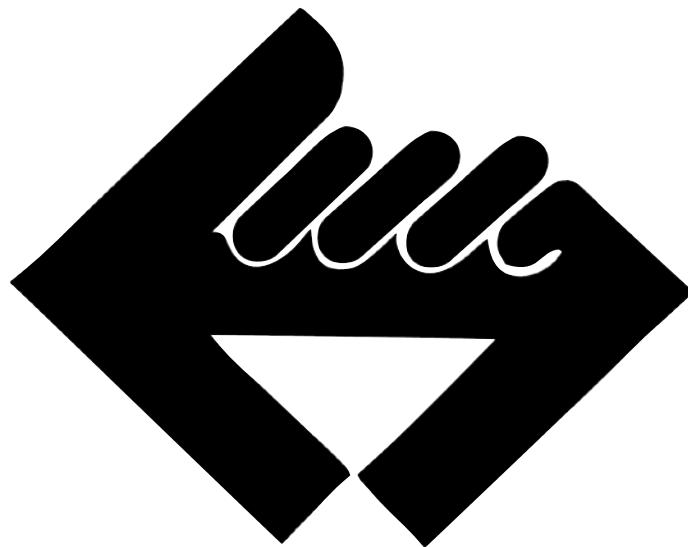


Pauta de REIVINDICAÇÕES 2013



**Sindicato dos
Metroviários de SP**

Pauta de Reivindicações

2013

a ser negociada por ocasião da Data Base da categoria metroviária de São Paulo

1º DE MAIO DE 2013

1ª CLÁUSULA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente norma coletiva terá vigência de 01 (um) ano, no interregno de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014.

Justificativa - Trata-se de garantia prevista em Lei.

2ª CLÁUSULA - ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a categoria profissional dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Empresas Operadoras de Veículos Leves sobre Trilhos no Estado de São Paulo.

2.1.1 – O presente Acordo Coletivo de Trabalho alcançará também os empregados da Linha 4 (quatro) Amarela, em todos os seus termos.

2.2. A Cia. do Metrô se compromete a incluir nos termos de concorrência e contrato de gestão celebrados com empresas prestadoras de serviços, bem como, com empreiteiras, a extensão dos benefícios previstos neste Acordo Coletivo para os empregados dessas empresas, que prestem serviços à Companhia do Metropolitano.

Justificativa - Trata-se de garantia prevista em lei.

Salários, Reajustes, Abono e Pagamento

Piso Salarial

3ª CLÁUSULA - SALÁRIO NORMATIVO

O menor salário pago pela Cia. do Metrô aos seus funcionários, inclusive aos trabalhadores contratados pela modalidade de tempo parcial, independentemente da duração da jornada, considerando o salário mensal, não poderá ser inferior ao salário mínimo estipulado pelo DIEESE-ICV-D, devendo ser corrigido, mensalmente, de acordo com o índice de Custo de Vida medido por esta entidade – DIEESE - ICV-D.

3.1. O piso salarial da categoria profissional, aplicado inclusive aos trabalhadores contratados pela modalidade de tempo parcial, independentemente da duração da jornada, deverá ser corrigido, mensalmente, de acordo com o Índice do IGP-M.

3.2. Para os cargos de menor praticante, aprendiz SENAI 1 e SENAI 2 e, mensageiro, reivindica-se a garantia dos salários abaixo relacionados, a serem pagos para o iniciante em cada uma destas funções: - Menor Praticante: 50% do salário normativo; - Aprendiz SENAI 1: 60 % do salário normativo; - Aprendiz SENAI 2: 70% do salário normativo; - Mensageiro: 01 (um) salário normativo.

3.2.1. Na hipótese do menor praticante, aprendiz SENAI 1, aprendiz SENAI 2 e mensageiro trabalharem expostos a condições perigosas, ser-lhe-á garantido o pagamento do adicional de periculosidade respectivo.

3.3. Para os estagiários, a bolsa auxílio deverá corresponder a 01 (um) salário normativo, quando estes trabalharem sob a jornada máxima prevista pelo disposto em cada uma das hipóteses do artigo 10 da lei 11788/2008 e, nos demais casos em que a jornada for inferior, em conformidade com o citado diploma legal, a bolsa auxílio será propor-

cional ao número de horas trabalhadas.

3.3.1. Na hipótese do estagiário trabalhar exposto a condições perigosas, ser-lhe-á garantido o pagamento do adicional de periculosidade respectivo.

Justificativa - estes valores são resultantes da aplicação dos índices oficiais sobre os salários normativos anteriores, com pequena ampliação. Esta ampliação se justifica, para que o salário normativo passe a corresponder ao salário mínimo previsto pelo DIEESE, nos diferentes níveis aqui mencionados.

Considerando a massiva contratação de trabalhadores por tempo parcial, bem como, os efeitos de redução geral da remuneração, a reivindicação tem por escopo garantir a observação do patamar salarial da categoria considerando que a remuneração é aferida mensalmente, bem como, em melhoria das condições sociais e econômicas dos trabalhadores, na forma do artigo 7º da CF/88.

Reajustes/Correções Salariais

4ª CLÁUSULA - REAJUSTE SALARIAL

A Cia. do Metrô reajustará os salários a partir de 1º de maio de 2013 pelo índice IGPM, fixado em 8,05%, acumulados de 1º de maio de 2012 a 30 de abril de 2013, reajuste este a ser aplicado sobre os salários vigentes em abril de 2013.

Justificativa - Reivindicação compatível com os índices divulgados pelos órgãos idôneos que melhor refletem, nesta oportunidade, a efetiva perda do poder de compra, bem como gastos com serviços, habitação, alimentos, educação, saúde, vestuário e outros, indispensáveis a manutenção das necessidades vitais dos funcionários e sua família.

Registre que o índice apresentado expressa a projeção da inflação de abril, apurada em 0,85%.

5ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DOS DIREITOS E CONQUISTAS PREEXISTENTES

A Cia. do Metrô compromete-se a manter todos os direitos e conquistas preexistentes em Norma Coletiva anterior, até que esta venha a ser substituída por uma outra Norma Coletiva de data-base.

Justificativa - Reivindicação em harmonia com a atual redação da Súmula 277 do C. TST:

SÚMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente pode-

ão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

6ª CLÁUSULA - AUMENTO REAL

A Cia. do Metrô concederá aumento real sobre os salários e todos os benefícios, após a aplicação os devidos reajustes de inflação e reposição de perdas, no importe de 14,16%, conforme estudo do DIEESE relativamente aos três últimos anos.

Justificativa - O percentual reivindicado nesta cláusula reflete o aumento de produtividade ocorrido na empresa nos últimos três anos, considerando o aumento da demanda em relação ao quadro de funcionários nos últimos dois anos. Apesar de ter havido, nesse período, algumas contratações, as mesmas foram insuficientes para o aumento do funcionamento do sistema que manteve-se inalterado, sem qualquer prejuízo, o que indica que a produtividade dos trabalhadores remanescentes aumentou.

Abono

7ª CLÁUSULA – ABONO DE PERDAS DO PODER AQUISITIVO

7.1. A Cia. do Metrô pagará a seus funcionários um abono de 51,3% (cinquenta e um vírgula três por cento) dos vencimentos relativamente às perdas do poder aquisitivo compreendido nos meses de maio de 2012 até abril de 2013.

Justificativa - Trata-se de reivindicação da categoria que tem por objetivo repor aos funcionários a perda de seu poder aquisitivo de compra.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

8ª CLÁUSULA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

8.1. A Cia. do Metrô manterá o pagamento de adiantamento quinzenal no valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal de seus funcionários, observados os seguintes critérios:

8.1.1. O salário nominal utilizado para os fins de cálculo do adiantamento quinzenal é o registrado na carteira profissional do funcionário sob o título de salário mensal.

8.1.2. Este adiantamento quinzenal de salário será descontado no pagamento final de salários do respectivo mês de competência.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente.

9ª CLÁUSULA - CRÉDITO DA PRIMEIRA PAR-



CELA DO 13º SALÁRIO

- 9.1. A primeira parcela do 13º Salário será creditada no dia 15 de janeiro de cada ano, mediante opção do funcionário, e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal e das Gratificações Por Tempo de Serviço e de Função, eventualmente pagas.
- 9.2. Terão direito ao benefício os funcionários que tiverem mais de 3 (três) meses de tempo de serviço no Metrô no dia 31 de dezembro do ano anterior.
- 9.3. A opção pelo não recebimento deverá ser realizada pelo funcionário até o dia 30 de novembro.
- 9.4. No dia vinte de novembro de cada ano o Metrô pagará as diferenças relativas à primeira parcela, decorrentes de reajustes salariais verificados no período de janeiro a novembro do ano em curso.
- 9.5. A segunda parcela do 13º Salário será paga em duas vezes: 50% (cinquenta por cento) do seu valor serão remunerados no dia 20 de novembro, enquanto que os 50% (cinquenta por cento) restantes serão pagos até o dia 20 de dezembro do ano de competência.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

Salário Substituição

10ª CLÁUSULA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- 10.1. Fica terminantemente proibida a contratação de empregado para a ocupação de um cargo vago, com a percepção de salário inferior àquele pago ao empregado substituído.
- 10.2. Nos casos de substituição provisória com prazo igual ou superior a 5(cinco) dias, a Cia. do Metrô pagará ao empregado substituto, igual remuneração paga ao substituído, incluindo gratificações e adicionais, pelo período que durar a substituição.
- 10.3. Nos casos de acúmulo de função, provisória ou temporária, onde o empregado assume funções superiores, a empresa pagará o maior salário, incluindo, gratificações e adicionais pelo período que durar tal condição.

Justificativa - Cuida-se de renovação de garantia prevista em norma coletiva anterior, com ligeira ampliação do seu espectro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

11ª CLÁUSULA - HORAS EXTRAS

- 11.1. A Cia. do Metrô remunerará as horas excedentes à jornada normal de trabalho com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.
- 11.2. A Cia. do Metrô se compromete a não convocar o funcionário para prorrogar sua jornada de trabalho, sem consulta prévia e anuência do mesmo.
- 11.3. Na hipótese do funcionário vir a ser convidado para trabalhar em regime de horas-extras nos dias do seu descanso semanal remunerado, a Cia. do Metrô se compromete a remunerar como horas-extraordinárias, o tempo de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa.
- 11.4. A Cia. do Metrô se compromete a respeitar o intervalo mínimo de 15 horas de descanso entre jornadas de trabalho.
- 11.5. Na hipótese do funcionário vir a trabalhar por mais de 01 (um) ano, em regime de sobrejornada habitual e, caso a Cia. do Metrô venha a reduzir as horas-extras trabalhadas em mais de 50% (cinquenta por cento), deverá ser incorporado ao salário do metroviário, o valor das horas suprimidas.
- 11.6. A Cia. do Metrô efetuará o pagamento no último dia do mês, das horas-extras realizadas dentro do mês de competência.
- 11.7. Serão remuneradas como horas-extras, as horas trabalhadas em feriados, inclusive aquelas cuja a jornada tenha se iniciado ou concluído no feriado.
- 11.8 Os sábados de feriado trabalhados serão remunerados com adicional de hora extra.
- 11.9 A Cia. do Metrô procederá a imediata correção da forma de cálculo das horas extras, observando o correto divisor da hora extra, equivalente às horas mensalmente contratadas, ou seja, aplicará o divisor 200 para jornada de 40h semanais e aplicará o divisor 180 para jornada de 36 h semanais. Realizará, ainda, o pagamento das diferenças devidas, de forma retroativa, a todos os trabalhadores da categoria profissional.

