REGISTRO
SINDÁGUA-MG
2004
JANEIRO
Nº106
CUT
Sind. dos Trab. Ind.de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

Apresentada ao Sindicato a proposta para cargos e salários

A direção da Copasa apresentou aos sindicatos o projeto do Plano de Cargos e Salários que está em processo avançado de desenvolvimento e pretende aprovar o Regulamento e norma em fevereiro e implementar as movimentações funcionais sem impacto financeiro a partir de 1º de março. Toda a categoria pode, no entanto, fazer sugestões para o plano, que devem ser encaminhadas à Comissão do PCCS do SINDÁGUA, para que sejam embasadas pela consultoria contratada e encaminhadas para a comissão patronal.

Mudanças no PCCS

A direção da empresa justifica as mudanças no PCCS através de interpretação do Art.37 da Constituição Federal (veja no verso do boletim) e de pareceres da Superintendência Jurídica da empresa.

Segundo a nova proposta da Copasa, serão criadas duas carreiras dentro da empresa, a primeira de "Agente de Saneamento" (cargos de níveis médio a técnico: 1 a 10) e de "Analista de Saneamento (cargos de níveis superiores: 9 a 15). A principal causa desta estrutura é a aplicação do Art. 37 da Constituição Federal e a obrigatoriedade da transposição de carreira de "Agente de Saneamento" para "Analista de Saneamento através de concurso externo, eliminando radicalmente qualquer entendimento de desenvolvimento profissional e qualificação interna.

Além deste problema da legislação de impedir qualquer evolução ou concurso interno dos empregados da empresa através de transposição de carreiras, a proposta do novo PCCS acaba de vez com a promoção horizontal.

Algumas demandas da categoria estão sendo atendidas, como o enquadramento, a partir de abril, de 1.480 trabalhadores que estão hoje em desvios de função. Segundo ainda a apresentação da empresa, será aberto espaço para implementar o crescimento dentro da função, sendo que até julho será estudada a adoção no PCS da promoção horizontal. O plano inibe a prática indesejável do ingresso no nível fundamental de aprovados em concurso externo, em que os participantes detenham, até, diplomação de nível superior. Decorridos os prazos para que os empregados percorram todos os níveis do cargo de agente de saneamento, ainda assim, deverá fazer concurso para exercer a função de nível superior, no ramo para o qual se formar.

Pontos críticos

Algumas preocupações foram manifestadas à comissão patronal, principalmente sobre a definição para promoções, que deixam os trabalhadores sob análise do gerente, através de critérios de avaliações subjetivos e que podem padecer de erros por questões pessoais. Para a total transparência, estes critérios devem ser definidos com a participação dos sindicatos e a sua aplicabilidade rigorosamente deve ser consensada com os trabalhadores envolvidos nas avaliações. Outro problema identificado é o fato de que para algumas funções na carreira haver a indicação, **preferencialmente**, entre ocupantes de cargo efetivo, que deveria ser uma regra obrigatória.

A Copasa publicou, na última semana, edital convocando concurso público para preenchimento de vagas. Manifestamos também nossa preocupação de que nenhum concurso deve ser realizado antes que sejam realizados o dimensionamento de cargos, corrigindo os desvios de função e implementando as transferências.

Algumas questões estão também pouco claras. Pretendem fazer um mesmo enquadramento de pessoal de manutenção de água e esgoto. Nos preocupa como identificariam obrigações de lei, como o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Outro ponto de dúvida é a idéia de criar remuneração diferenciada por "porte de distritos". No entendimento do Sindicato, isto criaria problemas com equiparação salarial e insatisfação do trabalhador. A transferência de funcionários de um distrito de porte maior para outro menor (ou vice-versa) acarretaria em salários diferenciados, contrariando a lei.

As promoções de níveis nos cargos gerenciais aconteceriam a cada quatro anos permanecidos na função. Tal prática dependeria da permanência do profissional, em casos de mudança de governo e da própria direção da empresa, situação política que poderia penalizar tal possibilidade.

As mudanças propostas, no entanto, devem ser discutidas, para que, antes mesmo de serem implantadas, não sejam um instrumento inviável para a categoria.

A transparência do PCCS é de extrema importância e a abertura do seu desenvolvimento à participação das representações sindicais e de toda a casa é imprescindível, para que tenhamos um regulamento moderno, visando o crescimento da empresa e qualificação profissional dos trabalhadores.

