

A verdade dos fatos



Durante as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2014/2015

- A diretoria da Cesan assumiu o compromisso de implantar a curva de maturidade, visando aprovar o ACT com o fim do abono de R\$ 140;
- Ou seja, crescimento diferenciado (Júnior/I-Pleno/II-Sênior/III-Máster/IV) em todos os cargos (níveis médio, técnico, tecnólogo e superior) desvinculado da existência de vaga e de promoção interna;
- A seguir apresentaremos os dois comunicados demonstrando tais compromissos:

Comunicado de 24/04/2014

De: Coordenadoria de Comunicação Empresarial
Para:
Cc:
Assunto: COMUNICADO - Cesan apresenta propostas para o Acordo Coletivo 2014/2015

Enviada em: qui 24/04/2014 20:30

- **Implantação do Plano de Carreiras e Remuneração em até 60 (sessenta) dias após a finalização do acordo, com garantia de retroação dos efeitos a tal data (caso seja finalizado até 30/04/2014, a implantação se dará com data de 01/07/2014)**

Em relação ao **Plano de Carreiras e Remuneração** a CESAN ressalta que ele trará diversos benefícios concretos aos empregados, promovendo melhorias que se projetam as carreiras pelo período laboral, conforme pontos abaixo destacados:

- Salário inicial da Carreira de Nível Médio de R\$ 1.326,00 (aproximadamente R\$ 138,00 acima do piso salarial reajustado em 01/05/14);
- Salário inicial da Carreira de Nível Técnico de R\$ 1.820,44;
- Desvinculação da promoção por antiguidade das avaliações de desempenho;
- Definição de Carreiras de Júnior/I, Pleno/II, Sênior/III e Master/IV em todos os cargos (níveis médio, técnico, tecnólogo e superior);
- A forma proposta para crescimento diferenciado (Junior/I-Pleno/II-Sênior/III-Master/IV) nos cargos foi desvinculada da existência de vaga e de promoção interna. Dessa forma, uma vez atendidos os requisitos estabelecidos como tempo, escolaridade e desempenho, o empregado poderá crescer sem precisar mudar de função ou área de atuação;
- Os empregados poderão migrar de uma função para outra, respeitando a carreira vinculada e existência de vaga. Havendo mais de um interessado na vaga, será realizada seleção interna, assim como é feito hoje.
- Foram definidas tabelas salariais de acordo com os cargos e as práticas salariais de mercado, conforme pesquisas realizadas com empresas de saneamento nacionais e principais empresas do Espírito Santo.
- A avaliação de desempenho por competências também será modificada, sendo incluída a etapa de auto avaliação, permitindo a todo empregado realizar uma avaliação pessoal que contará para sua nota.
- Promoção por mérito, que representará evolução salarial do empregado, de acordo com a avaliação de desempenho, de 01 (um) nível salarial, correspondente a 3%.
- Redefinição da promoção por antiguidade, que representará a evolução salarial do empregado, de acordo com seu tempo de serviço efetivo na CESAN (sem considerar a avaliação de desempenho), de 01 (um) nível salarial, correspondente a 1,5%. Dessa forma um número bem maior de empregados será contemplado na promoção por antiguidade.

A CESAN está trabalhando para que a implantação dos ajustes no PCR garanta:

- ✓ Que seja simples, claro, objetivo, transparente e aplicável;
- ✓ Que possibilite aos empregados conhecimento sobre as políticas, critérios e procedimentos do PCR;
- ✓ Que torne possível aos empregados clareza das suas perspectivas de crescimento na Companhia;
- ✓ Que seja dinâmico para permitir atualizações;
- ✓ Que esteja alinhado com a estratégia da CESAN.

A CESAN continua atuando de forma a buscar a satisfação de seus empregados e reafirma sua crença na **solução negociada** para o Acordo Coletivo 2014/2015.

