REGISTRO

2016
29/DEZ
Nº 303
CUT

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

PARA TRABALHO IGUAL SALÁRIO IGUAL

Sinal verde da Copasa para movimentações não elimina a trava do porte nos salários

A Copasa apresentou ao SINDÁGUA sua proposta de alteração na política de porte nos salários, colocando na mesa a possibilidade das movimentações de funcionários nas diversas localidades, mas condicionando-as à viabilidade da unidade para assimilar trabalhador transferido com salário maior. Em suma, as movimentações não acontecerão se a nova localidade não tiver orçamento suficiente.

A direção do Sindicato criticou a proposta, afirmando que os trabalhadores lutam para acabar com as diferenças de salários para as mesmas funções, que penalizam a carreira profissional de cada companheiro e continuam engessando a própria empresa, que tem carência de mão de obra em várias localidades e não pode fazer as transferências por causa da desigualdade salarial.

Copasa apresenta proposta ao sindicato

Cobramos da Copasa o fornecimento de todos os documentos gerados pelo estudo do PCCS através da empresa contratada para esta finalidade, de forma que a categoria tenha uma noção ampla do Plano de Cargos, antes que possa se manifestar em assembleia para eventual aprovação.

PONTOS DO ESTUDO DO PCCS COBRADOS PELO SINDÁGUA

O Sindicato solicitou os documentos dos estudos que embasam a proposta da Copasa, para contrapormos uma proposta da categoria. Confira na **Página 4**

QUEREMOS UM PCCS PARA CRESC

Proposta da empresa não agrada e precisa de as possibilidades de nivelar os salários para

Em várias reuniões no mês de dezembro, a direção da Copasa apresentou ao Sindicato e à comissão de estudos do PCCS as linhas gerais para "Alteração da Política de Porte". O que a empresa propõe, no entanto, não contempla as necessidades reclamadas pelos trabalhadores e apresentadas reiteramente pelo Sindicato.

Entendemos que a proposta da empresa não acaba com a política de porte nos salários, contemplando apenas a mobilidade de trabalhadores de mesmas funções nas várias localidades de portes diferenciados.

Durante a apresentação, a direção do Sindicato já manifestou seu descontentamento, pois a maior reivindicação dos trabalhadores, sendo todos da mesma empresa, é para que os salários sejam iguais para funções iguais, respeitando o princípio de isonomia salarial.

A proposta da empresa prega o seguinte:

- Estabelecer faixa ampla, proporcionando assim maior horizonte de carreira ao empregado
- Efetuar o provimento para todas as unidades sempre pelo salário inicial previsto para a especialidade
- Possibilitar a mobilidade entre todas as unidades, independentemente do tamanho, respeitando-se o dimensionamento atual, sem alteração salarial da unidade atual para a unidade de destino:

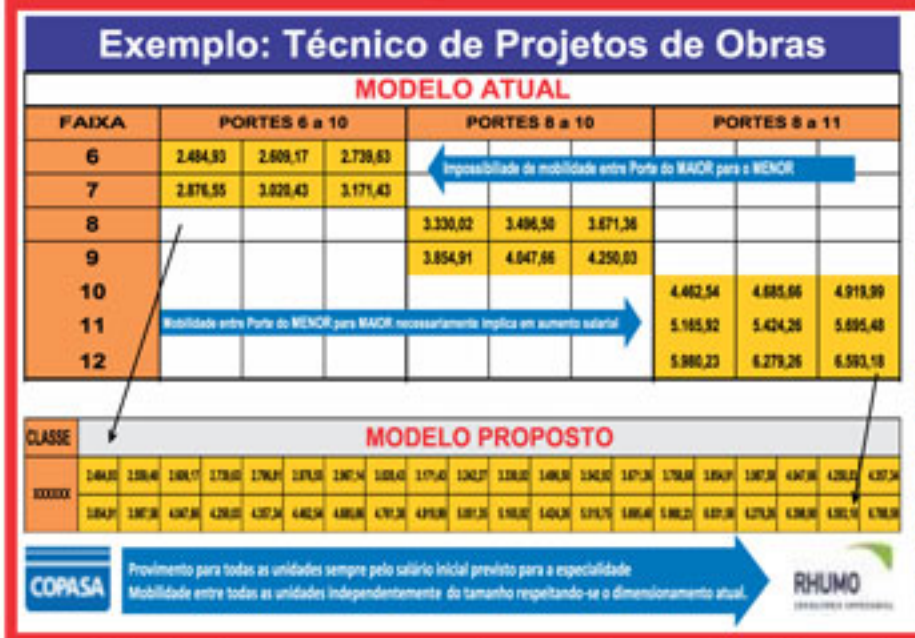
Entre especialidades iguais – sem restrições