	ID	Salário (R$)	Posição no atual PCCS
Nível 1	1	342,60	1-A
	2	360,13	1-B
	3	377,67	1-C
	4	396,56	1-D
Nível 2	5	419,47	1-E , 2-A
	6	445,12	1-F, 2-B
	7	472,09	1-G , 2-C
	8	495,02	1-H , 2-D
Nível 3	9	520,65	1-I, 2-E, 3-A
	10	551,68	1-J, 2-F, 3-B
	11	585,40	1-K , 2-G , 3-C
	12	617,79	1-L , 2-H , 3-D
Nível 4	13	644,75	2-I, 3-E, 4-A
	14	673,07	2-J, 3-F, 4-B
	15	714,90	2-K , 3-G , 4-C
	16	752,67	2-L , 3-H , 4-D
Nível 5	17	783,68	3-I, 4-E, 5-A
	18	830,90	3-J, 4-F, 5-B
	19	864,62	3-K , 4-G , 5-C
	20	918,57	3-L , 4-H , 5-D
Nível 6	21	956,35	4-I, 5-E, 6-A
	22	1.007,60	4-J, 5-F, 6-B
	23	1.048,06	4-K , 5-G , 6-C
	24	1.091,24	4-L , 5-H , 6-D
Nível 7	25	1.141,15	5-I, 6-E, 7-A
	26	1.207,23	5-J, 6-F, 7-B
	27	1.257,14	5-K , 6-G , 7-C
	28	1.315,16	5-L , 6-H , 7-D
Nível 8	29	1.381,24	6-I, 7-E, 8-A
	30	1.450,05	6-J, 7-F, 8-B
	31	1.510,75	6-K , 7-G , 8-C
	32	1.594,38	6-L , 7-H , 8-D
Nível 9	33	1.663,17	7-I, 8-E, 9-A
	34	1.730,60	7-J, 8-F, 9-B
	35	1.802,10	7-K , 8-G , 9-C
	36	1.876,29	7-L , 8-H , 9-D
	37	1.977,46	8-I, 9-E
Nível 10	38	2.077,27	8-I, 8-J, 9-E, 9-F, 10-A
	39	2.162,26	8-K , 9-G , 10-B
	40	2.267,47	8-L , 9-H , 10-C
	41	2.360,55	9-I, 10-D
Nível 11	42	2.464,40	9-J, 10-E, 11-A
	43	2.569,62	9-K , 10-F, 11-B
	44	2.695,06	9-L , 10-G , 11-C
	45	2.820,52	10-H , 11-D
Nível 12	46	2.967,55	10-I, 11-E, 12-A
	47	3.129,42	10-J, 11-F, 12-B
	48	3.318,26	10-K , 11-G , 12-C
	49	3.465,29	10-I, 11-H , 12-D
	50	3.601,52	11-I, 12-E
Nível 13	51	3.745,86	11-J, 12-F, 13-A
	52	3.963,03	11-K , 12-G , 13-B
	53	4.127,61	11-L , 12-H , 13-C
	54	4.389,27	12-I, 13-D
	55	4.594,31	12-J, 13-E
Nível 14	56	4.810,13	12-K , 13-F, 14-A
	57	5.036,74	12-L , 13-G , 14-B
	58	5.276,84	13-H , 14-C
	59	5.530,46	13-I, 14-D
Nível 15	60	5.782,70	13-J, 14-E, 15-A
	61	6.061,91	13-K , 14-F, 15-B
	62	6.355,96	13-L , 14-G , 15-C
	63	6.666,21	14-H , 15-D
	64	6.933,29	14-I, 15-E
	65	7.211,16	14-J, 15-F
	66	7.587,51	14-K , 15-G
	67	7.797,76	14-L , 15-H
	68	8.213,66	15-I
	69	8.542,21	15-J
	70	8.883,88	15-K
Salário de ex-diretor	71	9.239,24	15-L

Diferença enorme entre menor e maior salario

Ao lado, a tabela proposta para reformular a estrutura de cargos e salários.

Podemos ver, imediatamente, o problema da extraordinária diferença entre o menor e o maior salário.

Do lado direito, as atuais "letrinhas" e o novo ID (identificador) de salário do novo PCS proposto.

Constituição Federal

Art. 37 – A Administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei;

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Cronograma de implantação da Copasa

1- Aprovação e assinatura do Regulamento e Norma até fevereiro/2004

2- Implantação das novas políticas do PCCS a partir de 1º de março/2004. Processamento de movimentações funcionais sem impacto financeiro;

3- Reavaliações e ajustes funcionais aplicados na folha de pagamento de abril/2004, com impacto financeiro;