A Diretoria

Comunicado de 29/04/2014

De: Coordenadoria de Comunicação Empresarial
Para:
Cc:
Assunto: COMUNICADO: Negociação salarial e novo PCR

Enviada em: ter 29/04/2014 09:02

COMUNICADO

A CESAN comunica que com a implantação do PCR, os empregados terão condições de crescimento na própria carreira e na área de atuação, independente da existência de vaga e promoções internas. Bastará a pessoa atender os requisitos estabelecidos como tempo, escolaridade e desempenho. Essa é uma grande diferença em relação ao Plano atual. Dessa forma a proposta para crescimento é Junior/I-Pleno/II-Sênior/III-Master/IV.

Por sua vez, as tabelas salariais estarão adequadas aos cargos e as práticas salariais de mercado. Vale destacar que a definição de 35 classes salariais (steps) está adequada à carreira laboral de 35 anos.

Como exemplo, o menor salário a ser pago aos empregados de nível médio, a partir da implantação do PCR, será de R\$ 1.326,00. Hoje este valor é de R\$ 1.108,00. Para o empregado de nível técnico, o menor salário será de R\$ 1.820,00.

O PCR manterá a sua atualização periódica a cada dois anos, possibilitando manter suas políticas adequadas às necessidades da Companhia e às expectativas dos empregados.

A CESAN reafirma que busca, a todo instante, a satisfação dos empregados, tomando por base os limites de uma empresa que pensa e age com responsabilidade, em respeito aos seus empregados, clientes, acionistas e aos cidadãos capixabas.

A CESAN reitera que o percentual do reajuste proposto (IPCA) mais ganho real, no contexto estadual atual, é uma excelente proposta. Além de ser um ano com a particularidade de estar efetivando negociação e implantando o PCR com data definida.

Ademais, estamos propondo e atualizando todos os benefícios mantidos atualmente, o que muitas vezes não ocorre em algumas empresas e, principalmente, em órgãos públicos.

Em momento algum a empresa se negou a avaliar os pontos indicados pelo Sindicato com relação ao PCR, sempre mantendo sua postura de desvincular a negociação coletiva da finalização e implantação dos ajustes no Plano.

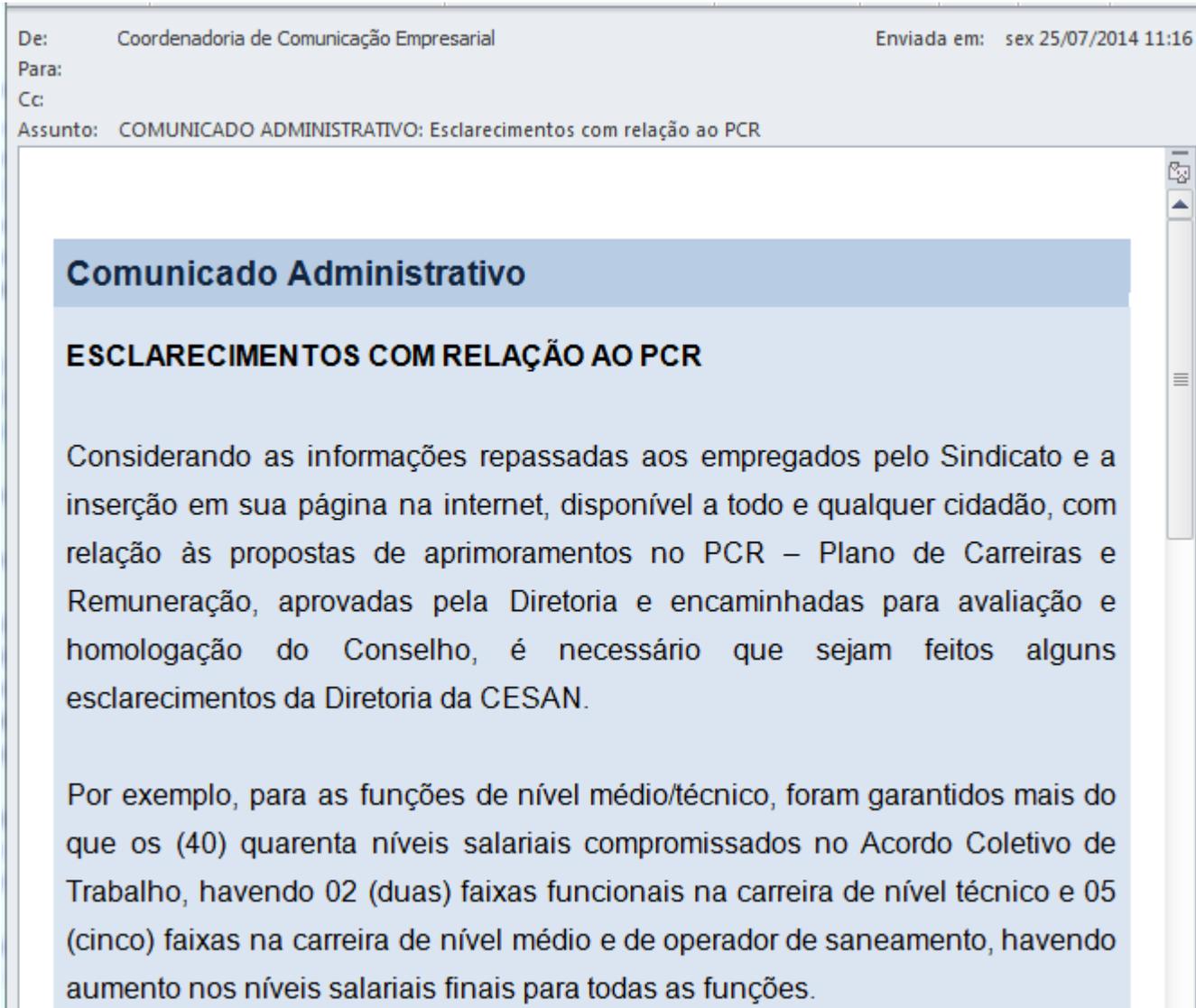
Ressaltamos que a implantação da revisão do PCR se dará em até 60 dias a partir do fechamento do acordo, de forma responsável, para que atenda às expectativas dos empregados.

