

28 de outubro de 2013

Campanha Salarial 2013

Mais uma vez o ONS fica no blá-blá-blá das suas políticas estruturantes e frustra seus trabalhadores

Nos dias 15 e 16 de outubro, o ONS em sua nova e bela sede no Rio de Janeiro apresentou às entidades sindicais sua contraproposta às reivindicações dos trabalhadores. Ficou a pendência do Auxílio Educação que a empresa só nos encaminhou no final da tarde do dia 23 de outubro. Na avaliação da Intersindical, o que o ONS propôs foi péssimo e frustrante para seus trabalhadores, principalmente **se comparado** com o grau de excelência exigido de seus profissionais e com as negociações salariais ocorridas nas principais categorias do país neste ano. Vejam a seguir a tabela com alguns dos aumentos salariais concedidos:

| Empresas | Reposição Salarial / Abono Negocial |
|------------------|--|
| Grupo Eletrobrás | 8,00% (6,49% IPCA + 1,50% ganho real) / 4 talonários – Maio/2013 |
| CESP | 7,74% (5,11% IPC + 2,50% ganho real) – Junho/2013 |
| Duke | 7,87% (6,87% ICV + 0,935% ganho real) – Junho/2013 |
| AES Tietê | 7,20% (5,11% IPC + 1,99% ganho real) – Junho/2013 |
| Grupo CPFL | 7,00% (6,80% ICV + 0,20% ganho real) – Junho/2013 |
| Copel | 7,00% (5,69% INPC + 1,24% ganho real) / R\$3.300,00+1 rem.básica – Outubro/2013 |
| Petrobrás | 8,56% (6,09% IPCA + 2,33% ganho real) / 1 sal. teto mínimo R\$7.200,00 – Setembro/2013 |
| Bancos | 8,00% (6,09% IPCA + 1,82% ganho real) / aumento de 10,0% PLR – Setembro/2013 |

Os sindicatos esperam que os trabalhadores, cientes de sua importância para o país, rejeitem essa contraproposta. Destacamos que a maioria dos acordos acima chegaram a este patamar após várias rodadas de negociação (mais de 6) e muita persistência e união dos trabalhadores. Isso acontecendo, as entidades sindicais estarão fortalecidas para uma nova reunião com a direção da empresa, com intuito de buscarmos os avanços necessários e que serão discutidos nas nossas assembleias.

Vejam na Nota Técnica nº 236/2013 da Aneel sobre o Orçamento 2013/2014 do ONS em anexo, aprovado em junho deste ano, que existe margem de negociação para que a empresa avance na sua contraproposta. Alguns itens estão destacados em verde nas cláusulas de nossa proposta.

Fiquem atentos! Vamos todos participar das assembleias convocadas pelos sindicatos! Somente com a nossa união, participação e mobilização conquistaremos um excelente ACT, que retrate de fato a importância que o ONS e seus trabalhadores têm para o Setor Elétrico Brasileiro.

Contraproposta do ONS (em vermelho) às nossas reivindicações:

CLÁUSULA 1ª: REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de setembro de 2013, todos os empregados, incluindo os admitidos durante o mês de setembro, terão os salários corrigidos em **6,52% (seis, cinquenta e dois por cento) pelo ICV (Dieese)**, dos últimos 12 (doze) meses.

ONS: Reajustar os salários dos empregados com o acumulado do IPCA do período de Set/12 a Ago/13 correspondendo a 6,09%.

ANEEL: (Fis. 8 e 9 da Nota Técnica nº 236/2013–SFF/ANEEL, de 19/06/2013) – Orçamento ONS

31. Por sua vez, há previsão de aumento de 7,5% da parcela de salários em relação ao aprovado para o ciclo 2012/13. O ONS considerou os seguintes parâmetros para incremento da folha de pagamento:

- i. Correção de 7,0% de inflação (índice obtido na Projeção Relatório FOCUS de setembro/12 a agosto/13);
- ii. Continuidade da aplicação da política de meritocracia, prevendo-se 2,0% da Folha de Salário Líquida;
- iii. Previsão de 1,5% da Folha de Salário Líquido para Correção do Desvio de Mercado.