Justificativa - A matéria já se encontra regulada em norma anterior, pleiteando-se, aqui, a ampliação do benefício com o objetivo principal de desestimular a prática de sobrejornada, o que é objeto, inclusive, a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, processo nº 0002988-42.20121.5.02.0050, em tramite perante a 50ª vara do trabalho de São Paulo, fato que possibilitará a contratação de um maior número de funcionários.

Ressalte-se que trata-se de ampliação da garantia legal, que não implica na transação de direito indisponível, na medida em que a

jornada de trabalho é matéria afeta a saúde, logo, não pode sofrer restrição. O cálculo das horas extras deverá ser realizado com base em todas as verbas de natureza salarial, e divisores proporcionais, a rigor do previsto pelos Enunciados 264 e 431 do TST, e artigo 7º, inciso XIII, da CF.

Registre-se, ainda, que nunca houve qualquer estipulação que flexibilizasse o divisor a ser aplicado ao cálculo das horas extras no âmbito da categoria profissional, de modo que a prática atualmente adotada pela Cia. é irregular, como vem sendo decidido em inúmeras ações judiciais em trâmite.

Nessa hipótese, pretende-se a correção da prática irregular, a fim de racionalizar recursos e assegurar o cumprimento da legislação aplicável à matéria, adstrita a condição de saúde do trabalhador, portanto, indisponível e irrenunciável.

Ainda, a cláusula tem como objeto apenas estabelecer a majoração do adicional de hora extra, e não implica no afastamento das integridades legais e convencionais, das verbas de natureza salarial de sua base de cálculo.

Adicional de Tempo de Serviço

12ª CLÁUSULA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

12.1. Será concedida a todos os metroviários, uma gratificação por tempo de serviço, correspondente a 1% (um por cento) sobre o salário nominal, por cada ano de trabalho na empresa, devendo o seu cálculo ter início a partir do 12º mês de trabalho no Metrô, incluindo-se, para este fim, o tempo de serviço não abrangido pela vigência desta norma coletiva.

12.2. Independentemente da gratificação prevista no item 12.1 da presente cláusula, fica garantida a todos os funcionários, a partir do quinto ano de trabalho na empresa, uma outra gratificação por tempo de serviço, equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário nominal, a cada 5 (cinco) anos trabalhados no Metrô. A percepção desta gratificação não exclui o recebimento daquela consignada no item 12.1., supra, e vice-versa.

12.3. Regras para contagem do tempo de serviço:

12.3.1. O tempo de serviço do funcionário para efeito do pagamento da gratificação será contado a partir de sua admissão no Metrô.

12.3.2. Na contagem do tempo de serviço do funcionário serão computados os 3 (três) primeiros anos de afastamento por “auxílio-doença” e 5 (cinco) anos de afastamento decorrente de acidente do

trabalho.

12.3.3. Serão também computados no tempo de serviço do funcionário a que se referem os dois sub-ítem anteriores:

a) O período anterior efetivamente trabalhado no Metrô, pelos funcionários cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos voluntariamente ou não, sem ocorrência de justa causa, e que, posteriormente, foram readmitidos no Metrô. A contagem do tempo anterior de serviço obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos na presente Norma Coletiva para o pagamento desta Gratificação. De igual forma, será também considerado o tempo de serviço anterior prestado pelo funcionário que, admitido mediante contrato de trabalho por prazo determinado, for, subseqüentemente, admitido mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado.

b) Os períodos em que o funcionário tiver se afastado do serviço em virtude de férias e/ou acidente de trabalho.

c) Período anterior de trabalho efetivo no Metrô por funcionários que tenham se aposentado até a data de 31/10/85, se readmitidos no Metrô. Os funcionários que se aposentaram a partir de 01/11/85, se readmitidos no Metrô, não terão computados, para efeito do pagamento da Gratificação, o período encerrado com a aposentadoria, mas apenas o tempo de serviço prestado a partir da readmissão.

d) Para efeito de contagem de tempo desta Gratificação por Tempo de Serviço, ficam assegurados os termos do item “C” e respectivos subítem, do 2º parágrafo da cláusula 28ª do Acordo Coletivo de 1986, aplicados aos funcionários transferidos da EMLASA para o Metrô em março de 1984.

e) O período anterior, de trabalho efetivo, em empresas públicas ou sociedade de economia controlada pelo poder público.

12.4. A partir de 01/11/85, não será computado no tempo de serviço do funcionário, para efeito do pagamento desta Gratificação, o período de prestação de serviço militar.

12.5. Regras para o pagamento desta gratificação:

12.5.1. Se o período aquisitivo correspondente a cada 1 (um) ano de serviço efetivo, se completar no curso do mês calendário, a Gratificação será somente paga a partir do mês subseqüente, garantindo-se ao funcionário o pagamento da Gratificação proporcionalmente aos dias do mês anterior, posteriores à aquisição do direito a esta Gratificação.

12.5.2. O percentual correspondente aos anos de serviço incidirá sobre o salário nominal mensal do funcionário, excluídas as horas extras e respectivos adicionais de remuneração, bem como diárias e outras vantagens de caráter pessoal. O seu valor



não poderá exceder ao valor do salário fixo proporcional que o funcionário efetivamente receber em função dos serviços que houver prestado no mês. Não havendo serviço nem pagamento de salário nominal no mês, não haverá pagamento da Gratificação no mesmo mês.

12.5.3. O percentual da Gratificação incidirá sobre o valor do 13º Salário, férias, verbas rescisórias e demais verbas contratuais.

12.5.4. Em caso de rescisão do contrato de trabalho fica assegurado o pagamento da Gratificação proporcionalmente aos dias do mês trabalhado pelo funcionário.

12.5.5. Sobre o valor da Gratificação incidirão as contribuições de Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Imposto de Renda.

12.5.6. Em caso de Promoção, o percentual da Gratificação devida passará a incidir sobre o novo salário.

12.5.7 Os funcionários afastados por acidente do trabalho terão direito ao pagamento da Gratificação por Tempo de Serviço, calculada sobre o salário de benefício e a complementação feita pelo Metrô durante o período de afastamento, até a respectiva alta ou aposentadoria.

12.5.8. Para os funcionários afastados por auxílio-doença será assegurado o pagamento da Gratificação por Tempo de Serviço a que fizerem jus, segundo critérios da presente cláusula.

12.5.9. A Gratificação não será considerada no salário do funcionário para efeito de seu enquadramento nas tabelas de benefícios voluntários concedidos pelo Metrô, nem poderá servir de base para reivindicações de equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT.

12.5.10. A Gratificação aqui instituída, por ser vantagem fruto de negociação coletiva e por se reajustar espontaneamente, uma vez que é fixada em percentual sobre o salário do funcionário, fica excluída de qualquer correção salarial obrigatória prevista na legislação de política salarial.

Justificativa - Trata-se de renovação de garantia concedida em norma anterior, com pequena ampliação do seu espectro, tendo em vista que, a partir de 1.º de maio de 2012, esta garantia foi suprimida para os funcionários admitidos a partir daquela data em diante.

13ª CLÁUSULA - Gratificação da Sexta Parte

A Cia. do Metrô reconhece o direito dos metroviários com vinte anos ou mais de serviço prestados à empresa, de receberem a gratificação correspondente à sexta-parte de sua remuneração mensal, nos termos do que preceitua o art.129 da Constituição Estadual de São Paulo. Por consequência, se

compromete a pagar de imediato todas as verbas vencidas, comprometendo-se, também, a incluir a partir de maio de 2013, a gratificação da sexta-parte em folha de pagamento, passando a garantir o pagamento mensal deste título a todos os seus beneficiários.

Justificativa – Trata-se de reivindicação assegurada pelo art.129, da Constituição Estadual de São Paulo, cujo cumprimento se postula nesta oportunidade.

Adicional Noturno

14ª CLÁUSULA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, prestada das 22:00h às 05:00h, será remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

14.1. As horas trabalhadas a partir das 5h, quando a jornada tenha se dado em algum momento, no período noturno, terão a incidência do adicional noturno

14.2. Na hipótese do funcionário que trabalha no turno noturno vir a ser transferido para o turno diurno, a Cia. do Metrô continuará lhe pagando o adicional noturno e as horas-extras noturnas percebidas até então, por um período de 12 (doze) meses posteriores a transferência de turno.

14.3. Caso o funcionário seja transferido do turno diurno para o noturno, e permanecer pelo menos 10 (dez dias), dentro do período de 01 (um) mês, mesmo que intercaladamente, ser-lhe-á, garantido o pagamento do adicional noturno e das horas-extras programadas noturnas, incidentes sobre a totalidade da remuneração do mês em curso, independentemente do número de horas trabalhadas.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula pre-existente, com ligeira ampliação do seu espectro, conforme precedente do TST.

O objeto do caput da cláusula diz respeito apenas à majoração superior ao mínimo legal, autorizado pelo artigo 7º, caput da CF/88, não implicando no afastamento da incidência de qualquer outro adicional legal, convencional ou de sentença normativa.

Outros Adicionais

15ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

15.1. A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os Agentes de Segurança Metroviária I, II e III (Agentes de Segurança, Operador de Console – Segurança, Supervisor de Segurança e Supervisor de Console de Segurança), assim como Operadores



de Transporte Metroviário I (Estação) (Agentes de Estação) que trabalhem em bilheteria (venda de bilhetes), o pagamento de adicional por risco de vida correspondente a 30%(trinta por cento) sobre o salário somado aos demais títulos remuneratórios, que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam.

15.2. A Cia. do Metrô estenderá aos demais funcionários que trabalham nas estações – Operadores de Transportes Metroviários I, II e III (Operador de Estação e Supervisor de Linha) e os Operadores de Transportes Metroviários I (Agentes de Estação), o pagamento de adicional por risco de vida, correspondente a 30% (trinta por cento) sobre os demais títulos remuneratórios, e que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam.

