

Pauta de Reivindicação ABSA 2024 – Renovação de Acordo Coletivo de Trabalho

2. ITENS ECONOMICOS:

- 2.1 Salários e 2.2 Piso salarial e horas de voo (variável): INPC dos últimos doze meses mais 3%.
- 2.3 Diárias nacionais: equalizar com os valores da CCT Regular em vigor: (R\$ 100,19).
- 2.3.1 Diária internacionais: correção pelo INPC, exceto destino USA, onde a inflação tem refletido um grande impacto na vida dos tripulantes, a correção das diárias quando o destino for USA passa para U\$ 33,00, sendo café da manhã 25% deste valor.
- 2.4 e 2.5 Vale alimentação e refeição: INPC dos últimos doze meses mais 3%.
- 2.6 Abono: Manutenção dos 2 abonos pagos, corrigidos pelo INPC dos últimos 12 meses, e isenção de IR.

3. ITENS SOCIAIS:

- 3.1 Da Empregabilidade:

Excluir a expressão “por tempo de contribuição”:

Sugestão de texto:

3.1.1 Garantia de emprego, por três anos, às vésperas da aposentadoria junto à Previdência Social

A EMPRESA se compromete a não demitir, salvo em caso de justa causa ou acordo, o aeronauta que contar com mais de 10 (dez) anos de EMPRESA e esteja a 3 (três) anos ou menos para adquirir o direito à aposentadoria.

Parágrafo Primeiro: A concessão acima cessará na data em que o aeronauta adquirir direito à aposentadoria, junto à Previdência Social.

Parágrafo Segundo: A presente disposição somente produzirá efeito após comunicação do aeronauta dirigida à EMPRESA de ter atingido esta condição, por meio do CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais) emitido pelo INSS.

- 3.2.13 Diferencial cargueiro:

majoração para o valor da média salarial

- 3.2.12 - Pagamento de Simulador:

O tempo despendido pelo aeronauta em simulador será remunerado como hora de voo.

Isto deve incluir as horas de briefing e debriefing.

- 3.2.14 - Indenização em escala com 8 (oito) ou 9 (nove) folgas:

- Comandante: 8 folgas = R\$3000,00 / Copiloto: 8 folgas = R\$ 2000,00

- Comandante: 9 folgas = R\$1500,00 / Copiloto: 9 folgas = R\$ 1000,00

- 3.2.15 Indenização quando a programação adentrar períodos de folga:

- Invasão de folgas: Comandante R\$ 1500,00 / Copiloto R\$1000,00

- Falta de comunicação/consulta prévia por escrito: Pagamento em dobro.

- 3.2.16 Prioridade para upgrade em deslocamento a serviço em aeronaves LATAM:

- Voo em que a classe executiva não está disponível: Comandante: R\$ 1250,00 / Copiloto: R\$ 1000,00.

- 3.2.5 - Indenização de Escala Programada X Realizada:

Buscar novamente uma métrica para o SICK LEAVE. Devido às mudanças de escala efetuadas pela empresa a fim de atender as necessidades, caso o tripulante precise se afastar alguns dias, ele receberá somente a escala executada, mas vale ressaltar que essa escala executada não depende do tripulante e quando é preciso uma DM, na sequência se a empresa cancelar ou mudar os próximos voos, o tripulante pode ter muito mais prejuízo, e não somente o período da DM.

- Item 3.2.16 Página 20 - Upgrade Voos Latam:

Upgrade garantido em voos com mais de 4 horas, incluindo a rota GRU-SCL-GRU. Deve ser dado a mesma prioridade dos demais pilotos do grupo Cargo (Ex: Lan Cargo).

- 3.3.4 Dispensa de reserva

Majorar o período para 12 meses após o retorno da licença maternidade às atividades de voo.

- 3.4.6 Folgas fixas anuais e 3.4.8 Solicitação de folgas na escala mensal:

Para maior aproveitamento da escala de voo a empresa conceda os períodos de folga de acordo com a necessidade da escala do tripulante.

Possibilidade das folgas pedidas, fixas e final de semana sejam fornecidas com início a partir das 00:00h. Muitas vezes são publicadas com início após as 12:00h.

- 3.4.11– Monofolga

Proibida a utilização de monofolga.

- Regras do Passe Livre:

Inserção das regras de antecipação vigentes; alteração para constar que “Os tripulantes deverão, obrigatoriamente, se apresentar para embarque e viajar trajando o uniforme completo de sua empresa, ou traje social esporte, e identificados pelo crachá funcional (devendo retirar o crachá após o embarque) e documento válido de identificação com foto;

- Tempo de descanso no hotel mínimo de 12h:
- Retorno da contribuição de 5% da parte da empresa na previdência privada;