32. Vale ressaltar que o abono por perda de massa salarial, que garantia o reajuste salarial anual pela inflação dos empregados do ONS, foi extinto após determinação da fiscalização da SFF e concordância do Operador (sob condição de respeito ao Acordo Coletivo de Trabalho vigente). **O índice previsto de 7% de inflação passa então a ser parâmetro de negociação com os empregados e não de reajuste automático dos salários.**

33. Observa-se ainda que as progressões salariais decorrentes da meritocracia estão presentes em todo Plano de Cargos e Salários de empresas e órgão públicos e, portanto, é correto que sejam previstas no orçamento. **Por fim, parecem coerentes os ganhos salariais reais previstos, no caso de 1,5%**, levando em consideração que o mercado de trabalho na cidade do Rio de Janeiro está aquecido, conforme a SFF já observou em outras oportunidades.

CLAUSULA 2ª: PRODUTIVIDADE / AUMENTO REAL

A Empresa se compromete a reajustar os salários de todos os seus empregados concedendo-lhes como reconhecimento à produtividade coletiva o índice de **3,36% (três vírgula trinta e seis por cento)** referente ao aumento da complexidade operacional do Sistema Elétrico Brasileiro no período 2011-2012, no mês de setembro de 2013, a título de ganho real dos salários. Este percentual incidirá sobre o salário já devidamente corrigido pelo ICV (cálculo em anexo).

ONS: Não atender. A proposta de Produtividade, esta atendida pelas premissas que orientam a estruturação do Programa de Performance Organizacional como reconhecimento coletivo de ganho variável.

INTESINDICAL: É um grande absurdo a argumentação em relação a Produtividade, pois a mesma não tem nada a ver com um programa de metas como é a PO. Vejam novamente em anexo o trabalho sobre a Produtividade no ONS preparado com o apoio do Dieese.

CLÁUSULA 3ª: ABONO NEGOCIAL

A título de abono negocial, o ONS concederá em forma de crédito no cartão refeição/alimentação, o valor referente a 4 (quatro) cartelas de tíquetes, correspondente a R\$ 3.680,00 (três mil, seiscentos e oitenta reais) a serem pagos imediatamente após a aprovação do ACT.

ONS: Não Atender, a estratégia de negociação do ONS não prevê a prática de concessão de benefícios que não sejam consistentes com as suas políticas estruturantes.

CLÁUSULA 4ª: JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados do ONS, excetuando-se os profissionais em turno de revezamento ou em jornada especial de trabalho em escala, terá duração de **37h30min** semanais, perfazendo **07h30min** diárias, com abrangência para todas as categorias.

ONS: Não atender, a Empresa continuará a praticar 8:00 hs diárias e 40 semanais.

CLÁUSULA 5ª: HORAS EXTRAS

A hora extra, previamente autorizada pela gerência, será preferencialmente paga, podendo ser compensada, conforme acordado entre o gestor e o empregado.

Parágrafo 1º: Serão consideradas horas extras aquelas trabalhadas adicionalmente à jornada diária de **07:30 horas**, respeitando sempre o calendário de compensação, os limites previstos na CLT e na Norma Corporativa Interna que regulamenta a utilização do Banco de Horas.

Parágrafo 2º: Respeitando os critérios de elegibilidade previstos no Normativo Interno, o ONS assegurará a todo o empregado o pagamento de no mínimo 4 (quatro) horas extras, quando convocado pelo ONS nos seus dias de folga ou no período de descanso.

Parágrafo 3º: A garantia de pagamento do mínimo de horas prevista no parágrafo anterior, não será considerada nos casos de extensão imediata da jornada de trabalho. Nesses casos o pagamento obedecerá ao período extraordinário efetivamente trabalhado.

Parágrafo 4º: O presente procedimento para recebimento de horas extras não se aplica aos profissionais ocupantes dos cargos gerenciais.

Parágrafo 5º: O ONS utilizará como base de cálculo para os pagamentos de horas extras, os mesmos percentuais previstos na CLT.

Parágrafo 6º: A jornada normal de trabalho será administrada pela gerência de cada área, tomando como base a necessidade de cumprimento de uma jornada diária de **07:30 horas** e observado o padrão de horário flexível definido pelo ONS.

Parágrafo 7º: Em atendimento artigo 2, da Portaria MTE n 373/11, fica autorizada a utilização pelo ONS do atual sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho (FORPONTO).

ONS: Não Atender, A Empresa manterá os mesmos procedimentos previstos no ACT vigente, bem como a manutenção da atual jornada diária de 8:00 – 40 h semanais.

CLÁUSULA 6ª: PENOSIDADE

Em atendimento ao Artigo 7º, inciso XXIII da Constituição Federal, o ONS manterá o pagamento do Adicional de Penosidade aos empregados submetidos ao regime de turno em escala de revezamento (Operador de Sistema, Operador Supervisor e Engenheiro submetido a regime de trabalho em escala em fins de semana).