15.3 O Metrô contribuirá para o Plano de Previdência Suplementar I e II a parcela sobre o adicional de risco de vida.

15.4 - A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os Operadores de Transporte Metroviário II – Tráfego (Operador de Trem), o pagamento de adicional por risco de vida correspondente a 30%(trinta por cento) sobre se salário somado aos demais títulos remuneratórios, e que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam, cumulado com o adicional de periculosidade e demais adicionais.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

A percepção deste adicional que se justifica plenamente, em face da existência de inúmeros casos de ameaças de morte, assaltos nas bilheterias e lesões corporais de natureza grave, que tem vitimado a todos aqueles que trabalham nas Estações do Metrô, ainda que não exerçam as funções de segurança. Circulantes, manobristas, ou em atuação nas falhas e até mesmo pela própria janela da cabine, os OTM2 ficam expostos aos riscos de violência.). Este, aliás, o entendimento jurisprudencial mais recente que aborda a matéria.

O percentual pleiteado é pertinente e está em consonância com as disposições da Lei 12.740 de 08 de dezembro de 2012, que promoveu a alteração do disposto pelo artigo 193 da CLT, estabelecendo o adicional de periculosidade devido pela exposição à violência, no patamar de 30% (trinta por cento) sobre o salário do trabalhador exposto a tal condição.

16ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR QUEBRA DE

CAIXA

16.1. Aos funcionários enquadrados nas funções de Agente de Segurança Metroviária I (Agente de Segurança), Operador de Transportes Metroviários I, II e III (Agente de Estação, Operador de Estação e Supervisor de Linha), de todas as linhas do Metrô, que, efetivamente, e no respectivo mês de competência, cumprirem atividades de “Bilheteria” (venda de bilhetes), ou, que tiverem sob a sua responsabilidade o container de troca de bilhetes, ou que exercerem atividades de “cofre de estação”, ou que tiverem como atividade, troca de bilhetes rejeitados, fica assegurado o pagamento mensal no valor vigente e equivalente a 132 TU (tarifa unitária) referente ao valor do bilhete mais caro da bilheteria.

16.1.1. Os funcionários enquadrados nas referidas funções, mas que forem portadores de restrição médica total, devidamente comprovada, para o exercício das atividades de “Bilheteria” (venda de bilhetes) receberão a título de Quebra de Caixa o valor vigente e equivalente a 70 TU (tarifa unitária), quando efetivamente exercerem as atividades “Cofre da Estação”, ou, tiverem sob a sua responsabilidade o container de troca de bilhetes, no respectivo mês de competência.

16.1.2. Aos funcionários que, efetivamente, e no respectivo mês de competência, cumprirem atividades de manuseio, transporte e armazenagem de envelopes de benefícios, fica assegurado o pagamento mensal no valor vigente e equivalente a 132 TU (tarifa unitária) referente ao valor do bilhete mais caro da bilheteria.

16.2. Não receberá a Quebra de Caixa mensal o funcionário que, por qualquer razão, não houver efetivamente exercido em nenhum dia do mês as funções previstas na presente cláusula.

16.3. Fica esclarecido que os valores pagos a título de Quebra de Caixa serão reajustados automaticamente na mesma época e proporção da correção que for procedida pelo Metrô nas tarifas dos serviços especificados no sub-item 16.1 da presente cláusula. A vigência da correção da Quebra de Caixa será a partir do mês subsequente, caso a alteração da tarifa ocorra após o dia 15 (quinze) do mês. Caso contrário, vigorará no próprio mês.

16.4. Em virtude da natureza indenizatória da verba por Quebra de Caixa ora instituída, ela não será considerada como salário para qualquer efeito legal. Não se integrando ao salário, não será paga nas férias, no aviso-prévio indenizado, bem como no afastamento do funcionário que configure suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

16.5. Os bilhetes comercializados somente serão cobrados dos funcionários, quando a sua venda, o seu extravio ou troca indevida acarretar prejuí-



zo ao Metrô, ficando tal desconto limitado ao valor equivalente ao que o funcionário recebe a título de quebra de caixa. O desconto máximo mensal será de 5%(cinco por cento) do salário nominal do funcionário.

16.5.1. Os bilhetes não comercializados somente serão cobrados dos funcionários, quando o seu extravio ou troca indevida acarretar prejuízo ao Metrô, ficando tal desconto limitado ao valor equivalente a 60 (sessenta) TU's (tarifa unitária). O desconto máximo mensal será de 5%(cinco por cento) do salário nominal do funcionário, ao mês.

16.6. Não será descontado dos salários dos funcionários, prejuízo eventualmente experimentado em decorrência da aquisição de cédulas falsas, utilizadas pelos usuários para a aquisição de bilhetes.

16.7. Com o objetivo de minimizar as constantes ocorrências com usuários, o Metrô providenciará a aquisição de moedas em quantidade suficiente, a serem utilizadas pelos funcionários no exercício de suas funções nas bilheterias.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

17ª CLÁUSULA - ADICIONAL MOTORISTA

17.1. A Cia. do Metrô deverá conceder aos funcionários que exerçam atividade suplementar de motorista dentro ou fora das dependências da empresa, um adicional equivalente a 50%(cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, devido pela disposição, independentemente da designação da tarefa.

17.2. O adicional previsto no item supra, deverá ser pago em idêntico percentual, àqueles que exercem dupla função, a atividade de operador de empilhadeira, guindaste, trem esmerilhador e track mobile.

17.3. O funcionário credenciado como motorista também fará jus a este adicional, cuja metodologia de cálculo e valor, deverá ser idêntica ao previsto nos itens anteriores.

17.4. O metroviário não perderá o direito a este adicional, nem, tampouco, sofrerá punição ou desconto nos demais títulos salariais, em virtude de ocorrências no trânsito (multas, abaloamentos, etc.).

17.5 O Metrô fornecerá seguro para os veículos que circulem nas vias públicas, este deve assegurar também os danos quando o veículo estiver sendo utilizado por terceiros.

Justificativa - Trata-se de ampliação de conquista regulada em norma coletiva anterior. As modificações aqui propostas têm como objetivo principal, a supressão do exercício da dupla função na empresa e, consequente-

mente, a contratação de mais funcionários, que deverão ocupar postos de trabalho desativados, injustificadamente, em prejuízo dos metroviários.

18ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR ESTOCAGEM, TRANSPORTE E MANUSEIO DE VALORES

Aos funcionários que trabalham como Operador de Transportes Metroviários II (Operadores de Trem), (quando do transporte de valores) e ainda aqueles que trabalham com a venda de vale-transporte, com o transporte ou estocagem de valores, bem como aqueles que trabalham com Fundo Rotativo e no OFA, a Cia. do Metrô pagará mensalmente, a título de adicional, o equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor do salário base.

Justificativa - Cuida-se de reivindicação histórica da categoria.

19ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Pagamento do adicional de Insalubridade em percentual equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade da remuneração, a ser garantido a todos os funcionários do Metrô que trabalham em túneis e estações subterrâneas, obras da construção civil, sopra de trens, oficinas de pintura, galerias e poços de detritos e águas servidas, assim como aqueles expostos às intempéries naturais, atendimento de primeiros socorros a usuários que sofrem mal súbito, resgate de vítima sob a caixa e, em especial, àqueles já caracterizadas nos termos da lei como insalubres (agentes físicos, químicos e biológicos), inclusive para os funcionários do tráfego de todas as linhas que trabalhem em condições insalubres dentro das cabines dos trens. Esse adicional será somado aos adicionais já existentes, ou seja, não será suprimido o adicional de periculosidade para aqueles que o recebem.

Justificativa - Ampliação de garantia prevista em lei, que se justifica tendo em vista que, o desgaste a que ficam expostos os trabalhadores metroviários, em absoluto é compensado com o cálculo do adicional de insalubridade, nos termos em que este é previsto pelo diploma consolidado.

20ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

20.1. A Cia. do Metrô garantirá o retorno do pagamento do adicional de periculosidade para todas as funções que tiveram esse direito suprimido pela empresa desde o mês de agosto de 2000.

20.2. A Cia. do Metrô passará a remunerar o adicional de periculosidade para os funcionários que não recebem este título, e que trabalham na mesma área e desempenham as mesmas funções de outros funcionários que já o percebem. Neste caso, o



pagamento do adicional será retroativo à data em que o funcionário passou a exercer, efetivamente, as funções perigosas.

20.2.1. A Cia. do Metrô passará a remunerar o adicional de periculosidade para os funcionários auxiliares de manobras (AM). Neste caso, o pagamento do adicional será retroativo à data em que o funcionário passou a exercer efetivamente a função.

20.3. A Cia. do Metrô se compromete a extinguir a “aferição por apontamento”, passando a pagar o adicional de periculosidade, mensalmente, para todos os empregados que hoje, recebem por apontamento.

20.4 A Cia. do Metrô realizará o pagamento do adicional de periculosidade previsto pelo artigo 193, II a todos os metroviários que atuam nas estações e bilheterias e ainda não o recebem, especialmente aos Operadores de Transportes Metroviários I, II e III (Agentes de Estação e Operadores de Estação) e todos Agentes de Segurança Metroviária I, II e III, com a imediata inclusão dos valores em folha de pagamento, e pagamento retroativo à edição da Lei 12.740/2012.

20.5 A Cia. do Metrô realizará o pagamento do adicional de periculosidade previsto pelo artigo 193, II aos metroviários que exercem as funções de Assistente Administrativo V e/ou VI – Gestão de Segurança - GSI, com a imediata inclusão dos valores em folha de pagamento, e pagamento retroativo à edição da Lei 12.740/2012.

20.6 O adicional de periculosidade terá como base de cálculo o valor das verbas salariais do metroviário, incluindo gratificações, abonos e adicionais, ao teor do disposto pela Lei 7369/1985, regulamentada pelo Decreto nº 93.412/86, enunciado 191 do TST.

20.7 A Cia. do Metrô implementará, imediatamente, na folha de pagamento, a integração do adicional de periculosidade para o cálculo das horas extras e noturnas, na forma prevista pela OJ 259 da SDI-1, OJ 267 da SDI-1 e Enunciado 132 do TST.

20.8 A Cia. do Metrô se compromete com o pagamento do retroativo das diferenças do adicional de periculosidade conforme itens 20.6 e 20.7.

Justificativa - Cuida-se de um conjunto de reivindicações relativas ao adicional de periculosidade e que objetivam, tão somente, que a empresa cumpra a lei relativamente a este tópico.

Ressalte-se que a exposição ao risco elétrico é regulada pela Lei 7369/1985, regulamentada pelo Decreto nº 93.412/86, enunciado 191 do TST.

Em que pese a revogação do referido diploma legal, com a edição da Lei 12.740 de 10 de

dezembro de 2012, tratando-se de condição mais benéfica, integra os contratos de trabalho, e não poderá ser excluída a forma de cálculo, atendendo a princípio da vedação ao retrocesso social, insculpido no artigo 7º da CF/88.