A DIRETORIA

E-mail enviado automaticamente, favor não responder.

Porém, o novo PCR aprovado na Diretoria e Conselho de Administração rompeu esse compromisso.

E o último comunicado divulgado pela Companhia tenta enganar o trabalhador.



De: Coordenadoria de Comunicação Empresarial Enviada em: sex 25/07/2014 11:16
Para:
Cc:
Assunto: COMUNICADO ADMINISTRATIVO: Esclarecimentos com relação ao PCR

Comunicado Administrativo

ESCLARECIMENTOS COM RELAÇÃO AO PCR

Considerando as informações repassadas aos empregados pelo Sindicato e a inserção em sua página na internet, disponível a todo e qualquer cidadão, com relação às propostas de aprimoramentos no PCR – Plano de Carreiras e Remuneração, aprovadas pela Diretoria e encaminhadas para avaliação e homologação do Conselho, é necessário que sejam feitos alguns esclarecimentos da Diretoria da CESAN.

Por exemplo, para as funções de nível médio/técnico, foram garantidos mais do que os (40) quarenta níveis salariais compromissados no Acordo Coletivo de Trabalho, havendo 02 (duas) faixas funcionais na carreira de nível técnico e 05 (cinco) faixas na carreira de nível médio e de operador de saneamento, havendo aumento nos níveis salariais finais para todas as funções.

Confira a seguir, como ficará sua carreira com o novo PCR e quais as suas perdas:

A) Nível Técnico

Para exemplificar, no PCR que está sendo implantado, se o trabalhador ingressar exclusivamente na função de técnico A ou B, NÃO terá garantia de mais de 40 níveis de evolução.