Parágrafo Único: Sendo assim, continuará a ser concedido, a título de Adicional de Penosidade, o percentual de **7,5% (sete e meio por cento)** sobre o salário base, aos empregados submetidos ao regime de turno em escala de revezamento (Operador de Sistema,

Operador Supervisor e Engenheiro submetido a regime de trabalho em escala em fins de semana). Esta concessão vigorará até que sobrevenha a regulamentação legal, passando esta última a prevalecer sobre a prevista no atual ACT, ainda que resulte em percentual ou valor inferior.

ONS: Renovar a Cláusula vigente no atual ACT, sem qualquer alteração.

CLÁUSULA 7ª: PERFORMANCE ORGANIZACIONAL

O ONS atendendo a sua política de Remuneração Global, concederá anualmente abono salarial a título de Performance Organizacional, equivalente a **2 (duas) remunerações**, relativo ao período de janeiro a dezembro de cada ano a ser paga em fevereiro do ano seguinte.

Parágrafo 1º: A Performance Organizacional será composta por metas previamente definidas pelo ONS, para cada ano.

Parágrafo 2º: O valor a ser pago será proporcional ao cumprimento das metas estabelecidas e obedecerá ao calendário de pagamentos que será divulgado previamente aos empregados.

Parágrafo 3º: Para todos os efeitos legais, este abono não se incorporará ao salário dos empregados.

ONS: Renovar a cláusula existente no ACT vigente: “O ONS atendendo a sua política de Remuneração Global, concederá abono salarial a título de Performance Organizacional, equivalente a até 2 (duas) remunerações, relativo ao período de janeiro/2013 a dezembro/2013 a ser paga em 2014. O valor a ser pago será proporcional ao cumprimento das metas estabelecidas, conforme critérios definidos no programa”.

CLÁUSULA 8ª: AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

O ONS concederá, a partir de 1º/09/2013, a título de auxílio-alimentação, vales refeição e/ou cartão alimentação, totalizando o valor mensal de **R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais)**.

Parágrafo 1º: Os empregados, a cada 3 (três) meses, poderão optar pelo sistema de vales refeição e/ou cartão alimentação em percentual igual a 100% ou 50%/ 50%.

Parágrafo 2º: Além do previsto no caput desta cláusula, será concedido no mês de dezembro de cada ano um crédito em cartão alimentação no valor de **R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais)**.

ONS: Mantendo os mesmos critérios previstos na cláusula do ACT vigente, reajustar o valor do auxílio para R\$805,00 mensal, correspondendo a concessão de 23 tickets com valor facial de R\$35,00.

INTESINDICAL: É um outro grande absurdo não pagar o Auxílio-Alimentação nos casos de Férias e Licenças Médicas e Maternidade, pois essa é a tão famosa “Moda do Mercado” pregada pelo ONS. A maioria das empresas paga este benefício nesses casos!!!

CLÁUSULA 9ª: AUXÍLIO CRECHE / PRÉ-ESCOLAR

A partir de 1º/09/2013, o ONS reembolsará em 80% (oitenta por cento) as despesas decorrentes de creche/pré-escola, devidamente comprovadas, limitadas a R\$ 1.036,00 (hum mil e trinta e seis reais) para cada filho ou enteado (comprovado por certidão de união estável ou de casamento civil) dos empregados, até a idade máxima de 6 (seis) anos, respeitando sempre o ano fiscal, aplicando-se os demais requisitos das normas internas existentes.

Parágrafo Único: Os atuais valores serão mantidos até que a próxima pesquisa de mercado seja concluída. Posteriormente, com base nos resultados obtidos o ONS implementará os novos valores a partir de janeiro/2014.

ONS: Unificar em uma cláusula os benefícios de Creche e Pré-Escola, com a denominação de Auxílio Educacional, englobando filhos de empregados nas faixa de 0 a 7 anos, respeitando o ano fiscal, reembolsando 80% do valor da mensalidade, limitado ao valor de R\$790,00, com vigência a partir de janeiro/2014. Ou manter tudo como está hoje.

CLÁUSULA 10ª: AUXÍLIO EDUCACIONAL

A partir de 01/09/2013, o ONS concederá Auxílio Educacional (Ensinos Fundamental, Médio ou Técnico), mediante reembolso, para todos os filhos ou enteados (comprovados por certidão de união estável ou de casamento civil) dos empregados, a partir de 6 (seis) anos até os 17 (dezessete) anos de idade, não cumulativo com o Auxílio Ceche/Pré-Escolar, resguardando o período letivo.