Registre-se, ainda, que a integração do adicional para cálculo das horas extras e noturnas é pacificado pela OJ 259 da SDI-1, OJ 267 da SDI-1 e Enunciado 132 do TST.

Quanto ao pagamento do adicional de insalubridade previsto no artigo 193, II da CLT, aos trabalhadores da Estação, temos que tal direito é certo com a edição da Lei 12.740/2012. a exposição desses trabalhadores à violência é inquestionável, vez que realizam o primeiro atendimento de ocorrências, acionando, se necessário, o corpo de segurança.

Registre-se, ainda, que os trabalhadores que atuam na comercialização de bilhetes, já tem reconhecida tal exposição, já que recebem o adicional de risco de vida, de modo que o pagamento do adicional de periculosidade é medida que se impõe.

Os trabalhadores que exercem as funções de Assistente Administrativo V e/ou VI – Gestão de Segurança - GSI, tiveram a nomenclatura do cargo alterada unilateralmente pela Cia. do Metrô, por força da imposição do plano de carreira e remuneração em novembro de 2010, inobstante, não houve alteração do conjunto de suas atribuições, de modo que seguem no exercício de funções de vigilância e segurança patrimonial, tratando-se exatamente da hipótese prevista pelo artigo 193, II da CLT e Lei 12.740/2012.

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

21ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DE TODOS OS ADICIONAIS AOS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

A Cia. do Metrô se compromete a manter o pagamento de todos os adicionais a que faz jus o funcionário quando na ativa, vitimado por acidente do trabalho ou por doença ocupacional, mesmo que haja necessidade de mudança de função ou aposentadoria.

Justificativa - Trata-se de garantir ao funcionário



acidentado no trabalho ou vitimado por doença ocupacional, a manutenção do mesmo padrão econômico que desfrutava antes do infortúnio.

Auxílio Refeição e Alimentação

22ª CLÁUSULA - VALE-REFEIÇÃO

22.1. A Cia. do Metrô fornecerá auxílio-alimentação ou vale-refeição, subsidiado em 100% (cem por cento), para todos os seus funcionários bem como para os estagiários.

22.2. Este benefício será garantido aos funcionários e estagiários afastados por acidente de trabalho, auxílio doença ou doença ocupacional, enquanto perdurar o afastamento.

22.3. Sem prejuízo do benefício previsto nos itens anteriores, a empresa fornecerá lanche ou vale-matinal, no valor correspondente a 1/3 (um terço) do auxílio-alimentação ou do vale-refeição.

22.4. Serão garantidos ao funcionário estudante, auxílio-alimentação ou vale-refeição, suficientes para custear 02 (duas) refeições diárias.

22.5. A Cia. do Metrô reajustará o valor atual do vale refeição em 24,3% correspondente à variação do IPCA, conforme estudo do DIEESE, totalizando de reajuste sobre os valores do vale refeição.

22.6. A Cia. do Metrô se compromete, também, a elevar o vale refeição dos trabalhadores metroviários para 30 (trinta) cotas mensais.

22.7 Além das cotas mensais ordinárias, em dezembro serão concedidas 30 (trinta) cotas extras, ou seja, mais mês extraordinário de cotas de vale refeição, a título de cesta de natal.

22.8 A Cia. do Metrô se compromete, nas áreas onde não é fornecido café, a fornecer elevar a cota de vale refeição de 01 (uma) fração para 02 (duas) cotas,

22.9 O funcionário poderá optar em converter créditos de vale alimentação em vale refeição ou vice versa, respeitados a soma dos dois valores.

Justificativa - Trata-se de benefício já concedido pela empresa, cujo alcance os trabalhadores pretendem ampliar ligeiramente, com vistas a corrigir algumas pequenas distorções que vem ocorrendo, notadamente, o não reajustamento do seu valor facial fora da data-base da categoria, em que pese, os preços das refeições experimentarem aumentos todos os meses.

Pretendem, ainda, a adequação do benefício as necessidades específicas de cada trabalhador, atendendo ao seu fim social.

23ª CLÁUSULA – VALE ALIMENTAÇÃO

23.1. A Cia. do Metrô arcará com a totalidade do subsídio do vale alimentação.

Parágrafo 1º O vale alimentação será fornecido mediante cartão eletrônico com saldo mensal de R\$382,71, conforme valor da cesta básica por estimativa do PROCON, destinado à aquisição de produtos de primeira necessidade no comércio.

23.2 Será fornecido aos metroviários uma cota adicional integral do vale alimentação, no mês de dezembro, a título de cesta de natal.

23.3 Serão concedidas 6 (seis) meses de vale alimentação aos dependentes diretos, no caso de óbito do funcionário, na ativa ou aposentado.

23.4 Ficam garantidas 6 (seis) meses de vale alimentação ao funcionário aposentado, desligado do Metrô, durante a vigência desse Acordo.

23.5 Serão disponibilizados refeitórios nos pátios e estações, com o fornecimento de refeição a longo das linhas, sem prejuízo dos benefícios supra estabelecidos.

Justificativa - Este benefício já é assegurado por força de norma coletiva anterior. A categoria reivindica a sua ampliação e aperfeiçoamento, tendo em vista que, a qualidade dos produtos auferidos é ruim, e, a quantidade tem se revelado insuficiente para fazer frente às necessidades dos trabalhadores e sua família. De outra parte, a reivindicação expressa no subitem 23.3, leva em conta o fato de que, após o falecimento do funcionário, sua família enfrenta sérias dificuldades financeiras, que poderiam ser amenizadas em um primeiro momento com o atendimento desta reivindicação.

24ª CLÁUSULA - FORNECIMENTO DE LANCHES AOS EMPREGADOS EM HORAS-EXTRAS

A Cia. do Metrô concederá lanches aos funcionários, a partir da primeira hora trabalhada em extração da jornada normal de trabalho, fazendo-o através do fornecimento de auxílio refeição no valor vigente.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro.

25ª CLÁUSULA - CHEQUE SUPERMERCADO

25.1. A Cia. do Metrô se compromete a modificar, de imediato, o atual sistema de funcionamento do cheque supermercado, produzindo as seguintes mudanças:

25.1.1. Ampliação da rede de supermercados em que o cheque respectivo possa ser utilizado.

25.1.2. Emissão do cheque supermercado sem valor



nominal.

25.1.3. Possibilidade de terceiros utilizarem o cheque supermercado, desde que, regularmente autorizados pelo beneficiário.

25.1.4. Que o prazo limite em que o cheque pode ser utilizado, seja dilatado por mais 10 (dez) dias.

25.1.5. Que as compras realizadas através do cheque supermercado, sejam subsidiadas pelo Metrô em até 50% (cinquenta por cento), calculados sobre o salário normativo da categoria.

Justificativa - Garantia já prevista em norma coletiva. A rigor, o que a categoria pretende, é o restabelecimento de sistema de funcionamento revogado pela atual Administração da Companhia, assim como uma pequena ampliação do espectro deste benefício.

Auxílio transporte / Vale transporte

26ª CLÁUSULA - AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE

26.1. Além do vale transporte estabelecido na legislação vigente, o Metrô fornecerá auxílio adicional de transporte mensal, exclusivamente aos funcionários que residam fora da região metropolitana de São Paulo e, que utilizam transporte coletivo, sempre atualizado conforme o índice de reajuste da respectiva tarifa, para todos os dias trabalhados.

26.2. Para concessão do auxílio transporte, a Cia. do Metrô exigirá apenas o comprovante de residência dos empregados, na forma da Lei 7418/85.

26.3. Será facultada ao trabalhador, a escolha entre o auxílio transporte e o vale transporte. Caso a escolha seja pelo auxílio transporte, a Cia. do Metrô pagará integralmente o benefício. Caso a escolha seja pelo vale transporte, a empresa fornecerá as passagens de acordo com a lei 7418/85, independente da característica do transporte, desde que este, seja o único meio que o trabalhador possua para realizar o percurso casa/trabalho/casa.

26.4. Este benefício deverá ser garantido aos funcionários afastados por acidente de trabalho ou doença ocupacional e também aposentados desligados.

26.5. Sem prejuízo da garantia prevista, a Cia. do Metrô assegurará o sistema de passe livre aos funcionários, em toda a região metropolitana de São Paulo, sendo-lhes permitido a locomoção através de trens - CPTM, metrô – CIA. DO METROPOLITANO, metrô – VIA QUATRO e EMTU.

26.6 A Cia. do Metrô se compromete a fornecer bilhete de serviço do aposentado para o empregado que se aposenta no INSS no curso do contrato de trabalho e também ao empregado que no curso

de seu contrato de trabalho adquire o direito de se aposentar e se aposenta efetivamente depois da demissão.

§ único - Para tanto, o trabalhador deverá comprovar o tempo de serviço por meio da CTPS ou CNIS fornecido pelo INSS.

26.7 A Cia. do Metrô fornecerá transporte para os trabalhadores escalados em horários desprovidos de transporte público, e o tempo de percurso será computado na jornada de trabalho, nos termos do artigo 58, §2º da CLT.

26.8 Na ocorrência de férias fracionadas, o percentual deduzido dos vencimentos dos trabalhadores, a título de contribuição para o vale transporte, incidirá proporcionalmente sobre os dias trabalhados, e não sobre a integralidade do mês.

26.9 O auxílio-transporte tem natureza indenizatória, não comportando incidências e descontos previdenciários e tributários.

Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente, cuja ampliação é pretendida pela categoria metroviária, pelo fato de que, muitos são os funcionários que trabalham no Município de São Paulo, e, que residem em outros municípios, sem que a Companhia venha a custear o deslocamento destas pessoas, de casa para o trabalho, e, vice-versa. Ademais, o desconto de 6% (seis por cento) tem se revelado exorbitante razão porque se postula a sua extinção. Por fim, há que se estender este benefício aos afastados para tratamento médico, para que custeiem o deslocamento ao local da terapia.

Auxílio Saúde

27ª CLÁUSULA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL-AFASTADOS POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

27.1. A Cia. do Metrô assegurará o pagamento de complementação salarial aos funcionários afastados pelo órgão previdenciário, para fins de recebimento de auxílio-doença, até o limite máximo de 3 (três) anos consecutivos contados a partir da data do afastamento, na conformidade do abaixo disposto:

27.1.1. O valor da complementação salarial estabelecida na presente cláusula corresponderá à diferença entre o valor do auxílio previdenciário percebido pelo funcionário afastado, e o valor do salário do funcionário, incluído o adicional de periculosidade, devidamente atualizado conforme reajustes salariais coletivos a partir do afastamento, inclusive quanto ao 13º salário.