E mesmo que ingresse num cargo que permita esse crescimento (de A para B), não terá garantia de que haverá vaga ou promoção.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Técnico A	A	1.954	2.012	2.073	2.135	2.199	2.265	2.333	2.403	2.475	2.549	2.625	2.704	2.785	2.869	2.955	3.044	3.135
	B	1.983	2.042	2.104	2.167	2.232	2.299	2.368	2.439	2.512	2.587	2.665	2.745	2.827	2.912	2.999	3.089	3.182
Técnico B	A	2.549	2.625	2.704	2.785	2.869	2.955	3.044	3.135	3.229	3.326	3.426	3.528	3.634	3.743	3.856	3.971	4.090
	B	2.587	2.665	2.745	2.827	2.912	2.999	3.089	3.182	3.277	3.376	3.477	3.581	3.689	3.799	3.913	4.031	4.152

		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Técnico A	A	3.229	3.326	3.426	3.528	3.634	3.743	3.856	3.971	4.090	4.213	4.339	4.470	4.604	4.742
	B	3.277	3.376	3.477	3.581	3.689	3.799	3.913	4.031	4.152	4.276	4.405	4.537	4.673	4.813
Técnico B	A	4.213	4.339	4.470	4.604	4.742	4.884	5.031	5.181	5.337	5.497	5.662	5.832	6.007	6.187
	B	4.276	4.405	4.537	4.673	4.813	4.957	5.106	5.259	5.417	5.580	5.747	5.919	6.097	6.280

B) Nível Médio

No caso dos assistentes (nível médio) a situação consegue ser pior!

Pois, as funções são divididas em 4 faixas (operacional) e 5 faixas (administrativo e comercial)

NÃO havendo garantia de que haverá vaga/promoção para as faixas superiores!

Intercambiando por todas as 4 faixas operacionais só existem 38 níveis!

Função	Faixa				
Assistente Administrativo e Comercial	A	B	C	D	E
Assistente Operacional	A	B	C	D	-
TOTAL	9 FUNÇÕES				

E para quem ingressar e NÃO conseguir sair da primeira faixa só lhe restará 25 níveis salariais:

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Ass. A	A	1.367	1.408	1.450	1.494	1.538	1.584	1.632	1.681	1.731	1.783	1.837	1.892	1.949	2.007	2.067	2.129	2.193	2.259	2.327	2.397	2.469	2.543	2.619	2.697	2.778
	B	1.387	1.429	1.472	1.516	1.561	1.608	1.656	1.706	1.757	1.810	1.864	1.920	1.978	2.037	2.098	2.161	2.226	2.293	2.362	2.433	2.506	2.581	2.658	2.738	2.820

Conforme já descrito:

Numa hipótese improvável, o trabalhador que for promovido todos os anos, em 35 anos de serviço chegaria, no máximo ao nível 27b.

Porém, a tabela se encerra no nível 25b com salário de R\$ 2,8 mil!!

Na verdade, hoje, na Cesan, NÃO EXISTE CARREIRA para os níveis médio e técnico, pois não há curva de maturidade. Com a promoção por antiguidade de apenas 1,5% sobre o salário e somente promoções por merecimento e antiguidade, o empregado só tem crescimento horizontal, não tem evoluções verticais de Júnior/I para Pleno/II, para Sênior/III e para Máster/IV.

B) Nível Médio

Para exemplificar o compromisso que a empresa assumiu e não cumpriu, numa situação hipotética, com evoluções verticais (Júnior/I para Pleno/II, para Sênior/III e para Máster/IV), um empregado com 22 anos de serviço poderia chegar ao nível 33a, com salário de R\$ 3,5 mil.

		Júnior / I										Pleno / II										Sênior / III										Máster / IV									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Ass adm/com	a	1.365	1.406	1.448	1.492	1.536	1.582	1.630	1.679	1.729	1.781	1.834	1.889	1.946	2.005	2.065	2.127	2.190	2.256	2.324	2.394	2.465	2.539	2.615	2.694	2.775	2.858	2.944	3.032	3.123	3.217	3.313	3.413	3.515	3.620	3.729	3.841	3.956	4.075	4.197	4.323
	b	1.385	1.427	1.470	1.514	1.559	1.606	1.654	1.704	1.755	1.808	1.862	1.918	1.975	2.035	2.096	2.159	2.223	2.290	2.359	2.429	2.502	2.577	2.655	2.734	2.816	2.901	2.988	3.078	3.170	3.265	3.363	3.464	3.568	3.675	3.785	3.899	4.015	4.136	4.260	4.388
												4 anos										12 anos										22 anos									

Situação similar ocorre com os operadores de ETA, que na AUSÊNCIA de vagas ficarão estacionados nas faixas iniciais.

