

CAMPANHA SALARIAL 2011/2012**ONS APRESENTA CONTRAPROPOSTA****EMPRESA PROPÕE REDUÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS E EXTINÇÃO DA PRODUTIVIDADE**

Após ser remarçada pela empresa, que alegou a necessidade de mais tempo para avaliar a proposta encaminhada pelos trabalhadores, foi realizada nos dias 21 e 22 de setembro, no Rio de Janeiro, a primeira rodada de negociação do ACT 2011/2012, oportunidade em que os representantes do ONS apresentaram a contraproposta da empresa.

As entidades sindicais expressaram indignação com a contraproposta, considerada muito aquém das necessidades dos trabalhadores. Estes são os principais pontos que nos levam a rebater a primeira contraproposta do ONS:

- Após exaustivas discussões e ações por parte da empresa e dos sindicatos junto à Aneel, conseguimos manter as conquistas dos trabalhadores colocadas em xeque no último orçamento analisado e aprovado pela Agência, como PO e gratificação de férias. Nessa primeira contraproposta, a empresa propõe a redução do índice de aplicação da gratificação de férias para 2/3, de maneira linear para todos os períodos de aquisição de férias. **Trata-se de um retrocesso inexplícito.**

- Eliminação da aplicação da produtividade/mérito coletivo (**para todos os empregados**), conquista pela qual temos trabalhado há anos e aplicada nos últimos dois anos. Tal proposta visa, de acordo com a empresa, a permitir que o índice a ser aplicado seja redirecionado para a correção de "algumas" curvas salariais que apresentam distorções.

- A empresa alega que é necessá-

ria a aprovação do seu Conselho de Administração para utilizar a diferença entre o percentual de correção previsto no seu orçamento e o IPCA verificado ($9,0 - 7,23 = 1,77\%$).

Os valores correspondentes à redução da gratificação de férias, eliminação da produtividade/mérito coletivo e a "sobra" de 1,77% em relação ao orçamento aprovado pela Aneel seriam conjugados para proporcionar **a correção de algumas curvas salariais, a critério exclusivo da empresa.**

As entidades sindicais não concordam com essa estratégia e apresentaram proposta para correção **de todas as curvas salariais, de forma transparente e para toda a categoria.** Não é possível concordar com propostas do tipo "**Robin Hood invertido**" – retirar de todos (inclusive mais dos que ganham menos, como é o caso da gratificação de férias) para oferecer a alguns poucos e, além de tudo, de maneira pouco transparente.

As entidades sindicais lutam para que seja feita a correção de todas as curvas que apresentam distorções, de forma clara e transparente, e não de maneira incompleta e que atende apenas a uma "determinada parcela" de empregados. Ressalva-se que tal correção não pode ocorrer às custas de cortes nas conquistas dos trabalhadores, e sim por meio de suplementação orçamentária.

Causa-nos estranheza a atitude da empresa. Em vez de buscar recursos novos junto à Aneel, quer subtrair conquistas da categoria em prol de alguns funcionários e sem dar a devida

transparência a essa atitude.

As afirmações da empresa nas negociações – "O ONS não concorda com os pleitos dos trabalhadores, em função de sua **moderna política meritocrática** de somente premiar os melhores profissionais..." – destacam a desfeita com os seus excelentes profissionais que, por anos seguidos, não têm tido o seu valor reconhecido.

A proposta apresentada pelo ONS não foi concluída. Os representantes da empresa alegaram que esperariam a próxima reunião do seu Conselho de Administração, que ocorrerá na última semana de setembro, a fim de saber se os saldos orçamentários poderão ser utilizados para corrigir os possíveis desvios da relatividade de sua grade salarial.

As entidades sindicais aguardam essa informação que finalizará a contraproposta da empresa, **mas já sinalizaram aos interlocutores do ONS que vão encaminhar pela rejeição da proposta.** De qualquer forma, mesmo antes de termos essas informações, iremos convocar os trabalhadores para deliberar em assembleia, na primeira semana de outubro, sobre a proposta ora apresentada pela empresa nesta data-base.