27.1.2. Para os funcionários aposentados, afastados



em razão de doença e/ou acidente do trabalho, a complementação salarial corresponderá à diferença entre o valor da aposentadoria efetivamente percebida, e o valor do salário, incluído o adicional de periculosidade.

27.1.3. Para fins de pagamento desta complementação, é obrigatório o comparecimento periódico do funcionário afastado junto ao serviço médico do Metrô, para a competente avaliação médica, através de prévia convocação.

27.1.4. O pagamento desta complementação salarial será suspenso, para todos os fins e efeitos, nas seguintes hipóteses:

- a) caso o funcionário não atenda à convocação e/ou não se justifique a respeito junto à Área médica do Metrô, decorridos 5(cinco) dias consecutivos da data estabelecida para a apresentação junto ao serviço médico;
- b) por critério médico, se na avaliação médica referida na alínea anterior ficar constatada a possibilidade de retorno às atividades normais;

27.2. Exclusivamente aos funcionários afastados junto ao órgão previdenciário em decorrência de acidente do trabalho ou doença profissional, a complementação salarial estabelecida nesta cláusula será paga até o limite de 5 (cinco) anos consecutivos, contados a partir da data do afastamento, mantidas as demais disposições referidas no inciso 27.1. da presente cláusula.

27.3. Além da complementação salarial prevista nesta cláusula, o funcionário afastado por motivo de doença ou acidente de trabalho, terá direito, durante o período do afastamento, ao tíquete refeição e ao vale-transporte.

27.4 Os empregados afastados por determinação médica, que sofram limitações / restrições quanto a locomoção, terão assegurado transporte especial pela Cia. Do Metrô, até a total recuperação.

27.5 O custeio dos tratamentos de doenças mentais será realizado com a inversão da proporção de subsídio, desonerando o empregado.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro.

28ª CLÁUSULA - PLANO DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - METRUS SAÚDE

28.1. A Cia. do Metrô continuará exercendo a função de patrocinador do METRUS INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL, subsidiando os Planos de Saúde e Previdência Suplementar por ele oferecidos à categoria metroviária de São Paulo.

28.2. Fica assegurado à categoria profissional, o Plano de Benefícios de Assistência à Saúde - METRUS SAÚDE INTEGRAL - MSI, vigente a partir

de 1º de janeiro de 1.999, que será regido por seu regulamento interno, pelo Estatuto do METRUS, pelas disposições constantes da presente cláusula, pelas resoluções da Agencia Nacional de Saúde - ANS, bem como pelo termo de adesão individual subscrito por cada funcionário que optou por este Plano de Saúde.

28.2.1 O empregado da Cia. do Metrô que, por qualquer motivo vier a ser desligado da categoria profissional metroviária, poderá optar por permanecer, por prazo indeterminado, no plano de saúde MSI, na conformidade com o artigos 30 e 31 da Lei 9.656 de 03 de junho de 1998 e Resolução Normativa 279 da ANS de 24 de novembro de 2012, devendo a Cia. do Metropolitano realizar as contribuições necessárias a assegurar o direito do empregado nestas condições.

28.3. O Plano de Benefícios de Assistência à Saúde, sem finalidade lucrativa, no modelo de autogestão, prevê coberturas assistenciais diferenciadas, por prazo indeterminado, nas modalidades intituladas INTEGRAL, ESPECIAL, BÁSICO e ODONTOLÓGICO, a serem escolhidas mediante opção registrada em Termo de Adesão, na obediência aos requisitos constantes dos Regulamentos de cada modalidade, que passam a fazer parte integrante do presente Acordo.

28.4. O Plano de Benefícios de Assistência à Saúde - METRUS/SAÚDE, somente poderá ser alterado, por deliberação de colegiado composto dos membros do Conselho Deliberativo e Fiscal, da Diretoria Executiva do METRUS e do COMITÊ DE GESTÃO DO METRUS/SAÚDE, em 03 escrutínios consecutivos, homologado por deliberação da Assembléia de Participantes. Tais decisões serão sempre submetidas à homologação da patrocinadora, que antes de homologá-las, as submeterá ao referendun da categoria profissional através de assembléia dos trabalhadores.

28.5. As fontes de receita necessárias à manutenção do METRUS/SAÚDE, são classificadas da forma seguinte:

a) o Metrô assumirá de agora em diante, a contribuição mensal de 2% (dois por cento) sobre o valor do salário-base, que cada funcionário despense para a manutenção do Plano Metrus Saúde Integral (MSI).

a.1) será garantido, aos participantes dos Planos Metrus Saúde Especial (MSE), Saúde Básico (MSB) e Saúde Integral (MSI) o direito de recolherem sua contribuição mensal através de desconto em folha de pagamento, ou em boleto elaborado pelo METRUS, ficando a cargo do participante escolher a opção que lhe seja mais interessante.

b) recursos mensais providos pela Patrocinadora, a serem elevados dos atuais 15,30% para 18,31%,



pré-fixado de conformidade com a Nota Técnica Atuarial do METRUS/SAÚDE, elaborada com base em dados de dezembro de 2011 incidentes sobre a folha nominal de pagamento, incluídas as gratificações por tempo de serviços, gratificação de função, afastados por auxílio doença e por acidente de trabalho, em consonância com o artigo 30 do Regulamento do MSI.

- b.1) nos recursos providos pela Patrocinadora deverão incidir, também, sobre os valores referentes às parcelas do 13º salário e a Participação nos Resultados (PR) pagos aos empregados, devendo esta parcela ser destinada exclusivamente para compor o FSA (Fundo de Subsídio ao Aposentado) e ao FOC (Fundo de Oscilações dos Custos);
- b.2) as parcelas de contribuição do Metrô para custeio do MSI corresponderão, no mínimo, a 84% (oitenta e quatro por cento) das despesas assistenciais diretas do referido plano, incluindo aí os pagamentos à rede credenciada e os valores de reembolso devidos aos participantes.
- c) outros recursos adicionais, também destinados mensalmente pela patrocinadora, para custeio de despesas com a administração dos Planos ou de eventuais tributos, taxas ou contribuições incidentes, provisórias ou permanentes, sobre valores referentes a despesas com a rede assistencial cadastrada, ou de reembolsos.
- d) de receitas ocasionais, destinadas à cobertura de eventuais oscilações mensais de custos, através do Fundo de Reserva do METRUS/SAÚDE.
- e) não haverá reajuste da tabela de coparticipação do plano de saúde integral – MSI. as receitas adicionais necessárias para o equilíbrio econômico serão providas pela patrocinadora, aumentando sua parcela de contribuição.

Justificativa: Cumprimento do Acordo 00150/99-0 – Processo SDC 00250/99-8 Dissídio Coletivo Econômico.

- 28.6. A Cia. do Metrô do Metrô estenderá os benefícios do METRUS/SAÚDE aos dependentes legais do funcionário falecido, pelo prazo de 06(seis) meses posteriores ao falecimento, por intermédio do METRUS SAÚDE ESPECIAL - MSE e METRUS SAÚDE ODONTOLÓGICO - MSO. O custeio correspondente será assumido integralmente pelo Metrô. Planos ou de eventuais tributos, taxas ou contribuições incidentes, provisórias ou permanentes, sobre valores referentes a despesas com a rede assistencial cadastrada, ou de reembolsos.
- 28.7. Em caso de falecimento de funcionários que estavam em tratamento médico-hospitalar, o Metrô procederá ao desconto do débito acumulado, usando as verbas rescisórias compostas por saldo de salário, férias e 13.º salário, deixando intactos o FGTS e a indenização de seguros. O saldo deve-

dor remanescente será assumido pelo Metrô e não integrará a remuneração do funcionário para todos os fins e efeitos de direito.

- 28.8. O METRUS deverá ressarcir os participantes por descontos indevidos, atualizando monetariamente o valor descontado, com base no ICV-DIE-ESE, medido entre a data do desconto e o ato do ressarcimento.
- 28.9. A Cia. do Metrô subsidiará aos funcionários e seus dependentes em 100% (cem por cento) dos gastos com medicamentos e demais insumos, como por exemplo: cateter, seringas, fitas de medição de glicose, etc, utilizados no tratamento oncológico, hormonal congênito, de AIDS e demais doenças crônicas, tais como Diabetes, Hepatite de qualquer tipo, Reumatismo, Lupus, todos os tipos de escleroses diagnosticados etc, bem como gastos com o uso de interferon, quando receitado para finalidade terapêutica de qualquer natureza. No caso de doença especial que requeira tratamento com medicamentos fora dos especificados, a indicação será objeto de análise técnica e sócio-econômica e havendo aprovação, terá o mesmo subsídio.
- 28.10. Nos tratamentos decorrentes de doença ocupacional ou acidente de trabalho, devidamente enquadrados após a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, as consultas, exames para diagnósticos, as despesas com medicamentos, terapias físicas e/ou psicológicas, cirurgias ou aparelhos corretivos só ocorrerão com GUIA DE SERVIÇO PROFISSIONAL/SERVIÇO AUXILIAR DE DIAGNÓSTICO E TERAPIA – SP/SADT, com preenchimento do campo 47 — Indicação do Acidente: código 0 — para acidente ou doença relacionada ao trabalho; código 1 – trânsito; código 2 — outros e/ou solicitação emitida pela Cia., e serão subsidiadas integralmente pelo Metrô ou, reembolsadas após a comprovação dos gastos médicos, garantia esta que se estende aos empregados desligados, aposentados ou não, enquanto persistir a convalescença.
- 28.11. O desconto dos gastos com saúde não poderá exceder a 5% (cinco por cento) do salário-base do funcionário responsável pelas despesas.
- 28.11.1 O pagamento das despesas de plano de saúde dos agregados, somente será realizado através de desconto em folha, observando o limite estabelecido e, em caso de retorno de afastamento (férias / previdenciário), a fim de assegurar a segurança alimentar do beneficiário, o débito será parcelado em duas vezes.
- 28.12. Fica assegurado aos menores que estejam sob guarda, tutela judicial, ou tutela judicial e com processo de adoção distribuído perante a Vara de Infância e Juventude, de um participante do MSI, a condição de seu dependente neste Plano de



Saúde, para todos os fins e efeitos de direito.

