proporcionalmente menor do que o pagamento de outro tipo de remuneração fixa, como por exemplo, um reajuste no salário base. Esta situação de fato se tornou um importante estímulo à adoção da PLR em um número grande de empresas.

No setor elétrico, o pagamento da PLR é muito significativo, indicando a expressiva adoção pelas empresas desse mecanismo de remuneração. A descrição do conteúdo dos acordos, principalmente no que se refere aos indicadores de natureza técnica e operacional, dá a noção de que as empresas buscam de fato transformar esse mecanismo não apenas em uma ferramenta de flexibilização da remuneração, mas também em um meio de ampliar os níveis de produtividade dos trabalhadores e adequar os seus indicadores as normas regulatórias vigentes para o setor.

Por outro lado, do ponto de vista dos trabalhadores, não há uma percepção da adoção de indicadores que dialogue com o seu interesse. Não há metas para a empresa cumprir. Essa situação sinaliza que a gestão do trabalho continua sendo mantida como um espaço exclusivo da empresa, fazendo com que o descumprimento de alguma meta se apresente como responsabilidade exclusiva do trabalhador, ou pelo menos os efeitos financeiros do seu não cumprimento.

O fato de que muitos acordos são firmados ou renovados durante as negociações coletivas de data base talvez seja um indicador de que não há uma negociação específica e antecipada desse tema entre empresas e trabalhadores. Assim, a PLR se apresenta como mais um item de negociação da mesma forma que as demais cláusulas de uma pauta de reivindicações, sendo pouco explorada do lado sindical. Já as empresas cada vez tentam atrelar parcela da remuneração dos trabalhadores aos riscos do negócio.

Mudar essa realidade passa a ser um desafio para o movimento sindical elétrico brasileiro.

Rua Aurora, 957 – 1º andar  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: en@dieese.org.br  
www.dieese.org.br

**Presidente: Zenaide Honório**

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo - SP

**Vice-presidente: Josinaldo José de Barros**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

**Secretário: Pedro Celso Rosa**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

**Diretor Executivo: Alberto Soares da Silva**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas - SP

**Diretora Executiva: Ana Tércia Sanches**

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo: Antônio de Sousa**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

**Diretor Executivo: José Carlos Souza**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: João Vicente Silva Cayres**

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

**Diretora Executiva: Mara Luzia Feltes**

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

**Diretora Executiva: Maria das Graças de Oliveira**

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

**Diretor Executivo: Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa**

Sindicato dos Eletricitários da Bahia - BA

**Diretor Executivo: Roberto Alves da Silva**

Federação dos Trabalhadores em Serviços de Asseio e Conservação Ambiental Urbana e Áreas Verdes do Estado de São Paulo - SP

**Diretor Executivo: Luis Carlos de Oliveira**

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo Mogi das Cruzes e Região - SP

**Direção técnica**

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico

Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento

José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador de relações sindicais

Nelson Karam – coordenador de educação

Rosana de Freitas – coordenadora administrativa e financeira

**Rede Eletricitários**

**Equipe responsável**

Daniel Passos

Clóvis Scherer (revisão técnica)

Fabiano Camargo da Silva (revisão técnica)

José Álvaro Cardoso (revisão técnica)