PARÁGRAFO 1º: O ONS reembolsará em 80% (oitenta por cento) as despesas relativas ao Ensino Fundamental, limitadas a R\$ 1.036,00 (hum mil e trinta e seis reais).

PARÁGRAFO 2º: O ONS reembolsará em 70% (oitenta por cento) as despesas relativas ao Ensino Médio ou Técnico, limitadas a R\$ 1.036,00 (hum mil e trinta e seis reais).

PARÁGRAFO 3º: Os atuais valores serão mantidos até que a próxima pesquisa de mercado seja concluída. Posteriormente, com base nos resultados obtidos na pesquisa, o Operador implementará os novos valores a partir de janeiro/2014.

ONS: Não contratar.

CLÁUSULA 11ª: GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Anualmente por ocasião da concessão das férias, fica garantido a todos os empregados do ONS o pagamento da gratificação de férias correspondente a **75% (setenta e cinco por cento)** da remuneração, independentemente do mês de fruição.

ONS: Manter a situação atual que corresponde a valor equivalente a 66,6% da remuneração, independente do mês de fruição, em conformidade com o orçamento aprovado pela ANEEL.

CLÁUSULA 12ª: PLANO DE GESTÃO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO - PGCR

O ONS, a partir de outubro/2013, deverá rever e praticar uma nova política de remuneração total de seus empregados em nível de **3º quartil do mercado**, conforme já é praticado para o seu corpo gerencial.

PARÁGRAFO 1º: O **Mercado** selecionado para a pesquisa salarial do ONS deverá conter apenas empresas e órgãos que retratem a complexidade do Setor Eletro-Energético Brasileiro. Anualmente, no mês de **agosto**, deverá ser apresentada uma nova pesquisa salarial.

PARÁGRAFO 2º: A empresa promoverá semestralmente progressão salarial dos seus empregados, nos meses de **Maio e Novembro, a título de Mérito**, utilizando novos critérios de Avaliação de Desempenho por Gerência, sendo garantida a total transparência da concessão. Para isso o ONS deverá reservar uma verba de **no mínimo 3%** da folha salarial bruta para praticar essas movimentações horizontais e verticais.

PARÁGRAFO 3º: O ONS deverá implantar um sistema de steps salariais para cada grupo de cargos (Júnior, Pleno, Sênior, Especialista, etc). Sugerimos, como exemplo, 14 steps de 3,0% cada, mantendo-se a amplitude salarial atual das faixas da ordem de 50%. Essa medida permitirá o resgate automático do posicionamento relativo na faixa, após o resultado da Pesquisa Salarial de Mercado. Para isso o ONS deverá reservar uma verba de no mínimo 3,0% da folha salarial bruta para praticar esses ajustes. **Eventuais sobras desta verba deverão ser guardadas numa conta específica para uso futuro, pois poderão ocorrer desvios de mercado superiores aos esperados.**

PARÁGRAFO 4º: Alterar a política de enquadramento salarial em relação à pesquisa de mercado da Hay Group, substituindo a atual faixa de 80 a 120 por cento por uma nova faixa, de 90 a 130 por cento.

ONS: Reafirmou sua proposta de continuidade da Política de Gestão de Cargos e Remunerações nos moldes atuais, ou seja, aplicação de 2% para mérito individual e 1,5% para desvio de mercado/retenção.

Sem o compromisso de contratação, o Operador Nacional concordou em:

- **avaliar a repercussão da inclusão da ANA, ANP e MME no painel de empresas que irão compor a pesquisa salarial/2013.**
- **implantar até dezembro 2013 a criação dos cargos de Pleno II, Senior III, Especialista II, com movimentação em 2014.**

INTESINDICAL: Ficaram de reativar o Comitê do PGCRI!?!?

CLÁUSULA 13ª: PARTICIPAÇÃO NO PLANO PREVIDENCIÁRIO

O ONS se compromete a elevar seu limite de contribuição paritária no Plano Previdenciário a partir de Janeiro/2014, aos níveis ou acima dos estudos da Eletros que definiram os Planos CD para a **EPE** e/ou **CERON**. Para tanto, fará gestões junto ao seu Conselho de Administração, ao MME e a ANEEL.