Considerando ainda que o requisito para admissão na carreira de assistente é nível médio.

E que não existe formação em nível médio administrativo ou operacional,

NÃO faz sentido coibir migração entre o nível médio administrativo e operacional!

C) Analistas de Comunicação e Assistentes Sociais

Ainda em seu último comunicado de esclarecimentos a diretoria da CESAN alega:

Os salários dos atuais profissionais assistentes sociais e jornalistas não sofrerão qualquer prejuízo. A CESAN, porém, em necessária observância aos salários de mercado, adequou as tabelas salariais à jornada de trabalho reduzida imposta para estes profissionais.

Neste momento ninguém terá redução salarial, porém haverá prejuízos futuros, o que é ilegal.

A perspectiva de ganhos futuros dos assistentes sociais e analistas de comunicação, era de:

Até R\$ 9,1 mil enquanto Pleno

Até R\$ 10,9 mil se Sênior

E até R\$ 11,9 mil se Máster



TABELA SALARIAL DO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCR

Maio de 2014

STEPS	FAIXA	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
56-73	JÚNIOR	4.242,26	4.369,53	4.500,64	4.635,65	4.774,70	4.917,95	5.065,46	5.217,45	5.373,97	5.535,19	5.701,25	5.872,27	6.048,43	6.229,86	6.416,77	6.609,31	6.807,58	7.011,79
		65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
65-82	PLENO	5.535,19	5.701,25	5.872,27	6.048,43	6.229,86	6.416,77	6.609,31	6.807,58	7.011,79	7.222,10	7.438,82	7.661,93	7.891,82	8.128,60	8.372,42	8.623,62	8.882,31	9.148,79
		71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
71-88	SÊNIOR	6.609,31	6.807,58	7.011,79	7.222,10	7.438,82	7.661,93	7.891,82	8.128,60	8.372,42	8.623,62	8.882,31	9.148,79	9.423,25	9.705,94	9.997,11	10.297,03	10.605,91	10.924,08
		74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
74-91	MASTER	7.222,10	7.438,82	7.661,93	7.891,82	8.128,60	8.372,42	8.623,62	8.882,31	9.148,79	9.423,25	9.705,94	9.997,11	10.297,03	10.605,91	10.924,08	11.251,82	11.589,36	11.937,06

Reajuste Maio/2014 **7,34%**

C) Analistas de Comunicação e Assistentes Sociais

Porém, para os analistas de comunicação a tabela atual termina a carreira com salário de R\$ 7,2 mil, e, para assistente social, termina em R\$ 8,1 mil

O prejuízo é de 40% e 32% respectivamente!

Tabela Analista de Comunicação

Sênior										Máster							
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
A	4.433	4.566	4.703	4.844	4.989	5.139	5.293	5.452	5.615	5.784	5.957	6.136	6.320	6.510	6.705	6.906	7.114
B	4.499	4.634	4.773	4.917	5.064	5.216	5.373	5.534	5.700	5.871	6.047	6.228	6.415	6.608	6.806	7.010	7.220

Tabela Assistentes Sociais

Sênior										Máster							
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
A	4.982	5.131	5.285	5.443	5.607	5.775	5.948	6.127	6.310	6.500	6.695	6.896	7.102	7.316	7.535	7.761	7.994
B	5.056	5.208	5.364	5.525	5.691	5.862	6.037	6.219	6.405	6.597	6.795	6.999	7.209	7.425	7.648	7.877	8.114

**TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO : RO
1424200400202005 SP 01424-2004-002-02-00-5
Inteiro Teor**

Publicado por Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - 5 anos atrás

**PODER JUDICIÁRIO
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**

ACÓRDÃO Nº: 20090312346 Nº de Pauta:138
PROCESSO TRT/SP Nº: 01424200400202005
RECURSO ORDINÁRIO - 02 VT de São Paulo
RECORRENTE: 1. BANCO SANTANDER (BRASIL) S/A 2. ALCIDES
SATOSHI NISHITANI