É importante que todos os trabalhadores estejam mobilizados e acompanhem atentamente todo o processo de negociação.

Essa rodada de negociação analisou todos os pontos da nossa pauta de reivindicações. Relacionamos no verso os principais pontos discutidos com a empresa.

CLÁUSULA 1.ª: DATA-BASE / VIGÊNCIA

A empresa concordou.

CLÁUSULA 2.ª: REPOSIÇÃO SALARIAL

A empresa concordou com a concessão plena do IPCA/IBGE de 7,23%.

CLÁUSULA 3.ª: PLANO DE GESTÃO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO – PGCR

O ONS não se comprometeu em nada do que diz respeito a mudanças na sua atual política de remuneração, mercado, mérito etc. **Para ser distribuído a seu exclusivo critério, propôs o seguinte:**

- manter 1,2% da folha salarial para o mérito individual;

- utilizar os 0,8% da folha salarial retirados da produtividade + verba proporcionada pela redução da gratificação de férias para corrigir alguns dos possíveis desvios da relatividade de sua grade salarial. **Lembramos a todos que estes desvios foram gerados pela própria política de RH da empresa.**

O ONS está aguardando a próxima reunião do Conselho de Administração, que ocorrerá na última semana de setembro, para saber se a diferença entre o percentual de correção previsto no seu orçamento e o IPCA verificado (9,0 – 7,23 = 1,77%) e os demais saldos orçamentários poderão ser utilizados para corrigir alguns dos possíveis desvios da relatividade de sua grade salarial. As entidades sindicais também aguardam essa informação para finalização da contraproposta da empresa.

CLÁUSULA 4.ª: PRODUTIVIDADE/ MÉRITO COLETIVO

A empresa informou que não chegou a nenhuma conclusão com os estudos da metodologia de aferição da produtividade coletiva conduzidos pela UFRJ/USP, e **não quer conceder nada a este título.** Está propondo usar os 0,8% concedidos nos dois últimos anos, a seu inteiro critério, para corrigir alguns dos possíveis desvios da relatividade de sua grade salarial (vejam ao lado comentários sobre a Produtividade).

CLÁUSULA 5.ª: ABONO POR PERDA DE MASSA SALARIAL

A proposta do ONS é a seguinte: 27,88%, já deduzidos os 18,49% antecipados no mês de março, a título de perda de massa. A Intersindical apresentou os cálculos do Dieese com base nas perdas acumuladas de acordo com o IPCA, ou seja, 57,73% menos 18,49% de março, perfazendo um total de **39,24%** a serem pagos em forma de abono. A empresa ficou de rever sua metodologia e informar o resultado às entidades sindicais o mais breve possível.

CLÁUSULA 6.ª: PERFORMANCE ORGANIZACIONAL 2012

A empresa não concordou com o reivindicado nesta cláusula e propôs a manutenção das mesmas condições da PO 2011.

CLÁUSULA 7.ª: ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)

O ONS não concorda com este adicional, sob a justificativa de sua “moderna

política meritocrática” de somente premiar os melhores profissionais.

CLÁUSULA 8.ª: ADICIONAL DE PENOSIDADE

A empresa não concordou com a elevação do percentual e manterá os atuais 5,0%.

CLÁUSULA 9.ª: GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A empresa não concordou com o reivindicado nesta cláusula e **propôs a redução do percentual da gratificação para 66,67% da remuneração.** Alegou estar se antecipando a um provável corte no próximo ciclo orçamentário 2012/2013, evitando perda de verba e seguindo as orientações do Conselho de Administração e de sinalizações por parte da Aneel.

