

1ª PROPOSTA

1. Criação da Lista Única de Acesso de Pilotos da TAM Linhas Aéreas S/A (LUA).

Solicitamos, através desta proposta, a criação de uma Lista Única de Acesso de Pilotos da TAM Linhas Aéreas S/A. A progressão de carreira deverá segui-la, privilegiando assim, o tempo de casa e o comprometimento com a empresa. Esta proposta está em consonância com a CCT – Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, que prioriza a manutenção dos tripulantes com mais tempo de casa em caso de redução de força de trabalho. Além disso, está alinhada com as melhores práticas adotadas pela maioria das empresas aéreas ao redor do mundo. Somar-se-á a esta prática, futuras políticas de meritocracia a serem implantadas pela empresa, aumentando assim, significativamente a produtividade e comprometimento.

2. Critério Geral:

Devem ser consideradas, exclusivamente para fins da criação da Lista Única de Acesso, a data de admissão na função de tripulante técnico (Comandante ou copiloto) ou a data de migração para esta função, caso já possua contrato de trabalho com a TAM Linhas Aéreas S/A.

Serão consideradas, exclusivamente, para fins da Lista Única de Acesso - LUA, a data de admissão e/ou data do primeiro Ground School em aeronaves, no mínimo turbo hélice do primeiro contrato de trabalho nas seguintes empresas: Brasil Central Linhas Aéreas Regionais S/A, Helisul Linhas Aéreas S/A, TAM Transportes Aéreos Regionais S/A, TAM Transportes Aéreos Meridionais S/A e TAM Linhas Aéreas S.A., desde que o contrato estivesse em vigor ou que tivesse sido feita sua rescisão e posterior admissão em uma das empresas acima mencionadas, dentro de um intervalo máximo de 30 dias.

A movimentação de pilotos das funções de co-piloto para comandante (elevação de nível), upgrade de equipamento (Narrow body para Wide Body) ou upgrade de função (Ex.: Comandante de Ponte Aérea) e as transferências entre as bases da empresa, seguirão a ordem estabelecida na Lista Única de Acesso de Pilotos – LUA.

Havendo contratação de comandantes e copilotos (incluindo migração interna para esta última função) na mesma data, define-se primeiro a posição na LUA dos comandantes e posteriormente a dos copilotos.

Se concomitantemente por necessidade da CIA houver contratação direta para função de comandante e preterição de copiloto a elevação de nível, o contratado terá sua posição na Lista Única de Acesso (LUA) atrás do último copiloto.

2.2 Definição do critério de desempate para o Critério Geral se dará na seguinte ordem:

1. Data de Admissão na TAM Linhas Aéreas S/A;
2. Data de nascimento mais antiga;
3. Maior número de horas de voo informadas no processo de admissão.

No caso de incorporação de uma empresa aérea pela TAM Linhas Aéreas S/A, deve ser considerada para fins de antiguidade, a data oficial de incorporação desta. Dentre todos os pilotos desta empresa aérea incorporada, a definição de antiguidade entre os pilotos da empresa incorporada se dará por data de contratação neste último contrato e, para critério de desempate, data de nascimento mais antiga.

2ª PROPOSTA

A implementação do sistema meritocrático conhecido como “THRESHOLD MERIT CRITERIA”, sistema de meritocracia baseado em limites mínimos, que condiciona a promoção por senioridade a um desempenho mínimo determinado pela empresa, evitando a disputa individual inerente aos sistemas meritocráticos.

Portanto as promoções continuam seguindo a lista de senioridade para aqueles com desempenho igual ou superior ao estabelecido e cumprem os requisitos mínimos.

O desempenho será medido de maneira clara e objetiva, individualmente, com metas estabelecidas pela TAM baseadas nas guias da empresa: Segurança, Excelência e Ser Atencioso.

Cada meta cumprida terá um valor em pontos no qual a soma estabelece a pontuação do colaborador, sendo necessário uma soma mínima de pontos para ser elegível a cargos ou promoções.

A implementação da proposta, deve ser desenvolvida em conjunto com a TAM baseada em três vetores básicos: a senioridade, a geração de resultados comprovados (metas) e a capacitação focada ou eclética.

A questão das afinidades passa ao largo do que é considerado tecnicamente como meritocrático.

Esta proposta visa valorizar o desempenho individual e melhorar o desempenho operacional da empresa, preservando a segurança operacional.

Importante enfatizar que a proposta está em construção e contempla apenas uma ideia inicial para implementação de um sistema baseado em mérito para pilotos, uma vez que a empresa deve definir as metas e critérios de avaliação.

Seguem os três pontos que devem ser desenvolvidos para implementação da proposta:

1) SENIORIDADE

- Criação de regra para restringir ingresso de Cmts direto na função, permitindo apenas quando for necessário na função de instrutor e ingressando na lista de senioridade atrás do último copiloto, preservando o número dos co-pilotos já admitidos.
- Solicitar a TAM análise de revisão de senioridade para todos aqueles que protocolaram contestação de acordo com MNTT 34.1.4. e não receberam resposta satisfatória.
- Solicitar as correções das preterições de Cmts e Co-pilotos, de acordo com lista de senioridade ou que conste em ata da Diretoria de Operações todas as preterições conforme MNTT 34.1.5.2.
- Respeitar a lista de Senioridade após as correções sugeridas, respeitando o art. 468 da CLT, com relação aos contratos de trabalhos vigentes.

2) RESULTADOS COMPROVADOS

- Definição das metas, baseadas nas Guias da Tam com critérios claros e objetivos.
 - Criação de sistema de pontos para medir desempenho individual, cada meta com um peso e a soma dos pontos define quando o piloto que está elegível a promoções.
- (THRESHOLD MERIT CRITERIA)

Um exemplo de meta comprovada é a execução de procedimentos como One Engine Taxi Out, hoje temos uma meta de 45% das operações, manteríamos a mesma meta, porém a medição será feita individualmente, gerando uma pontuação.

A soma de pontos de todas as metas define se o piloto atinge ou não os pontos necessários para promoção.

3) CAPACITAÇÃO FOCADA OU ECLÉTICA

- Valorizar a formação acadêmica.
- Valorizar aprendizagem e fluência na língua inglesa.
- Elevar os critérios mínimos para promoção em função da capacitação.