Entre especialidades diferentes (ex: Encarregado de Sistemas para Oficial) – só poderá ocorrer caso a especialidade atual do empregado esteja prevista na faixa de salários para a nova especialidade. Neste caso, o empregado deverá apresentar uma solicitação formal à empresa, devidamente referendada, assinada e carimbada pelo Sindicato

SINDICATO CONTRAPÕE

O SINDÁGUA oficiou à empresa ponderações para que a

Apresentações mostram mobilidade, mas limitada à arrecadação do local para onde vai o trabalhador



Modelo proposto de movimentações fic a travado se local da transferência não comportar o salário da origem do transferido. Cada localidade continua definindo salários segundo suas próprias realidades. Entendemos que isto significar manter várias "Copasinhas" dentro da empresa.

ER NA CARREIRA E NOS SALÁRIOS

finir melhor funções iguais

Diretor de Gestão Corporativa, Francisco Cançado apresenta a proposta

proposta para o fim do porte nos salários seja melhor definida, para atender os anseios dos trabalhadores e desengessar a própria empresa nas necessidades de movimentações de funcionários. Apesar das considerações da empresa de que a solução técnica seria a mais viável neste momento e mesmo contemplando a possibilidade de movimentações de trabalhadores, a direção do SINDÁGUA entende que, "sem as regras definidas para balizar as movimentações, não temos informações para realizar uma análise consistente, visando submetê-la aos trabalhadores, em assembleias gerais, para exame e aprovação". Faltam documentos imprescindíveis para a análise global do PCCS, como a tabela salarial, os intervalos para progressão vertical e horizontal de carreira, as descrições de função, os percentuais de progressão por tempo e outros.

Nos preocupou ainda, nas apresentações, as informações de que quaisquer movimentações devem respeitar a situação financeira de cada localidade, o que continua a impedir que um trabalhador de salário maior ocupe a mesma função onde um companheiro tem salário menor, definido hoje pela política de porte. Continuamos entendendo que, apesar da possibilidade de movimentações de trabalhadores entre localidades, as diferenças hoje estabelecidas continuam a travar a progressão e a própria movimentação.

O SINDÁGUA aguarda que a empresa forneça todos os documentos cobrados pela assessoria de PCCS contratada pelo Sindicato, para que tenhamos uma noção mais exata e global do PCCS.

Veja na **página 4** o ofício encaminhado pelo SINDÁGUA à direção da Copasa.

OPERADOR DE ETE/ETA
DIFERENÇAS SALARIAIS

PORTE	SALÁRIO INICIAL
5 a 10	R$ 1.601,05
7 a 10	R$ 1.857,55
8 a 10	R$ 2.158,93
9 a 10	R$ 2.484,93

Na tabela, a demonstração das diferenças gritantes de salário inicial para a mesma função por causa do porte

CATEGORIA SERÁ CHAMADA PARA DISCUTIR PROPOSTA DE PCCS

Através da "Comissão de Estudos" e de discussões da diretoria plena, o Sindicato continuará com a participação no processo de elaboração do PCCS, até que tenhamos um documento que contemple as ansiedades dos trabalhadores.

Quando tivermos um documento global pronto, convocaremos toda a categoria para o debate, para apontar eventuais necessidades de acertos, até que os trabalhadores possam aprovar o PCCS em Assembleia Geral.

Todos os esclarecimentos serão fornecidos pelo Sindicato e cobrados da empresa, para que os trabalhadores tenham pleno conhecimento do Regulamento PCCS e suas implicações no desenvolvimento da carreira profissional de cada companheiro.

Fiquem atentos para participarem da Assembleia que discutirá e decidirá sobre o Plano de Cargos e Salários, reclamado há muitos anos pelos trabalhadores em todo o Estado.

SINDÁGUA COBRA DOCUMENTOS DO PCCS

Belo Horizonte, 19 de dezembro de 2016.
Of. Sind. 0000/2016.

Ilmo. Senhor
Francisco Cançado
D.D. Diretor de Gestão Coorporativa da COPASA.