ONS: Não contratar, toda proposta envolvendo alteração no plano previdenciário ou outro pleito relacionado a Eletros, deverá ser encaminhado a Diretoria do ONS, através do Comitê Consultivo do Plano, a ser reativado.

CLÁUSULA 14ª: COMITÊ CONSULTIVO DO PLANO CD-ONS

O Comitê Consultivo do Plano CD-ONS **deverá ser reativado de imediato e ter sua composição** reformulada até outubro de 2013 de forma a ter representantes dos Centros de

Operação/Núcleos e Escritório Central, com mandatos alternados, totalizando 3 (três) empregados eleitos.

PARÁGRAFO 1º: A secretaria do CCP será exercida pela ELETROS e para sua Coordenação será escolhido de forma alternada, entre os seus membros indicados pelo ONS e os eleitos pelos participantes, cabendo a cada grupo a escolha daquele que exercerá a Coordenação pelo período de 1(um) ano.

PARÁGRAFO 2º: O ONS criará um endereço eletrônico para utilização dos representantes eleitos junto aos órgãos de administração da ELETROS, para tratarem de assuntos ligados à previdência e mais especificamente sobre a ELETROS.

PARÁGRAFO 3º: O Comitê elaborará um conjunto de regras básicas devendo se reunir ordinariamente **até 10 (dez) dias úteis** após o encerramento de cada bimestre.

ONS: Durante a vigência do ACT 2013/2014, o ONS adotará os procedimentos necessários à criação do Comitê Consultivo do Plano CD/ONS, considerando a regulamentação proposta pela ELETROS. Será de responsabilidade deste Comitê os encaminhamentos para a avaliação da Diretoria do ONS das reivindicações envolvendo a Eletros.

CLÁUSULA 15ª: EMPRÉSTIMOS ELETROS

O empréstimo financeiro aos participantes do ONS vinculados à Fundação Eletros será elevado do atual teto de 5 (cinco) remunerações para **10 (dez)** remunerações, respeitando-se os limites legais permitidos pelo Plano. Lembrando a todos que está é a melhor aplicação da Fundação nos últimos anos.

PARÁGRAFO 1º: A Fundação Eletros implementará essa modificação até o mês de Novembro/2013.

PARÁGRAFO 2º: A Fundação Eletros implantará a partir de Janeiro/2014, nos mesmos moldes do oferecido aos demais participantes da Fundação, o **empréstimo para aquisição de material escolar Eletros**.

ONS: Não contratar, será de responsabilidade do Comitê Consultivo os estudos preliminares e encaminhamento de proposições para deliberação da Diretoria do ONS.

CLÁUSULA 16ª: EXAME MÉDICO PERIÓDICO

A Empresa concederá para todos os empregados a realização de exames médicos periódicos anuais nos mesmos moldes dos que são aplicados ao corpo gerencial. Os empregados ficarão isentos de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados e que estarão relacionados no normativo da empresa.

ONS: Não contratar.

CLÁUSULA 17ª: MELHORIAS NO PLANO DE SAÚDE

O ONS se compromete a efetuar os estudos necessários para oferecer a partir de Janeiro/2014 a possibilidade ao empregado, que assim o desejar, optar e/ou migrar para um “plano solidário e sem fins lucrativos” como é o **Eletros-Saúde** que é administrado pela Fundação Eletros, mantida a paridade das contribuições.

PARÁGRAFO 1º: O ONS se compromete a rever a atual fórmula de contribuição dos participantes do Plano de Saúde Bradesco considerando, como no início desse Plano, a paridade das contribuições independente da idade do participante, harmonizando assim as contribuições como anteriormente fixado nesse Plano Coletivo. Isso permitirá que os empregados que estão se aposentando tenham condições econômicas de permanecer no plano. Essa mudança será implementada a partir de dezembro de 2013.

PARÁGRAFO 2º: Com interesse na contenção da sinistralidade do Plano de Saúde Bradesco, conforme disposto nas regras vigentes, não é permitida a divisão do valor de consultas médicas e odontológicas. Os usuários do Plano deverão observar esse dispositivo e a Operadora Bradesco deverá informar trimestralmente aos participantes e ao ONS, através de relatório gerencial, os resultados completos desse acompanhamento.

ONS: Não contratar.

CLÁUSULA 18ª: PROGRAMA DE PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA - PPA

O ONS implantará programa de aposentadoria, o qual conterà, entre outras, ações que visem garantir ao empregado condições físicas e psicológicas para a transição adequada à aposentadoria.

