

## Proposta da empresa congela o PCS

Nesses quase 18 meses de discussões com a empresa, onde foram apresentadas três versões de propostas de revisão do PCS, a INTERSINDICAL não concordou e apresentou contrapropostas, as quais não foram consideradas pela empresa. Por fim, a empresa apresentou nova proposta no mês que passou (a primeira era muito ruim), que foi discutida em reunião da INTERSINDICAL e, como restaram dúvidas, foi solicitada reunião com o DPGP para o seu inteiro entendimento. Como a proposta ainda está muito aquém do esperado, a INTERSINDICAL solicitou nova rodada de negociação com o DGC, objetivando buscar avançar nos pontos discordantes.

Abaixo, apresentamos a nova proposta com as devidas considerações:

**1-** Aplicação do ajuste pela curva de espelhamento (nova curva baseada na curvareal dos salários vigentes), tomando-se como referência a curva elaborada pelo GT de revisão do PCS, onde nenhum empregado será enquadrado com valor abaixo do piso de seu cargo.

**A** - Faz-se o enquadramento na curva de espelhamento e determina-se a nova referência salarial do empregado;

**B** - Enquadram-se todos os empregados que estão abaixo do piso no valor do respectivo piso (elimina-se a rubrica "diferença piso", ou seja, os empregados que ainda estão no piso, independente do tempo de empresa, passam a ter o mesmo salário fixo).



**C** - Para os empregados que estão acima do piso, o número de referências a que tiver direito pela curva de espelhamento (máximo 12%, início de carreira e 2% para final), será paga metade em setembro de 2021 e a outra metade em setembro de 2022.

**D** - Entre 2018 e 2020 não haverá aplicação de progressão salarial por antiguidade e nem por merecimento. Será aplicada a progressão de 1 (uma) referência salarial a todos os empregados com mais de 1 (um) ano de empresa no mês de setembro em 2018 e 2019 e em dezembro de 2020.

**E** - Para os novos empregados, será concedida 1 (uma) referência no mês de setembro de 2021 e 1 (uma) referência no mês de setembro de 2022. A partir de 2023, passam a ser abrangidos pela mesma regra dos atuais empregados.

**F** - Finda, a partir da vigência do novo acordo, o piso para todas as categorias profissionais para novas contratações. Passa a valer o inicial da tabela do PCS para todos os grupos ocupacionais.

## Pontos a ponderar

A Celesc propõe a **SUSPENSÃO** das regras atuais e, se forem aprovadas as alterações no PCS pela categoria, a rubrica da diferença do piso salarial deixará de existir. Esse piso será considerado salário inicial e começará a sua progressão conforme a tabela salarial.

Para os demais empregados a empresa compromete-se em ajustar o salário a ser pago em 2021 e 2022 (conforme o espelhamento). Além disso, a Celesc concederá uma referência salarial (1%) nos exercícios de 2018, 2019 e 2020 a todos os empregados.

Ou seja, pelas regras atuais do PCS, a Celesc concederia reajuste de até **28,5%** nos próximos 5 anos (8%+1%+8%+1%+8%) e, se aprovada a nova proposta, a empresa concederá **8,52%** (1%+1%+1%+2,63%+2,63%) e o fim do piso salarial. A diferença é que pela regra atual os empregados que estão abaixo do piso não percebem a progressão salarial por causa da rubrica. Nessa proposta todos os empregados receberão 1% já a partir de 2018.

E em relação aos fatores de merecimento (merecimento, formação escolar, atividades corporativas, treinamento e acordo de desempenho), estes estariam suspensos, devendo ser discutidos a partir de 2022.

## Conclusão

Pelo exposto, fica evidente que a proposta da empresa é pelo congelamento do PCS até 2020, com arrocho importante na progressão na carreira dos empregados. Precisamos continuar negociando para chegarmos a bom termo. Não podemos negar que é necessário se fazer adequações na despesa de pessoal, objetivando-se atingir o índice de concessão em 2020, para garantir a manutenção do contrato de concessão.

Porém, também não podemos negar que assinar um contrato com validade de longa duração, diante do atual cenário político e econômico é extremamente temeroso, tendo em vista que em 2018 teremos eleições para presidente, governadores, senadores, deputados federal e estadual, quando o mapa geopolítico poderá ser alterado substancialmente; com possibilidade de o novo governo implantar uma nova política econômica, que poderá influenciar no resultado econômico financeiro da Celesc. Dessa forma, também poderá haver mudanças na gestão da Celesc, onde não temos nenhuma garantia de que o que for contratado será cumprido integralmente pelo novo governo.

Assim, defendemos que o contrato tenha validade anual e, todos os anos depois de publicado o balanço do ano anterior, os sindicatos negociem com a empresa um novo contrato com validade para mais um ano, como já é praticado para a PLR e ACT.

É importante registrar, que até o momento, a empresa não apresentou aos sindicatos a sua contrapartida, principalmente no enxugamento de sua estrutura, onde o sacrifício tem que ser de ambas as partes e não recair somente sobre os empregados, como vem acontecendo há anos.

Vamos continuar negociando e quando esgotado o processo, convocaremos as assembleias para discussão e deliberação da proposta final.

**INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.**

**FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA**

**SENGE/SC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS**