



PCS Dataprev: continua o esconde-esconde com benefícios para alguns

A base do novo PCS apresentado pela Dataprev não é suficiente para elucidar uma série de dúvidas quanto à sua implantação. Além disto, e não traz a segurança necessária quanto à forma justa de enquadramento dos trabalhadores, principalmente daqueles que foram alijados em promoções ou em avaliações passadas através do atual sistema de avaliação funcional, que não proporcionou promoção salarial para todos que mereceram como testemunhamos recentemente.

A direção do Sindpd-RJ fez uma análise prévia, das questões pouco claras, calcada nas sugestões recebidas pessoalmente dos trabalhadores ou através da página do Sindicato. O resultado está refletido nas propostas e questões abaixo que, esperamos, venham a receber a atenção necessária da empresa, ou seja, é de esperar que a Dataprev deixe de “guardar” as respostas e as exponha para discussão e negociação com o corpo funcional e suas representações.

É necessário esclarecer, definitivamente, se há espaço concreto para a negociação democrática da regulamentação do PCS. Esta é uma pré-condição, pois a empresa deve esclarecer algumas questões:

- Apresentar de forma clara e sucinta as regras e a execução do processo de migração dos cargos para enquadramento nos módulos dos trabalhadores na estrutura do novo PCS;
- Estabelecer em detalhes quais serão os critérios e regras para a progressão, quem decidirá se ela vai acontecer e, nos casos em que ela ocorra por mérito, quais serão as regras para o acompanhamento do processo, de forma a assegurar sua transparência e igualdade de tratamento;

Antes de avançarmos em uma negociação ou avaliação conjunta da implantação das regras do novo PCS, segue um conjunto de informações que deveriam ser fornecidas pela Dataprev para uma melhor apreciação da proposta dos enquadramentos:

- Qual é a atual distribuição dos trabalhadores na empresa segundo cargos/módulos e níveis?
- Qual é o prazo real de implantação do novo enquadramento? Quais serão os critérios adotados para o enquadramento?
- Quais são os mecanismos previstos para assegurar transparência e equidade a todo o processo?
- Qual é o perfil exato do conjunto de atividades atualmente realizadas?
- Quais serão os critérios adotados para estudar o perfil do trabalhador (a): experiência e formação profissional somente ou o tempo na atividade concorre com o mesmo peso e igualdade?

- Haverá limite prévio ao número de enquadramentos possíveis em cada módulo/nível, decorrente de restrição orçamentária? Isto é, a Dataprev praticará alguma forma de distribuição de níveis/módulos de acordo com a estrutura do plano e necessidades da empresa, independentemente do perfil dos trabalhadores?

- Pode ocorrer enquadramento em nível/módulo inferior aos que o trabalhador se situa atualmente?

- No caso de não concordância do trabalhador com o seu novo enquadramento, qual será a instância a recorrer? Quais serão o prazo e as condições necessárias para apresentação de recurso?

- Considerando o levantamento realizado em 2005 para o enquadramento do pessoal, onde se enquadrariam os atuais trabalhadores no novo plano? Se aquele levantamento foi apenas uma base de estudo, a empresa não teria reduzido o impacto financeiro estimado em comparação ao previsto?

- Qual é o impacto **REAL** estimado na atual folha de pagamentos para os enquadramentos?

- No que se refere à remuneração do novo plano, qual a proporção entre cargos, módulos e níveis?

- Quais são os valores do adicional de atividade? As razões dos valores entre os grupos de atividades serão mantidas fixas ou serão corrigidas ao longo do tempo? Se forem valores estabelecidos em R\$, como serão corrigidos?

- Quais são os percentuais relativos às gratificações de função e de especialização? Da mesma forma, se forem valores estabelecidos em R\$, como serão corrigidos?

- No que se refere à progressão funcional, qual será a periodicidade de aplicação das duas modalidades de progressão apresentadas?

- Caso o(a) trabalhador(a) esteja no último nível de determinado módulo, mas não haja vaga para abrir um concurso interno, o que ocorrerá? Ele(a) ficará com a remuneração estacionada? Não terá direito a progressões por antiguidade e mérito neste período?

- Como se dará o processo de avaliação de desempenho, base para a promoção por mérito? A empresa fez orçamento para promover por mérito todos os empregados ou somente dentro de um orçamento definido?

- A empresa mantém “no forno” um programa para a incorporação das funções de confiança na remuneração dos trabalhadores? Será um novo orçamento “passando de passagem” pelo DEST, já que é para aqueles que já receberam reajuste diferenciado, ou estará embutido no novo PCS também, retirando percentual de ganho do trabalhador que nunca teve cargo de confiança?

Esperamos respostas e participação da Dataprev.

Todos à assembleia
para tratar do PCS!

Data: 16 de outubro de 2008

Horário: 19 horas

Local: Sede do Sindpd-RJ