



Intersindical e Diretoria Administrativa discutem Recurso da PLR 2025 e modernização da Gestão de Pessoas

No dia 23 de abril, a Intersindical participou de audiência com o Diretor Administrativo, Moisés Diersmann, com a presença dos representantes do Senge-SC, Carlos Bastos Abraham, José Mario Medeiros, Dionet Maschio e Marco Túlio Ranção de Oliveira, do SAESC, Ricardo Krause e Ricardo Gitahy. Na pauta dessa reunião constavam as seguintes reivindicações das categorias: **Recurso da PLR 2025, Descanso por pernoite e serviços e Movimentação interna de pessoal.**

PLR 2025: Intersindical protocola recurso e cobra revisão de metas irreais

Conforme alertado pela Intersindical ainda durante as negociações do ano passado, a meta estipulada para o "DGC Conjuntos" demonstrou-se inatingível na prática. A inclusão inédita e tardia desse critério — inserido apenas no final de setembro — deixou os empregados com o exíguo prazo de um trimestre para o seu cumprimento. Como previsto, apesar do expressivo empenho do quadro funcional, que chegou a mobilizar uma força-tarefa, o teto da meta não foi alcançado. O excelente desempenho das equipes nas demais métricas foi ofuscado por essa exigência impraticável, que acabou inviabilizando a conquista da pontuação máxima da PLR 2025. Consequentemente, o Índice de Global de Desempenho (IGD) da companhia — que impacta diretamente o montante da Parcela Base — encerrou o ciclo em 109,63 pontos, muito próximo, porém frustrantemente abaixo do teto de 110.

Diante desse cenário, a Intersindical formalizou o descontentamento das categorias e protocolou, no dia 14 de abril, um recurso contra o resultado da PLR 2025. Durante as tratativas, o diretor Moisés demonstrou receptividade quanto à revisão da métrica e informou que o pleito já foi encaminhado à Diretoria de Engenharia e Obras (DE), área responsável pelo "DGC Conjuntos". A expectativa é de um retorno preliminar até a próxima segunda-feira, dia 27 de abril. Caso receba parecer favorável da DE, o recurso seguirá para julgamento da Diretoria Colegiada. É importante destacar que, segundo a Cláusula 9ª do ACT vigente, o prazo legal para a resposta oficial da empresa é de 30 dias, encerrando-se em 13 de maio. Ainda durante a reunião, o diretor admitiu a necessidade de aperfeiçoar o modelo da PLR para o próximo ciclo. A Intersindical reforça que qualquer proposta de alteração estrutural será rigorosamente avaliada e debatida em conjunto com a base, visando garantir a construção de um modelo mais equilibrado, justo e efetivamente aderente à realidade operacional do trabalho.

Descanso por pernoite e serviço: Finalmente nosso pleito está em andamento

Desde a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2025/2026, a Intersindical tem atuado de forma contínua e incisiva para garantir a efetivação da compensação aos empregados submetidos a longos períodos de viagem a serviço. Após as tratativas da Intersindical, a Diretoria de Administração comunicou que o Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP) já está na fase de elaboração da normativa interna que regulamentará o benefício. O compromisso firmado pela gestão é de que uma posição oficial sobre a aplicação da nova regra seja apresentada já na próxima segunda-feira, dia 27 de abril. A Intersindical manterá o monitoramento rigoroso desta pauta até que o direito seja plenamente consolidado e implementado na rotina da empresa, assegurando o merecido descanso e a valorização das equipes que atuam em campo.

Movimentação de Pessoal: Abertura de diálogo é positiva, mas quadro atual exige atenção

Em cumprimento ao que foi estabelecido em janeiro, a Intersindical protocolou, no final de março, um ofício junto à Diretoria Administrativa contendo propostas de atualização nas normativas internas de movimentação de pessoal. O objetivo das minutas é assegurar maior transparência, objetividade e equidade nos processos seletivos. A iniciativa propõe uma transição estratégica no perfil do Departamento de Gestão de Pessoas (DPGP): a evolução de um modelo estritamente focado em rotinas operacionais para uma atuação alinhada às práticas modernas de Recursos Humanos. Em uma empresa pública, cuja porta de entrada é o concurso, torna-se essencial que a gestão priorize o desenvolvimento humano, a pesquisa de clima, o planejamento sucessório e a gestão do conhecimento.

Para viabilizar essa evolução, a Intersindical considera indispensável o fortalecimento das equipes com profissionais especializados em comportamento organizacional. Atualmente, o quadro de Analistas de Nível Superior em Psicologia encontra-se subdimensionado para o porte da empresa. Dos apenas 6 profissionais que ocupam o cargo hoje, menos da metade atua diretamente com o desenvolvimento de pessoal. Esse déficit estrutural limita a capacidade da companhia de otimizar o potencial de sua força de trabalho, alcançar a excelência na retenção de talentos e promover a melhoria contínua do clima organizacional. Diante da nossa proposta, a empresa solicitou um prazo adicional para análise minuciosa da documentação e assumiu o compromisso de agendar uma nova reunião dentro de 30 dias, visando dar continuidade e avançar nas tratativas. A Intersindical seguirá acompanhando de perto os desdobramentos desta pauta, mantendo os empregados atualizados sobre os próximos passos e eventuais avanços nas negociações.

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE-SC / SINTEC-SC / SAESC / SINDECON-SC / SINDIQUÍMICA-SC