

Representados dizem não ao fim do PCS

Nas assembleias realizadas na administração central e em todas as regionais, as categorias representadas pela INTERSINDICAL, decidiram por ampla maioria **rejeitar** a proposta da empresa para a manutenção do PCS para o período 2018 a 2022.

Aprovar a proposta da empresa seria a decretação do fim do PCS. E os motivos são inúmeros.

A empresa insiste com assinatura de termo aditivo com validade para cinco anos, enquanto a INTERSINDICAL reivindica validade anual, como ocorre com o ACT e a PLR. Considerando que haverá eleições em 2018 e em 2019 teremos uma nova "Geografia Política" no país. Ou seja, teremos um novo presidente da república (poderá haver alterações na política econômica), novo governador; senado e câmaras com nova configuração. Que garantia teremos de que a empresa vai cumprir um acordo com validade de cinco anos? Que condições possui a empresa, através de seus diretores, de garantir que o que foi pactuado será cumprido futuramente? Nenhuma!!!

Fruto de muitos anos de luta de todos os sindicatos, depois de concluído o relatório final do grupo de trabalho (GT), o PCS finalmente foi implantado em duas etapas, sendo a primeira em 2006 e a segunda em 2007; com regras gerais de progressão salarial no transcorrer da carreira do empregado na empresa.

Acontece que ao longo do tempo essas regras foram sendo modificadas, dificultando e encurtando o horizonte salarial; tais como:

A - Antiguidade foi reduzida de 2% para 1% (- 17 referências na carreira).

B - A aplicação da antiguidade era no mês de julho, e atualmente é no mês de setembro.

C - No ACT 2012/2013 foi dado quitação da inflação do período por cinco referências salariais;

D - O mesmo ocorreu no ACT de 2016/2017, onde foi compensado parte da inflação do período com aplicação de três referências salariais;

E - Modificação das regras e ampliação da pontuação para progressão por merecimento via modificação da instrução normativa, sem participação dos sindicatos.



A INTERSINDICAL não concorda com alguns índices utilizados nos cálculos para a projeção do "P" até 2020. Por exemplo: A empresa considerou a taxa **Selic** (sistema especial de liquidação e custódia) de **12,87%** enquanto que a taxa atual está em **6,75%**. Considerou o índice de adesão ao PDI de **26%**, enquanto a média histórica é de **40%**.

O conselho de administração (CA) liberou em 2017 o montante de 83,3 milhões para aplicação no PDI. Este valor foi integralmente provisionado nas despesas com pessoal (P) de 2017. Apesar de ser pago a partir de 2018. Assim, pode-se deduzir que as despesas com a rubrica "P" está equacionada.

É preciso, é necessário, é indispensável transparência e confiabilidade nas informações prestadas em boletins.

Nesse particular, o que se deve esperar do representante dos empregados no conselho de administração, além de sua atuação como conselheiro é a completa transparência e fidelidade aos fatos no que tange a divulgação das informações prestadas nos boletins informativos.

No caso concreto, observa-se que no boletim do conselheiro publicado em novembro de 2017, tal expectativa não ocorreu. Vejamos o que foi escrito sobre as alterações no plano de previdência e no PCS:

“Plano de Desligamento Incentivado – Celesc Distribuição S.A”

*“Sobre o PDI, considerando a **aprovação** por mais de 90% dos empregados das modificações do Plano de cargos e Salários – PCS e da criação da nova modalidade de Plano Previdenciário para os futuros empregados, o Conselho de Administração deu continuidade as tratativas iniciadas no ano passado.”* “grifo nosso”.

Acontece que a INTERSINDICAL sequer tinha realizado as AGE's; o que veio a acontecer no período de 20/02 a 07/03. Com está afirmação subentende-se na prática, que o conselheiro não representa todos os empregados, haja vista que desprezou as nossas categorias representadas pela INTERSINDICAL.

Assédio Moral

No mundo atual em que vivemos a plenitude de um regime democrático de direitos, por incrível que pareça, certo diretor se prestou ao ridículo de pressionar alguns gerentes regionais para que convocasse seus subordinados a participarem das assembleias para aprovar as propostas da empresa. Esta atitude caracteriza assédio moral; lamentavelmente temos que conviver nos dias atuais com este tipo de atitude. Ocorre que os representados não se deixaram levar por este tipo de pressão ilegítima e sem qualquer compromisso com a ética, e disseram não a proposta da empresa.

Contribuições da empresa para redução de despesas

Até o momento a empresa não implementou medidas concretas para a redução de suas despesas ou adotou medidas cosméticas, meramente midiáticas.

É imperioso que a empresa reveja a sua estrutura organizacional, são oito diretorias para aproximadamente 3.100 empregados, enquanto na década de 90 a empresa chegou a ter aproximadamente 6.550 empregados, com apenas quatro diretorias.

Na Administração Central são 26 assessorias, alguns assessores não são funcionários e recebem salário acima da média dos empregados de carreira. Há também, que se rever o número de regionais, entre outras ações possíveis.

Novo Plano Previdenciário

A INTERSINDICAL foi surpreendida mais uma vez pela atitude da empresa em encaminhar á Celos a proposta de alteração do plano previdenciário (CD puro); que por sua vez encaminhou a apreciação do conselho deliberativo (COD), que já aprovou a proposta e encaminhou a Previc para homologar a sua implantação. A surpresa negativa foi porque a INTERSINDICAL não havia submetido a proposta da empresa encaminhada por ofício juntamente com as alterações no PCS, junto aos seus representados. Assim, não restou outra alternativa a INTERSINDICAL, se não encaminhar ofício a Previc (com cópia para o MPT), denunciando, mais uma vez, a forma desrespeitosa com que a empresa vem tratando os sindicatos, bem como seus representados e pedindo que nenhuma alteração seja feita até que seja realizado as respectivas assembleias.

Confira no quadro abaixo como foi a votação em cada AGE e o total geral:

| Local | Sim | Não | Abst. | Total |
|--------------|-----|-----|-------|-------|
| Adm. Central | 1 | 33 | 2 | 36 |
| ARBLU | 7 | 2 | 0 | 9 |
| ARCHA | 6 | 1 | 0 | 7 |
| ARCON | 3 | 1 | 0 | 4 |
| ARCRI | 0 | 10 | 0 | 10 |
| ARFLO | 6 | 21 | 1 | 28 |
| ARITA | 1 | 10 | 1 | 12 |
| ARJOA | 2 | 9 | 1 | 12 |
| ARJOI | 0 | 8 | 0 | 8 |
| ARJSL | 10 | 0 | 0 | 10 |
| ARLAG | 13 | 4 | 7 | 24 |
| ARMAF | 5 | 1 | 0 | 6 |
| ARRSL | 2 | 7 | 1 | 10 |
| ASBS | 4 | 0 | 0 | 4 |
| ARSMO | 12 | 0 | 0 | 12 |
| ARTUB | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ARVID | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Totais | 76 | 108 | 13 | 197 |

A INTERSINDICAL, entende que é necessário a implementação de várias ações visando o atingimento das metas para a renovação do contrato de concessão em 2020, mas não se pode mais admitir que as despesas com pessoal “P” seja o vilão dos problemas econômico financeiros da empresa. Assim, fica muito fácil, apontar sempre o dedo para o “P”. Com a reprovação da proposta, para os representados pela INTERSINDICAL as regras vigentes no atual PCS permaneçam inalteradas. Isso nos termos da Súmula 51 do TST. Qualquer tentativa em desrespeitar o que foi deliberado, acionaremos o poder judiciário.

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

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