

## CAMPANHA SALARIAL 2022 - EQUATORIAL MARANHÃO

# Contraproposta da Equatorial melhora após cinco rodadas de negociação

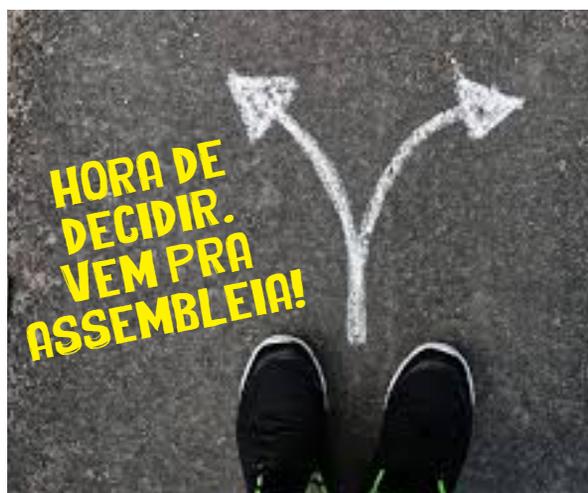
A Equatorial Maranhão apresentou uma nova contraproposta para o STIU-MA nesta sexta-feira, 18 de novembro, após duas novas reuniões de negociação.

A proposta melhora, com avanços concretos em relação à proposta anterior. Se considerarmos o início das negociações, são avanços significativos.

A empresa rever sua posição quanto à proposta vergonhosa de parcelamento de reajuste nos salários e benefícios.

Propõe reajuste de 100% do INPC também para o Vale Natalino. Aceitou a proposta do Sindicato de oferecer uma compensação para os trabalhadores que perdem o benefício do auxílio creche com a diminuição da faixa etária, instituindo o Mais Educação. E propõe ainda um abono em forma de Vale Alimentação Extra no valor de R\$ 800,00, diante do argumento insistente do Stiu-Ma de que a inflação de alimentos é muito maior que a inflação geral, por isso exige uma reposição maior.

A empresa, no entanto, não recua na proposta de excluir do Acordo Coletivo a cláusula de Piso Salarial, o que, certamente, impacta negativamente, os futuros



contratados. A Equatorial também não concorda com as cláusulas novas propostas em nossa Pauta de Reivindicações.

O restante das cláusulas não possuem alterações significativas em relação a proposta anterior. A proposta completa está disponível nas próximas páginas, onde você, trabalhador/ trabalhadora, pode conferir todos os detalhes da nova contraproposta da Equatorial.

Importante ressaltar que os avanços não vieram fácil, nem representam bondade da empresa.

Até aqui foram cinco rodadas de negociação, muito debate e, principalmente, persistência e firmeza do Sindicato que rechaçou os retrocessos que a Equatorial queria impor, inclusive deixando claro para a empresa que só submeteria a contraproposta à deliberação da categoria quando essa fosse minimamente decente.

Por outro lado, a direção do Sindicato cobrou em mesa que as negociações fossem objetivas, considerando que o ACT foi prorrogado somente por 30 dias e ainda temos a copa do mundo iniciando em novembro, não poderíamos alongar a campanha salarial diante dessa conjuntura.

**Relembra a trajetória da negociação** - A 1ª Reunião de Negociação aconteceu no dia 31 de outubro, bem inicial, discutiu as bases da negociação e definiu a prorrogação do ACT vigente.

A 2ª Reunião, em 07 de novembro, já foi de negociação pra valer, quando a empresa deixou claro que

**ASSEMBLEIA GERAL DELIBERATIVA**  
**# 22/11 (terça-feira) . 8 horas #**  
**SIMULTANEAMENTE NAS SEDES DAS REGIONAIS:**  
**NORTE - SÃO LUÍS # NOROESTE - PINHEIRO**  
**CENTRO - BACABAL # LESTE - TIMON/TERESINA**  
**SUL - IMPERATRIZ**

queria impor inúmeros retrocessos, inclusive propondo reajuste de salários e benefícios em duas parcelas de 50%, uma na data base (novembro 2022) e outra em junho de 2023.