- 28.13. A Cia. do Metrô elevará para 100% (cem por cento), o subsídio dos custos decorrentes do MSI, inclusive nos serviços de fonoaudiologia, próteses e ortodontia, notadamente, a implantação de córnea, cirurgia de miopia e hipermetropia, bem como a aquisição de aparelhos ortopédicos para o funcionário e seus dependentes.
- 28.14. A Cia. do Metrô se compromete a realizar uma Revisão do Programa de Saúde Mental, de modo que 100% (cem por cento) dos custos sejam assumidos pelo Metrô. Esta revisão deverá proporcionar o oferecimento de programas diferenciados para tratamento permanente de crianças especiais, mantendo-se, para tanto, convênio com escolas especializadas, e, assegurando-se, por fim, o transporte do menor, de casa para a escola e vice e versa.
- 28.15. A Cia. do Metrô subsidiará em 30% (trinta por cento) a aquisição de remédios, lentes e óculos de grau para os seus funcionários e dependentes, até o limite mensal de 1/4 (um quarto) do valor do salário normativo da categoria. Também manterá convênios com redes de Farmácias, inclusive homeopáticas, e com óticas para a aquisição de medicamentos, lentes e óculos de grau, efetuando o desconto da parte que couber ao funcionário em folha de pagamento.
- 28.16. Fica assegurado o ressarcimento de despesas efetuadas com médicos, internações ou tratamentos, realizados por profissionais e em hospitais com os quais o METRUS não mantém convênio. Ressalte-se, ainda, que, estas despesas deverão ser atualizadas monetariamente, através do índice legal em vigor, quando da devolução ao funcionário dos gastos efetuados.
- 28.17. Que sejam incluídos no MSI os pais dos metroviários, independentemente de sua idade, comprovação de residência igual ao do participante ou salário percebido pelo funcionário participante, com os mesmos custos do participante titular.
- 28.18. O METRUS garantirá o uso do Plano nacionalmente, às expensas do Metrô, para todos os funcionários e/ou dependentes, independente do seu local de moradia.
- 28.19. Será incluída assistência odontológica no Plano UNIMED, para que todos os funcionários e/ou dependentes regularmente cadastrados possam utilizá-la.
- 28.20. Será incluído no MSI o tratamento por acupuntura.
- 28.21. A Cia. do Metrô garantirá aos metroviários, da ativa e seus dependentes legais, sem condições físicas de locomoção por conta própria, transporte gratuito para os casos de tratamento de saúde.
- 28.22. Será mantida a inclusão de serviços de assistência homeopática no MSI.
- 28.23. O MSI será estendido para os Aprendizes de SENAI.
- 28.24. A parcela das despesas médicas que compete ao funcionário acidentado no trabalho ou afastado por motivo de doença, prevista em seu Plano de Saúde, bem como os empréstimos por ele contraídos, junto ao METRUS, só virá a ser descontada após o seu retorno ao serviço.
- 28.25. O METRUS se compromete a manter a quantidade e a qualidade dos recursos cadastrados (profissionais credenciados), devendo justificar todo e qualquer descredenciamento de recursos junto ao Comitê de Gestão do Metrô/Saúde.
- 28.26. O METRUS reativará os plantões do Serviço Social pelo sistema de BIP, de segunda à sexta-feira, após as 18:00 horas, bem como durante todo o final de semana.
- 28.27. Serão incluídos no MSI, os companheiros (as) de metroviários (as) que vivem em união homoafetiva, de maneira desburocratizada, com exigências idênticas às realizadas aos casais heterossexuais.
- 28.28. O Metrô incluirá no Plano de Benefícios de Assistência à Saúde Metrô Saúde Integral - MSI, a possibilidade da Inseminação Artificial, para as metroviárias e as dependentes legais dos funcionários.
- 28.29. Será assegurada a inclusão no plano de saúde de idosos, dependentes dos trabalhadores metroviários / beneficiário, independente da idade do idoso e faixa salarial do beneficiário, com os mesmos custos do participante.
- 28.30. A METRUS realizará plantões mensais nas áreas de trabalho, com funcionários qualificados, a fim de sanar dúvidas em relação aos planos de saúde e previdência.
- 28.31. Para o informe de rendimentos do ano calendário 2012, o metrô incluirá as despesas pagas por meio de boletos bancários nas despesas do Plano de Saúde Metrô, no comprovante de rendimentos pagos e de declaração de IR na fonte.
- 28.32. Será assegurada a permanência no plano de saúde MSI para trabalhadores metroviários aposentados que se desligarem da empresa, de forma que não tenham aumento no custo do plano, assim sendo, o Metrô subsidiará este custo do plano para aposentados desligados da Companhia.
- 28.33. A Cia. do Metrô viabilizará, junto ao METRUS, a ampliação da rede de prestadores de serviços.
- 28.34. A Cia. do Metrô viabilizará, junto ao METRUS, a agilização da liberação de senhas de autorização de exames e cirurgias.



Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação de seu espectro.

Auxílio Morte/Funeral

29ª CLÁUSULA - AUXÍLIO FUNERAL

29.1. A Cia. do Metrô concederá um auxílio funeral, no caso de falecimento do funcionário, e/ou, de seu dependente direto, bem como para parentes de primeiro grau, no valor correspondente ao padrão de uma "Urna Standard".

29.2. A Cia. do Metrô concederá uma indenização adicional por óbito decorrente de acidente do trabalho, no valor de 30% (trinta por cento) do capital estipulado para morte acidental, na Apólice de Seguro de Vida em Grupo contratada pela Companhia.

29.3. A Cia. do Metrô concederá uma indenização adicional decorrente de morte natural do funcionário, quando no exercício de suas atividades laborais, no valor de 30% (trinta por cento) do capital estipulado para morte natural, na Apólice de Seguro de Vida em Grupo contratada pela Companhia.

Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

Auxílio Creche e Auxílio Ensino

30ª CLÁUSULA - AUXÍLIO-CRECHE/EDUCAÇÃO

30.1. A Cia. do Metrô aplicará, imediatamente, as determinações contidas no Decreto-Lei Estadual de nº 33.174/91, que regulamenta o direito à creche dos servidores públicos estaduais, inclusive os que trabalham em órgãos da Administração Indireta. Ao implantar o respectivo projeto, que deverá ser acompanhado pelo Sindicato, a empresa deverá fazê-lo, de modo que, esteja assegurado o atendimento por 24 (vinte e quatro) horas aos filhos de metroviários, com a disposição de creches ao longo da extensão de todas as linhas e pátios. Deverá estar garantido, também, o atendimento a crianças portadoras de características especiais, físicas ou mentais, através de profissionais habilitados e instalações adequadas. Que este direito seja assegurado aos filhos de metroviárias e metroviários e que atenda a todas as áreas da companhia.

30.2. A partir da implantação do Projeto mencionado no item anterior, a empresa retomará, gratuitamente, para crianças de 0(zero) a 12(doze) anos, o atendimento realizado pelo CCI.

30.3. Enquanto não for implantado o projeto a que alude o Decreto nº 33.174/91, o Metrô manterá o auxílio creche/educação, em modalidade única, no valor de um salário nominal. Os funcionários que

tenham filhos em idade de até 12 (doze) anos, estão isentos da apresentação de recibo. Este benefício se estende aos filhos adotivos e/ou menores sob guarda e/ou tutela, até a idade limite e estejam matriculados em escolas de primeiro grau.

30.4. De outra parte, no que diz respeito aos pais - homens e/ou mulheres - de crianças com características especiais, enquanto não for aplicado o Decreto 33.174/91, será garantido um auxílio a título de assistência educacional no valor de 01 (um) salário-normativo, independentemente de qualquer recurso assistencial ou previdenciário concedido por outras instituições, inclusive o governo..

30.5. Após a implantação do Decreto 33.174/91, a Companhia deverá se responsabilizar pela integridade física e psíquica dos filhos dos metroviários, enquanto as crianças estiverem nas creches.

30.6. Será constituída uma comissão tripartite formada por representantes da empresa, do Sindicato e das mães de crianças que se utilizam o CCI, com o objetivo de debater e solucionar problemas, estrutura e funcionamento deste órgão.

30.7 Os funcionários poderão optar entre o uso da creche e a concessão do auxílio creche, fixado no importe de um salário normativo.

30.8 Será assegurado o transporte aos filhos dos metroviários beneficiados, no percurso casa/creche/casa.

30.9. Os trabalhadores que tenham sob sua guarda menores de até 12 anos, terão direito a trabalhar em áreas da empresa mais próximas de sua residência.

30.10 Os trabalhadores que tenham sob sua guarda menores de até 12 anos, poderão flexibilizar o horário de ingresso ao trabalho.

30.11 A Cia. Do Metrô estabelecerá convenio com creches, a fim de viabilizar melhores preços e condições a seus funcionários.

30.12 – Auxílio Ensino

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- filhos (as) solteiros(as), sem economia própria e devidamente registrados na Companhia;

- menores sob guarda solteiros, sem economia própria e registrados na Companhia, de acordo com as normas internas vigentes;

- menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros e sem economia própria.

- enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as), sem economia própria.

A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensi-



no para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente Acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

Parágrafo 1º - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa e por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de 35 UFESP's.

Parágrafo 2º - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no caput, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de 35 UFESP's, nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

Parágrafo 3º - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no caput, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de 35 UFESP's., nas seguintes condições:

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

30.13 Programa Jovem Universitário

A Companhia concederá o Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo ao ensino universitário, aos empregados que tenham:

- filhos solteiros e sem economia própria, devidamente registrados na companhia, na idade de até 24 anos e que ainda não tenham formação em nível superior.
- enteados solteiros, sem economia própria, na idade de até 24 anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de 35 UFESP's, nas seguintes condições:

a) Em universidade particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em universidade pública

- Reembolso semestral, mediante comprovação, até o último dia útil de março, dos gastos com material e livros no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

c) Serão contemplados todos os cursos relacionados às formações de nível superior.

30.14 – Programa de Complementação Educacional

A Companhia implementará o Programa de Complementação Educacional, com o objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargos de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade, nas seguintes condições:

a) Educação Básica (ensino fundamental e ensino médio):

- Reembolso de 90% (noventa por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de um salário normativo.

b) Cursos Técnicos Complementares:

- Reembolso de 80% (oitenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de 35 UFESP's.

30.15 – Ensino Superior - Convênios

A Companhia proporcionará aos empregados convênios, celebrados com instituições de ensino superior, que possibilitarão descontos nas mensalidades de cursos de nível superior oferecidos.

Justificativa - Trata-se de benefício consignado em norma preexistente, cuja ampliação se busca nesta oportunidade. A ampliação ora pleiteada, encontra suporte em Decreto-Lei Estadual, aprovado em 1.991, sem aplicação até o momento, bem como na necessidade de propiciar aos filhos dos metroviários, assistência de melhor qualidade.

Preende, ainda, a instituição de novo benefício, mediante a relevante função social que atinge a empresa, com vistas a proporcionar melhores condições de desenvolvimento educacional e social aos metroviários. A prática já é adotada por outras empresas públicas, como a Petrobrás, que possui, em seu acordo coletivo, disposição semelhante.

Seguro de Vida



31ª CLÁUSULA - SEGURO DE VIDA

31.1. A Cia. do Metrô se compromete a aditar os contratos de Seguro de Vida em Grupo celebrados em favor dos seus funcionários, de modo a promover as seguintes modificações:

31.1.1. Deverá ser criada uma indenização adicional por invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de doença, equivalente a 100% (cem por cento) do capital previsto para a garantia básica da Apólice de Seguro de Vida.