EMENTA

1. ALTERAÇÃO CONTRATUAL IN PEJUS.
CONSENTIMENTO DO EMPREGADO. OCORRÊNCIA
DE PREJUÍZOS SALARIAIS INDIRETOS E
DIFERIDOS. ILEGALIDADE. Nos termos do
art. 468 da CLT, o consentimento do
empregado somente surte efeitos quando
da alteração do contrato de trabalho não
lhe resultem prejuízos, diretos ou
indiretos, e atuais ou diferidos no
tempo. Tem-se, no presente caso, a
configuração de prejuízos indiretos e
diferidos, eis que, embora a
implementação do novo plano de cargos e
salários, num primeiro momento, não
tenha acarretado redução da remuneração
total percebida, todavia, trouxe
prejuízos indiretos com manifestação
futura. Com efeito, as modificações
implicaram a redução do salário-base,
sobre o qual são calculados os demais
títulos contratuais e sobre o qual se dá
a incidência de reajustes salariais,
para posterior cálculo dos demais
consectários legais, o que, à toda
evidência, acabou por reduzir o valor
dos ganhos do empregado e de seu poder
econômico no mercado, violando a

Impacto financeiro/orçamentário

- A principal alegação para eliminação da curva de maturidade do nível médio/ técnico é que teria um impacto muito alto no orçamento:
- Porém, durante a negociação do ACT a verba para o PCR foi reduzida de R\$ 3 milhões para R\$ 2,1 milhões, ou seja, havia verba! Vide Deliberação 4084/2014
- E independente disso, no primeiro semestre de execução do orçamento de pessoal já readequado, estão sobrando R\$ 6,5 milhões!
- Valor mais que suficiente para qualquer ajuste nas carreiras!
- Cabe ressaltar que os 19 profissionais que serão automaticamente enquadrados como Sênior e os 6 como Máster consumirão pelo menos uns R\$ 15 mil/ mês a partir de 2015;
- E os 28 que participarão da transição para Sênior com os 18 para Máster, consumirão mais algo em torno de R\$ 100 mil/mês a partir de 2015;
- E 8 profissionais que foram promovidos a Sênior em outubro de 2011, com efeitos retroativos a 1/7/2011 estão aptos participar da transição a Máster, ou seja, estando apenas a 3 anos enquanto Sênior;
- Ou seja, para poucos existe muito recurso, e para muitos (nível médio/técnico) não há recurso!

Relatório de Planejamento e Gestão – JUNHO/2014



2. ORÇAMENTO EMPRESARIAL

2.1. Receita x DEX

Comparativos	Realizado 2013 x Realizado 2014			Planejado x Realizado 2014		
	2013	2014	Variação %	Planejado	Desvio R\$	Desvio %
Receita Operacional	292.164,62	328.860,69	12,6%	326.645,64	2.215,05	0,7%
Direta Serviço de Água	234.222,99	256.929,86	9,7%	258.025,56	-1.095,70	-0,4%
Direta Serviço de Esgoto	54.811,16	69.457,49	26,7%	65.409,49	4.048,00	6,2%
Indireta dos Serviços	3.130,47	2.473,34	-21,0%	3.210,59	-737,25	-23,0%
Arrecadação	271.623,47	306.181,52	12,7%	305.455,83	725,69	0,2%
Inadimplência Geral	7,0%	6,9%		6,5%		
Despesas de Exploração	165.202,19	180.721,12	9,4%	203.106,40	-22.385,29	-11,0%
% da Receita Operacional	56,5%	55,0%		62,2%		
- Pessoal	68.408,66	73.847,86	8,0%	80.323,72	-6.475,86	-8,1%
% da Receita Operacional	23,4%	22,5%		24,6%		
- Custeio	94.488,54	104.404,30	10,5%	120.311,53	-15.907,23	-13,2%
% da Receita Operacional	32,3%	31,7%		36,8%		

Apelo final

- Que o PCR passe por uma revisão emergencial até novembro, para ao menos minimizar os gravíssimos problemas relatados;