Na 3ª reunião, realizada em 09 de novembro, Sindicato e Equatorial realizaram a 3ª reunião de negociação, a Equatorial começa a recuar em algumas propostas apresentadas em mesa e oficializa sua contraproposta oficial, onde propõe para as cláusulas econômicas reajuste de 100% do INPC ainda parcelado em duas vezes, mas sendo 70% na data base e 30% em junho de 2023. Para o Vale Natalino, propôs apenas 80% do INPC e insistiu na redução da faixa do auxílio-creche sob alegação de uma nova legislação.

O STIU-MA, mais uma vez, foi firme na sua posição, afirmando que não aceitava parcelamento de reajuste, pedindo uma compensação para os trabalhado-

res que perderiam o auxílio-creche por ficar fora da nova faixa, lembrando sempre para Equatorial que ela deveria reconhecer o trabalho, o compromisso e os esforços dos trabalhadores e trabalhadoras e deveria compensá-los por isso e não insistir em retirar direitos e impor retrocessos.

Nas duas últimas reuniões, realizadas nesta semana, a proposta da empresa melhorou consideravelmente, assim, o resultado dessa caminhada de negociação se materializa agora nessa contraproposta que a Equatorial afirma ser sua proposta final.

O Sindicato reconhece avanços, embora sempre entenda que a Equatorial pode mais e os trabalhadores merecem muito mais.

**Agora, é analisar e deliberar. Vem pra Assembleia na sede da empresa em sua regional, nesta Terça (22), às 8 h.**

## CONTRAPROPOSTA DA EQUATORIAL

*Apresentada formalmente no dia 18/11/2022)*

### # Cláusulas do ACT 2020/2022 que a empresa propõe pela manutenção (sem alteração):

1. Abrangência do ACT: Manutenção para todos os colaboradores;
2. Turno ininterrupto de revezamento
3. Adicional de Insalubridade
4. Adicional de periculosidade
5. Eqtprev
6. Saúde Ocupacional
7. Reuniões bimestrais
8. Acompanhamento a dependente em caso de doença
9. Licença prêmio
10. Prevenção e tratamento de dependências químicas
11. Programa de preparação p/ a aposentadoria
12. Passivos trabalhistas
13. Assistência jurídica aos empregados
14. Preconceito, Discriminação e Assédio
15. Vale transporte
16. Taxas, contribuições e doações
17. Plano de saúde
18. Auxílio Doença
19. Uniforme
20. Assistência ao acidentado
21. Segurança do dirigente sindical
22. Abono de ponto
23. Seguro de Vida

### # Cláusulas que a empresa propõe que sejam excluídas do ACT:

1. Piso salarial
2. Recolhimento de FGTS

### # Cláusulas que a empresa propõe que sejam mantidas com aperfeiçoamento:

1. **Data base e Vigência:** Manter a data base em 01/11. Ajustar a vigência para 2022/2024, excluindo do parágrafo primeiro apenas a cláusula de piso salarial. Manter as 4 possíveis cláusulas para discussão;
2. **Reajuste Salarial:** Correção dos salários em 100% do INPC acumulado em outubro/2022 (6,46%), em parcela única, incidente sobre o salário de 31/10/2022, a partir de novembro/2022. Estão excluídos desta cláusula os ocupantes dos cargos de Executivos, Gerentes, Superintendentes e Diretores.
3. **Pagamento Dos Salários:** Acatar o pleito do sindicato, para manter a tabela, ajustando os dias;
4. **PPLR\*:** Manter a regra, critérios, números de salários e bonificação adicional, atualizando o período, incluindo a palavra da Superintendência em alguns campos e incluindo a nota objetiva ponderada para efeito de cálculo do PPME\*;
5. **Transferência de empregados:** Reajustar as faixas salariais e o valor com a mesma sistemática aplicada na cláusula de reajuste salarial (100% INPC).