31.1.2. O adicional por morte de cônjuge deverá ser garantido ao funcionário que seja casado com uma metróvária e vice-versa.

31.1.3. A Cia. do Metrô deverá subsidiar em 100% (cem por cento) os custos decorrentes da Apólice de Seguros, particularmente, a mensalidade devida à seguradora, que é parcialmente suportada pelos funcionários. O capital seguro de vida deve ser sobre o conjunto da remuneração (salário mais a gratificação de função).

31.1.4. Deverá ser revogada da apólice de seguros, a cláusula que exclui da cobertura os casos de doenças preexistentes do grupo segurado, de constatação médica até 31/01/97.

31.1.5. Deverá ser criada uma cláusula que garanta ao funcionário aposentado, os mesmos direitos e obrigações assegurados aos funcionários da ativa.

31.2. A Cia. do Metrô concederá uma indenização adicional, por óbito decorrente de acidente no trabalho, no valor de 100% (cem por cento) do capital estipulado para morte na Apólice de Seguro de Vida em Grupo, contratada pelo Metrô.

31.3 A Cia. Do Metrô ficará obrigada a entregar para o sindicato todos os procedimentos relativos ao contrato de seguro de vida em grupo celebrado em favor dos seus funcionários, inclusive as medidas preparatórias, atas de reuniões, ofícios, propostas, contratos, apólices, editais e outros afins, para ciência da entidade sindical e categoria.

Justificativa - Trata-se de conferir ao seguro de vida em grupo, características que lhes permitam proteger de forma mais ampla aos segurados, o que não vem ocorrendo face às restrições que se pretendem eliminar através da presente cláusula.

Outros Auxílios

32ª CLÁUSULA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

A Cia. do Metrô manterá convênio com rede de óticas e farmácias, inclusive homeopáticas e de manipulação, subsidiando, integralmente, a aquisição de produtos oftalmológicos e medicamentos por parte dos seus funcionários.

****Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação de seu espectro.***

33ª A - CLÁUSULA - PLANO DE PREVIDÊNCIA

33.1 A empresa se compromete a atuar junto ao Metrô – Instituto de Seguridade Social no sentido de garantir aos participantes do Plano de Benefícios II da Previdência Suplementar, a ter a prerrogativa de escolher outras opções de investimentos, além do já previstos pelo Instituto.

33.2 A Cia. do Metrô se compromete a viabilizar junto ao METRUS o congelamento dos valores de contribuição para o Plano de Previdência Suplementar I.

33.3 O teto de contribuição do Plano de Previdência Suplementar I será de, no máximo, 10% (dez por cento) sobre o salário nominal.

Justificativa - Trata-se de reivindicação, cujo objetivo é pela democratização em relação aos investimentos realizados do Planos e conservação da renda do empregado

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento /Demissão

34ª CLÁUSULA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO DISCIPLINAR

34.1.Fica assegurado que a Cia. do Metrô não demitirá nenhum empregado unilateralmente, de forma imotivada.

34.2 No ato da dispensa de funcionário por iniciativa do Metrô, ser-lhe-á entregue uma via da Comunicação de Desligamento, na qual constará o enquadramento legal da falta grave supostamente praticada. O funcionário poderá se manifestar no verso do documento, quando entender necessário.

34.3 Durante o aviso prévio trabalhado, a redução de 2 (duas) horas diárias a que o funcionário tem direito poderá ser utilizada no início ou no final do expediente diário, mediante opção prévia, ou ainda, mediante trabalho durante 21 (vinte e um) dias com jornada integral.

34.4 No caso de suspensão disciplinar o funcionário será informado por escrito e, ficará com uma via do documento onde constarão as razões específicas da punição e a data da ocorrência. O funcionário poderá se manifestar no verso do documento, se entender necessário.



Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com adequação de sua redação à decisão prolatada nos autos do RE 589.998, no qual, com repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela impossibilidade de demissão imotivada de empregados públicos.

35ª CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÕES

35.1. A Cia. do Metrô realizará no SINDICATO a homologação das rescisões contratuais de seus funcionários, salvo opção prévia por iniciativa dos funcionários pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, observadas as disposições a seguir:

35.1.1. Para os fins dos prazos estabelecidos para a formalização da referida homologação, será considerada como data da rescisão contratual aquela que constar da Comunicação de Desligamento, ou a data da decisão do Diretor da área do funcionário, no caso de recurso administrativo interposto pelo interessado, salvo nos casos de dispensa por justa causa, nos quais vigorará a data da Comunicação de Desligamento.

35.1.2. No caso de aviso prévio trabalhado a homologação deverá ser efetuada no primeiro dia útil após o término do aviso.

35.1.3. Salvo as exceções previstas nos parágrafos subseqüentes, a inobservância dos prazos estabelecidos na Instrução Normativa nº 2, do Secretário Nacional do Trabalho, para a formalização do ato homologatório, acarretará a favor do funcionário o pagamento de uma multa equivalente ao seu salário, corrigido pela variação da UFIR.

35.1.4. Quando as homologações não puderem ser efetuadas por impedimento do SINDICATO ou em razão do não comparecimento do funcionário ao ato homologatório, depois de notificado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, o Metrô ficará isento de qualquer cominação ou multa.

35.1.5. Quando houver discordância na homologação o Metrô terá o prazo de 3 (três) dias corridos para pagamento complementar ou apresentar os esclarecimentos necessários, após o qual, estará sujeito às cominações cabíveis.

35.1.6. Em caso de homologações das rescisões contratuais de funcionários não sindicalizados, realizadas no Sindicato, a empresa pagará em favor do Sindicato dos metroviários, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente a partir de 1º de maio de 2012, com os acréscimos decorrentes de Lei e Norma Coletiva. O pagamento deverá ser efetuado no momento da homologação.

35.1.7 A Cia. Do Metrô pagará a multa fundiária devida em face de dispensa sem justa causa (40%), sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, corres-

pondente a todo o período do contrato de trabalho, incluindo também os valores dos expurgos inflacionários, promovidos pelos Planos Collor, Bresser e Verão, acrescida de juros, correção monetária.

Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

Aviso Prévio

36ª CLÁUSULA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Será garantido ao funcionário demitido sem justa causa, o que somente será admitido na hipótese de comum acordo, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, cuja remuneração corresponderá a 30 (trinta) dias do maior salário percebido, acrescida de mais 10 (dez) dias de salário por ano trabalhado ou fração igual ou superior a 06(seis) meses na Companhia, sem prejuízo do aviso-prévio legal.

36.1 O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço instituído na presente cláusula, será calculado sobre toda a remuneração do empregado, incluídos o salário-nominal, adicionais, gratificações e demais títulos salariais.

36.2 Em face da natureza salarial do aviso-prévio proporcional, este título também servirá como base de cálculo para descontos fundiários e previdenciários.

36.3 Os metroviários desligados que tiveram os cálculos realizados com base no salário nominal e sem os reflexos devidos pela projeção do aviso prévio, tendo ação judicial ou não, receberão as diferenças devidas mediante TRCT complementar, com a assistência do sindicato.

36.4 Aos trabalhadores que já possuem ação judicial referente a matéria, em tramitação, será assegurado o pagamento integral das diferenças devidas, nos termos supra designados, e informada a quitação nos autos.

36.5 Caso a projeção do aviso prévio proporcional por tempo de serviço alcance o trintídio anterior à data-base da categoria, será pago o valor de um salário nominal a título de indenização, em conformidade com o artigo 9º da Lei 7238/84.

36.6 Caso a projeção do aviso prévio proporcional por tempo de serviço ultrapasse a data-base da categoria, será garantido o pagamento do reajuste concedido sobre todas as verbas rescisórias, de forma retroativa.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com nova abrangência e atendimento as inúmeras decisões judiciais.

Pretende-se, ainda, a solução das demandas



com o reconhecimento do direito dos trabalhadores, minorando, assim, o passivo trabalhista da empresa.

Considerando o artigo 487, §1º da CLT e orientações jurisprudenciais do TST, o aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os fins e a estipulação dos pagamentos anterior e posterior à data-base atende a legislação em vigor.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

37ª CLÁUSULA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

- 37.1. A Cia. do Metrô promoverá, gratuitamente, através de sua área de treinamento e/ou, de convênios com entidades tais como SESC, SENAI, SESI, dentre outras, cursos de aperfeiçoamento profissional para funcionários que atuam no setor administrativo, operativo, de manutenção e de expansão.
- 37.2. Caberá, também, à Cia. do Metrô, auxiliar através de programas de apoio a formação continuada, bem como através de convênios e concessão de bolsa de estudo, de subsídios de 100% (cem por cento) do valor dos cursos de 1º, 2º e 3º Grau, aí incluídos os cursos técnicos e de especialização, e ainda, os cursos de pós-graduação, do qual estejam participando os funcionários e os seus filhos.
- 37.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir aos seus funcionários, que venham obter formação profissional diversa daquela que exercem na empresa, estágio no Metrô, de modo que, possam se aperfeiçoar nas novas profissões para as quais se habilitaram (funções técnicas de nível médio, funções de nível superior, etc.). Este estágio deverá ser garantido, independentemente da área em que o funcionário esteja alocado.
- 37.4. A Cia. do Metrô se compromete a divulgar para todos os funcionários o número de vagas para estágios e cursos de aperfeiçoamento, notadamente aqueles realizados no SENAI, os pré-requisitos para inscrição do programa, comprometendo-se também, a discutir com os metroviários sobre a forma da realização dos concursos e critérios utilizados para aprovação.

- 37.5. Sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho estipulada contratualmente, fica garantido o horário móvel de entrada e saída para o funcionário estudante, desde que previamente ajustado com a sua chefia.
- 37.6. A Cia. do Metrô se compromete a reconhecer os cursos de formação superior realizados em 2 (dois) anos e já reconhecidos pelo MEC.
- 37.7 A Cia. Do Metrô assegurará curso de formação em idiomas para todos os funcionários, independentemente do cargo, de forma universal e isonômica.
- 37.8 Será devido um adicional de função ao trabalhador que executar a atividade de instrutor ou elaborar treinamentos.
- 37.9 A Cia. do Metrô viabilizará, de maneira célere, o treinamento em novas tecnologias, dos oficiais, técnicos, analistas e engenheiros, tendo em vista o recebimento de 98 trens reformados, CBTC, portas de plataforma, bloqueios automáticos e monotrilho.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro, visando o aperfeiçoamento sistemático dos trabalhadores metroviários, com vistas a garantir a continuidade da qualidade e excelência na prestação dos serviços de forma direta.