AÇÕES DO PROGRAMA

1. renegociação dos termos do contrato de trabalho, por meio de aditivo, visando estabelecer um prazo para o empregado deixar a empresa (inferior a 5 anos) e um novo regime de tempo de trabalho, acordado entre o ONS e o empregado, que poderá ser de 4 ou 6 horas diárias.

2. O ONS se responsabilizará pela demissão dos funcionários que assim o solicitarem, arcando com a indenização referente ao depósito adicional (“multa”) de 40% do saldo do FGTS (conforme legislação em vigor) dos mesmos e o pagamento de mais 3 (três) remunerações a título de gratificação e reconhecimento, cumpridos os seguintes requisitos:

- solicitação formal do empregado com anuência do respectivo sindicato;
- tempo de contrato de trabalho com o ONS igual ou superior a 10 (dez) anos;
- definição conjunta (empregado e empresa) de um plano de transmissão de conhecimentos, que deverá ter duração de até 3 (três) anos e que poderá ser dispensado pela empresa caso esta entenda que já há sucessor(es) capacitado(s) ou que o conhecimento já é dominado por outros empregados, não causando prejuízos significativos às atividades da organização;
- abdicação pelo empregado dos montantes relativos ao tempo de aviso prévio.

3. O empregado que solicitar seu desligamento conforme condições desta cláusula ficará sujeito a uma “quarentena” de dois anos, período no qual não poderá ser readmitido nem prestar ao ONS serviço de qualquer natureza.

4. O ONS implantará uma política de suporte: psicológico e preparatório à aposentadoria para ser aplicada especificamente aos empregados que solicitarem seu desligamento, conforme condições desta cláusula.

ONS: Sem contratar, o ONS se compromete a desenvolver estudos visando a implantação de um programa voltado a transição de carreira de seus profissionais, principalmente no que se refere a transferência de conhecimentos.

ANEEL: (Fl. 8 da Nota Técnica nº 236/2013–SFF/ANEEL, de 19/06/2013) – Orçamento ONS

30. Com relação aos encargos da lista 2 (aviso prévio e multa de 40% do FGTS), **cujo aumento médio previsto é de 550%**, o ONS apresenta a seguinte explicação:

“ O ONS vem realizando, gradativamente, ajustes pontuais no quadro funcional, visando melhorar o desempenho e os resultados organizacionais mantendo no quadro, profissionais que apresentem adequada performance, comprometimento e que pratiquem os valores da organização. A previsão para o próximo ciclo orçamentário foi elaborada com base no histórico de realização dos pagamentos de Aviso Prévio e Multa de 40% do FGTS durante o período dos últimos ciclos orçamentários.

Cabe ressaltar que por se tratar de verba de natureza rescisória, o salário do profissional e o tempo de empresa têm impacto e influência direta no cálculo e custo das rescisões. Os Valores foram estimados com base na série histórica dos desligamentos efetuados pela empresa no atual ciclo.”

CLÁUSULA 19ª: VALE TRANSPORTE

A Empresa concederá ao empregado solicitante o vale transporte também na utilização de transportes especiais e seletivos (tais como ônibus especiais com ar condicionado e catamarãs), não se limitando ao modal de menor tarifa entre os pontos, desde que o custo total seja superior a 6,0% (seis por cento) do salário básico do empregado, conforme previsto em lei.

ONS: Não atender, existe impedimento legal para utilização de serviços considerados seletivos e especiais.

CLÁUSULA 20ª: DIVULGAÇÃO DAS CLÁUSULAS NORMATIZADAS

O ONS se compromete a fazer ampla divulgação aos seus trabalhadores dos normativos que fazem parte do ACT 2012-2014. Problemas também relacionados com o Km rodado e/ou táxi.

ONS: Sem contratar, a Empresa se compromete a desenvolver campanhas de comunicação visando a divulgação das normas existentes, bem como sempre que houver a inclusão de uma nova ou alterações nas existentes.

CLÁUSULA 21ª: PARCELAMENTO DE FÉRIAS - EM TRÊS PERÍODOS E OPERADORES

I. O parcelamento do período de férias em 3 (três) períodos de 10 (dez) dias será permitido a todos empregados, desde que expressem previamente por escrito interesse no parcelamento.

II. Para os Operadores de Tempo Real que trabalham em turno será permitido o parcelamento em dois períodos de 14/16 dias e 16/14 dias.

ONS: Não contratar, esta reivindicação deverá ser discutida por ocasião das negociações do ACT 2014/15.