**continua** → **CONTRAPROPOSTA DA EQUATORIAL - Apresentada formalmente no dia 18/11/2022)**

**6. Plano odontológico:** Manter o plano odontológico a todos os colaboradores e dependentes, inserindo o parágrafo quinto que possui na cláusula do plano de saúde e excluir os parágrafos segundo, parágrafo terceiro e quarto;

**7. Auxílio Educacional:** a) aplicar a sistemática do reajuste (100% do INPC) em relação aos valores do auxílio creche; b) adequar a idade máxima do auxílio creche, conforme a lei (14.457/2022), ou seja, até 5 anos, 11 meses e 29 dias; c) aplicar reajuste de 100% do INPC na faixa salarial do Auxílio Aquisição Material Escolar. d) excluir o parágrafo primeiro (sobre o fornecimento de material didático para os filhos portadores de necessidades especiais) e inserir que o benefício do auxílio aquisição material escolar será concedido aos filhos portadores de deficiência, sem a limitação da idade e faixa salarial;

**8. Auxílio Funeral:** Manter a mesma regra e múltiplos de valores, reajustado em 100% do INPC (6,46%), ajustando a redação para destacar que este benefício poderá constar em apólice de seguro de vida em grupo, firmado com a Seguradora;

**10. Vale alimentação mensal:** a) aplicar a mesma sistemática de reajuste (100% do INPC), a partir de novembro/2022; b) Para manter a natureza indenizatória do benefício, é necessário inserir participação do colaborador vinculado à primeira faixa salarial no valor de R\$ 1,00; c) inserir a possibilidade do colaborador poder converter o VA em VR, de acordo com os percentuais disponibilizados pela empresa, através do Portal de Serviços, conforme calendário da empresa;

**11. Vale alimentação natalino:** a) reajustar o valor do benefício em 100% do INPC;

**12. Segurança e Saúde do Empregado:** a) ajustar a redação para retirar os parágrafos décimo e décimo primeiro.

**13. Atividades Sindicais:** a) no item 'a', substituir a palavra "Ceder" por "liberar"; b) ajustar apenas o item "f", para sinalizar que o sindicato precisa informar em até 05 dias da indicação do representante sindical;

**14. Jornada de Trabalho:** a) ajustar a redação para melhor organização do texto, colocando a regra do banco de horas em outra cláusula; b) excluir o item "b" do parágrafo nono;

**15. Apoio à maternidade:** Ajustar a redação referente à licença adoção, para ampliar o prazo, con-

ferindo o mesmo prazo da licença maternidade. (Aumento do prazo da licença adoção) e excluir a palavra "semestralmente" do parágrafo primeiro.

**16. Estímulo ao desenvolvimento pessoal dos empregados:** Manutenção da redação, ajustando para excluir as áreas mencionadas/específicas.

### # Cláusulas Novas:

**Novo benefício - Auxílio Mais Educação:** Para contemplar os colaboradores(as) com filhos de 06 anos até 06 anos, 11 meses e 29 dias de idade, desde que observado os demais requisitos e critérios de faixa salarial que são aplicados ao Auxílio Creche.

**Vale alimentação Extra:** De forma excepcional e não sujeito ao princípio da habitualidade, a Companhia se compromete, excepcionalmente no ACT 2022/2024 (data base de 2022), a fornecer a todos os seus colaboradores ativos, admitidos até 31/10/2022, crédito extra no Vale Alimentação, a ser creditado em dois momentos, sendo o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) no mês subsequente a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho 2022-2024, e a quantia remanescente de R\$ 300,00 (trezentos reais) no mês de março/2023.

\* **Nota sobre o ajuste do PPLR:** Nota sobre o ajuste do PPLR: Quanto ao critério da nota objetiva, esclarecemos que, até então, utilizávamos as notas individuais destas posições para o cálculo do PPME. No entanto, a empresa propõe considerar a nota objetiva ponderada da hierarquia. Assim, para as equipes será considerada a hierarquia a qual estiverem relacionadas, valendo 10% da Nota Objetiva do Diretor ou Superintendente, conforme estrutura imediatamente superior a qual estiverem ligados, 20% da Nota Objetiva do Gerente e os demais 70% será composto pela nota individual da tabela de IC da equipe.

**Obs: A empresa se manifesta contra a inclusão das novas cláusulas propostas na Pauta de Reivindicações dos Trabalhadores.**

**ASSEMBLEIA GERAL DELIBERATIVA**  
**# 22/11 (terça-feira) . 8 horas #**  
**SIMULTANEAMENTE NAS SEDES DAS REGIONAIS:**  
**NORTE - SÃO LUÍS # NOROESTE - PINHEIRO**  
**CENTRO - BACABAL # LESTE - TIMON/TERESINA**  
**SUL - IMPERATRIZ**