Senhor Diretor;

Reportando-nos à reunião do dia 15 de dezembro de 2016, onde foram apresentadas as propostas de extinção da politica de portes para efeito de definição salarial dos empregados da COPASA, vimos a V.Sas. manifestarmos, como a seguir:
Inicialmente verificamos algumas novidades nos seguintes pontos:

➡A extinção do uso da politica de porte para a definição de salários. A manutenção da politica de portes exclusivamente para o dimensionamento de quadro e mapeamentos das funções para efeito de planejamento da mão de obra da companhia;

➡ O aumento do número de steps ou classes dentro da mesma faixa salarial para garantir maior amplitude de crescimento dos empregados na carreira horizontal dos cargos amplos;

➡Aumentar a possibilidade de mobilidade aos empregados, permitindo assim que eles migrem livremente entre as localidades. Visto que a nova politica proposta unifica o salário base para todas as localidades onde a COPASA atua.

A proposta feita para o término da política de porte é vista como a solução técnica mais viável no momento. Entendemos, numa primeira análise, que a proposta traz ganhos na mobilidade dos empregados. Entretanto, sem as regras definidas para balizar as movimentações, não temos informações para realizar uma análise consistente visando submetê-la aos trabalhadores, em assembleias gerais, para exame e aprovação. Considerando que a proposta visa aumentar a faixa salarial em quantidade de steps ou intervalos, a fim de dar maior mobilidade no horizonte de carreiras horizontais para cada empregado.

Portanto, é necessário conhecer qual é a nova proposta de organização das faixas salariais de acordo com a tabela a ser proposta. Sem o conhecimento da nova tabela nos falta insumos suficientes para analisarmos a viabilidade da progressão salarial em termos de evolução salarial e ganhos reais ao empregado.

Ainda temos várias dúvidas e questionamos, por exemplo, como será feita a organização das faixas salariais com o salário-base único para as carreiras, localizando-os no primeiro STEP, sem ocorrer a desvalorização dos cargos. Visto que o atual Plano de Cargos e Salários define o salário inicial de cada cargo em diferentes faixas e níveis e considerando os portes das localidades. Ressaltamos que o Sindicato está atento a este ponto e não concorda em hipótese alguma com a possibilidade de desvalorização dos cargos da companhia. Para que o SINDÁGUA-MG submeta a aprovação a proposta apresentada é necessário ter acesso a todos os materiais, já solicitados anteriormente, e sobre os quais ainda não tivemos nenhum retorno. Sabemos que a composição do projeto está sendo realizada em etapas pela RHUMO Consultoria.

Porém, ainda que tais etapas não estejam concluídas, é importante e necessário que tenhamos acesso às informações e as premissas e linhas de raciocínio que norteiam e balizam a construção e revisão do novo PCCS da COPASA. A continuidade da análise pelos nossos consultores e comissão dos trabalhadores, visando à aprovação das propostas, está condicionada ao acesso às seguintes informações: descrições de cargos, manual de pontuação e classificação dos cargos na tabela salarial, a nova tabela salarial e as premissas definidas que irão nortear os seguintes pontos do PCCS:

- ➡ Criação e seriação de classes de cargos;
- ➡ Avaliação de classes de cargos;
- ➡ Reavaliação de classes de cargos;
- ➡ Tabela salarial
- ➡ Progressão horizontal ou crescimento salarial;
- ➡ Promoção vertical ou crescimento funcional;
- ➡ As regras da avaliação de desempenho.

Ressaltamos que nosso principal interesse, ao solicitar tais informações, é colaborar na construção e revisão de um PCCS que atenda às expectativas dos trabalhadores e aos quesitos aprovados e constantes do nosso Acordo Coletivo de Trabalho de 2015/2017, bem como seja sustentável para a companhia e trabalhadores.

A análise das novas descrições de cargos é importante para avaliarmos a compatibilidade com a realidade praticada. Precisamos entender como foi feita a pontuação dos cargos e classificação dos mesmos para alocação na nova tabela salarial.

E, finalmente, é imprescindível a análise da nova tabela salarial proposta para entendermos como foi feito os enquadramentos dos cargos, os principais impactos, compatibilidade com o equilíbrio interno da companhia e valorização praticada no mercado.

Para finalizar, gostaríamos de enfatizar que, sem o devido acesso as informações e premissas alinhadas para a condução da linha de raciocínio que permeia a revisão do novo PCCS, corremos o risco de não ter uma visão sistêmica do processo, o que inviabiliza qualquer aprovação sobre a nova proposta.

A análise foi realizada pelos nossos consultores Stela de Matos Fonseca e Fernando Duarte, do DIEESE, dirigentes sindicais presentes e representantes da comissão.

Assim, solicitamos serem avaliadas as ponderações acima, em caráter de urgência, para que sejam cumpridos os prazos e os compromissos do acordo coletivo vigente, objetivando a tranquilidade e a confiança dos trabalhadores, ávidos por uma solução negociada.

Atenciosamente,
José Maria dos Santos
Presidente do SINDAGUA MG