O ONS não sugeriu nenhuma compensação para repor esta perda/redução de benefício. Está propondo usar este excedente orçamentário, gerado pela redução na gratificação, para corrigir alguns dos possíveis desvios da relatividade de sua grade salarial, porém a seu **exclusivo critério.**

CLÁUSULA 10.ª: AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa não concordou com a nossa reivindicação e propôs a concessão de apenas 12 talonários com 23 tíquetes, no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) cada, conforme pesquisa realizada. Destacamos que o valor proposto está inferior ao apontado na pesquisa para a cidade do Rio de Janeiro, próximo de R\$ 29,50.

CLÁUSULA 11.ª: AUXÍLIO CRECHE

A empresa concordou com a manutenção das mesmas condições do ACT passado.

CLÁUSULA 12.ª: AUXÍLIO-EDUCAÇÃO

A empresa concordou com a manutenção das mesmas condições do ACT passado.

CLÁUSULA 13.ª: HORAS EXTRAS

A empresa concordou com a manutenção das mesmas condições do ACT passado.

CLÁUSULA 14.ª: PARTICIPAÇÃO NO PLANO PREVIDENCIÁRIO

O ONS não concorda. A razão são as limitações orçamentárias impostas pelo seu Conselho de Administração quando da criação da empresa.

CLÁUSULA 15.ª: COMITÊ CONSULTIVO DO PLANO CD-ONS

O ONS informou que cabe à Eletros, por meio do seu Conselho Deliberativo (CDE), definir as regras de funcionamento dos comitês consultivos dos seus planos previdenciários.

CLÁUSULA 16.ª: EMPRÉSTIMO ELETROS

O ONS informou que cabe à Eletros, por meio do seu Conselho Deliberativo (CDE), definir as regras para os empréstimos financeiros.

CLÁUSULA 17.ª: HORÁRIO DE TRABALHO

O ONS não concorda com a redução de jornada de trabalho.

PRODUTIVIDADE

No que concerne à produtividade, o que se intui é que os interlocutores da empresa não conseguem distinguir e defender a Produtividade versus a Performance Organizacional perante o seu Conselho de Administração, que são coisas bem diferentes. Parecem também desconhecer que a carga do SIN cresce acima do PIB, bem como a sua complexidade operativa, e que o PIB de 2010 aumentou 7,5%. Por isso, relembramos a seguir alguns conceitos sobre a produtividade no trabalho.

“A produtividade do trabalho é uma medida que compara a quantidade produzida e o número de trabalhadores envolvidos nesta produção, em diferentes períodos. Trata-se, portanto, de uma medida física, onde se observa a possibilidade de uma determinada quantidade de trabalho produzir mais ou menos num determinado período. Dessa forma, aumentar a produtividade significa que determinada quantidade de produto poderá ser produzida por um número menor de trabalhadores, significando uma redução do tempo necessário de trabalho para cada unidade de produto.

“Dentro de uma fábrica, a observação do incremento da produtividade é bastante visível, pois o trabalhador percebe claramente se está produzindo mais ou menos na sua jornada de trabalho. No setor de serviços, esta visualização torna-se um pouco mais complicada porque não há, na maior parte das vezes, uma forma de quantificar o quanto foi ‘produzido’, pois não existe um objeto físico para ser observado.

“O ONS, por ter como função as atividades de coordenação e controle da operação das instalações de geração e de transmissão da energia elétrica no Sistema Interligado Nacional (SIN), enquadra-se como um prestador de serviço ao setor elétrico nacional. Dessa forma, há uma dificuldade em visualizar a produtividade dos trabalhadores que atuam na organização. Entretanto, não significa que não há possibilidade de constatar se os trabalhadores do ONS estejam sendo mais produtivos.

*“Considerando que o objetivo permanente do Operador é a conjugação entre a minimização dos custos de operação com a máxima segurança de suprimento de energia elétrica, respeitando tanto as restrições de uso múltiplo da água (principal fonte energética do País), quanto as instalações dos agentes, podemos dizer que a obtenção dessa conjugação demonstra a eficiência do trabalho e que, **quanto mais complexo e mais acelerada a expansão do mercado de energia, mais produtivos precisam ser estes trabalhadores para assegurar o objetivo do ONS.**”*