38ª CLÁUSULA - DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DE RECURSOS HUMANOS

- 38.1. Quando da introdução de novas tecnologias ou, de mudanças na organização do trabalho, a Cia. do Metrô se compromete a apresentar ao Sindicato, em prazo nunca inferior a 09 (nove) meses, o novo desenho proposto. Deverá ser apresentado também, um relatório indicando o impacto sobre os postos de trabalho, aqui incluídas as novas qualificações exigidas, bem como o perfil salarial.
- 38.2. A Cia. do Metrô se compromete a adotar, em conjunto com o Sindicato, uma política de treinamento, aperfeiçoamento e atualização tecnológica, fazendo ampla divulgação e ampliando os locais de realização.
- 38.3. A Cia. do Metrô garantirá, pelo menos, 12 (doze) dias úteis ao ano, de treinamento técnico para cada profissional, considerando-se para este fim, a participação em cursos ministrados pelo Metrô ou por terceiros, bem como a participação em seminários, congressos técnicos, simpósios, dentre outros, relacionados à área de atuação de cada profissional.
- 38.4. A Cia. do Metrô incentivará e propiciará os meios e oportunidades para que haja intercâmbio tecnológico e a transferência de conhecimento entre as companhias da área de transporte metro-



politano, além de fazê-lo, internamente, entre as diferentes áreas da empresa.

38.5. A Cia. do Metrô implantará a “Anotação de Responsabilidade Técnica - ART”, por desempenho de cargo e função, para engenheiros e arquitetos.

38.6. A Cia. do Metrô se compromete com a construção do posto de operadores de trens do Pátio Jabuquara (CP), na vigência desta norma Coletiva, bem como providenciar as reformas do Pátio de Itaquera (CP), melhorias do posto dos OT's de ITT e melhorias do posto dos OT's da Linha 5.

38.7 A Cia. do Metrô instalará salas de treinamento semelhantes às salas instaladas no PIT, em todas as linhas e pátios, a fim de viabilizar a ampliação do acesso a treinamentos e reciclagem.

38.8 Os treinamentos realizados no PAT, serão reproduzidos no PIT, garantindo-se o amplo acesso com menor custo de deslocamento aos metroviários.

38.9 A Cia. do Metrô garantirá que quaisquer treinamentos relacionados ao tráfego sejam de responsabilidade da OPC e executados pelos instrutores que tenham como cargo original alguma função do tráfego.

Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com razoável ampliação do seu espectro. É certo que, as reivindicações constantes desta cláusula terão como maior beneficiário o próprio Metrô, tendo em vista que, o seu atendimento resultará em melhor qualificação dos profissionais da empresa, e, conseqüentemente, no aumento da produtividade.

Atribuições da Função/Desvio de Função

39ª CLÁUSULA - EFETIVAÇÃO DE PROMOÇÃO

A Cia. do Metrô se compromete a registrar, imediatamente, na CTPS do trabalhador, toda e qualquer modificação em suas funções, particularmente, aquelas que decorram de promoção, comprometendo-se, também, a pagar, de imediato, o salário compatível com o novo cargo ocupado.

Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira alteração de seu espectro.

Normas Disciplinares

40ª CLÁUSULA - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR

40.1. Em caso de demissão unilateral, que somente se admitirá na hipótese de justa causa, fica assegurado ao funcionário o direito de defesa junto ao

diretor de sua área, assistido neste ato por diretor do sindicato.

40.2. A Cia. do Metrô garantirá ao funcionário, antes da interposição de recurso administrativo de ato demissional, acesso ao seu prontuário, inclusive ao prontuário médico, para que este possa preparar de modo consistente as suas razões recursais.

40.3. A interposição do recurso administrativo deverá ser feita em um prazo de 3 (três) dias úteis, subsequente ao do Comunicado de Desligamento. Enquanto aguarda a decisão, nenhuma providência administrativa em relação ao desligamento poderá ser adotada ficando garantido ao funcionário todas as prerrogativas previstas na legislação e neste acordo coletivo.

40.6 Será nula a demissão unilateral imotivada, ao teor do disposto pelo artigo 37 da CF e acórdão do STF no RE 589.998, devendo, a Cia. do Metrô, promover a imediata reintegração dos trabalhadores demitidos nessa condição, mediante requerimento administrativo.

40.7. Na hipótese de ser mantida a demissão por justa causa, considera-se como data da ruptura do contrato de trabalho, aquela na qual o funcionário recebeu o comunicado de desligamento.

Justificativa - Cuida-se de ampliação de garantia preexistente, com o objetivo de fortalecer mecanismos de auto-composição de conflitos de natureza trabalhista.

Registre-se que o Supremo Tribunal Federal acaba de posicionar-se no sentido de que empresas da natureza da Cia. do Metrô não poderão impor demissões imotivadas de forma unilateral. Tal decisão, prolatada nos autos do RE 589.998, tem repercussão geral.

41ª CLÁUSULA - PUNIÇÕES ANTERIORES

A Cia. do Metrô se compromete a desconsiderar todas as penalidades aplicadas aos seus funcionários, anteriormente à vigência desta norma coletiva, para fins de promoção funcional, dispensa, bem como, para quaisquer outras finalidades de natureza administrativa, que digam respeito ao funcionário penalizado.

*Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ampliação de seu espectro, com vistas a impedir condutas discriminatórias.

42ª CLÁUSULA - SINDICÂNCIA SOBRE EMPREGADOS

42.1. Toda e qualquer sindicância, investigação preliminar ou apuração de fatos que envolvam funcionários do Metrô, seja qual for o motivo que lhe dê origem, deverá ser aberta e conduzida pelo diretor



da área do funcionário investigado.

42.2. O Sindicato será comunicado de todas as sindicâncias, investigações preliminares e apurações de fatos, que se relacionem com metroviários, quando de sua abertura, sendo-lhe facultado o direito de acompanhá-las integralmente, inclusive com direito à voz.

42.2.1. Na hipótese do Sindicato decidir pelo acompanhamento do procedimento investigatório, este não poderá ocorrer sem a presença de um diretor da entidade sindical, sob pena de nulidade.

42.3. Fica garantido ao funcionário convocado para sindicância, o direito de arrolar até 3 (três) funcionários que possam prestar esclarecimentos sobre a matéria.

42.4. Afinada com a luta da sociedade brasileira, em defesa da ética e do fim da corrupção na Administração Pública, a Companhia garantirá a qualquer metroviário, o direito de solicitar sindicância interna, ao diretor de sua área, sempre que constatar ações ilícitas, irregularidades administrativas ou arbitrariedades cometidas por qualquer ocupante de cargo de chefia, supervisão, assessoramento, direção, dentre outros, não podendo o denunciante sofrer sanções disciplinares ou demissão, face à solicitação da sindicância.

42.5 As reuniões de análise de "Incidentes Notáveis" serão acompanhadas por Diretores da entidade sindical.

***Justificativa - Trata-se de garantia preexistente em Norma Coletiva, sendo certo que, a ampliação pretendida tem, por finalidade, a defesa do patrimônio público, bem como o combate a qualquer manifestação autoritária no exercício de função ou cargo público.**

Igualdade de Oportunidades

43ª CLÁUSULA - AÇÕES AFIRMATIVAS

43.1. A Cia. do Metrô se compromete a reunir frequentemente a comissão paritária já constituída, para debater, acompanhar e apresentar propostas e efetivar medidas e soluções concretas diante de questões relativas às relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de necessidades especiais.

43.2. A Comissão será constituída por representantes dos empregados e da empresa, podendo ser convidadas entidades especializadas em temas, para subsidiar o debate.

43.3. A Cia. do Metrô deverá possibilitar aos membros da Comissão que realizem tratativas com o intuito de resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem

distinção quanto ao gênero, raça, condição física e orientação sexual. Promovendo inclusive campanhas internas e externas com os usuários.

43.4. A Cia. do Metrô se compromete a ter como princípio administrativo na formação interna de seus profissionais o combate à discriminação em função de gênero, raça, orientação sexual e pessoas portadoras de necessidades especiais, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

43.5. A Cia. do Metrô se compromete a desenvolver ações e campanhas direcionadas ao combate do constrangimento moral, entendendo como tal toda e qualquer situação que leve a interiorização ou intimidação baseada em aspectos físicos, culturais, sexuais, étnicos, regionais e religiosos.

43.6. A Comissão deverá acompanhar o cumprimento das exigências expressas no Selo da Diversidade, pois dá conta de uma reivindicação antiga das mulheres que é a elaboração de um censo periódico na categoria que permitam ações propostas com oportunidades iguais para homens e mulheres, brancos e negros em termos de entrada na empresa e promoção.

43.7 Será assegurado aos metroviários, a inclusão de seus (suas) companheiros (as) em relações homoafetivas, em todos os benefícios e direitos assistenciais, de maneira desburocratizada, sem a realização de exigências superiores às realizadas aos casais heterossexuais.

43.8 Será implementado um programa de inclusão, com a fixação de cotas para negros nos cargos de chefia e liderança, assim como, no ingresso via concurso público.

43.9 Será assegurada a participação no sindicato nas atividades de integração dos novos funcionários;

43.10 A Cia. do Metrô destinará, periodicamente, tempo na TV MINUTO, para que o sindicato veicule campanhas de conscientização contra o machismo, o racismo e a homofobia, além de espaço próprio em suas estações.

43.11 a Cia. do Metrô implementará treinamentos na OPS para qualificar os trabalhadores na condução adequada dos casos de ocorrência de crimes raciais.

***Justificativa - Cuida-se de reivindicação que tem por objetivo garantir a igualdade de tratamento e oportunidades a todos os empregados da empresa, independentemente de suas condições físicas, orientação sexual, gênero, etnia, religião ou origem territorial.**

Política para Dependentes



44ª CLÁUSULA - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

44.1 Reivindica-se a garantia aos funcionários de todas as áreas da Companhia, que sejam dependentes de qualquer tipo de substâncias químicas, o direito de se reunirem 01 (uma) vez por semana, por 02 (duas) horas, durante a jornada de trabalho, sob a coordenação do grupo multidisciplinar já existente, que deverá ser integrado pelo Sindicato, de acordo com o programa já existente.

44.2 A Cia. Do Metrô garantirá ao representante do Sindicato liberação para participação em todas as atividades e reuniões do Grupo de Apoio aos Dependentes Químicos.

***Justificativa - Trata-se de ampliar conquista já existente, com objetivos nitidamente humanitários.**

Estabilidade Mãe

45ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA GESTANTES, MÃES ADOTANTES E PAIS

45.1. A funcionária gestante terá estabilidade no emprego desde o início da gestação, até 1 (um) ano após o fim da licença maternidade.

45.2. Será garantido à funcionária gestante que tenha sofrido aborto, devidamente comprovado por atestado médico, estabilidade no emprego a partir da concepção, até 180 (cento e oitenta) dias após a interrupção da gravidez.

45.3. A funcionária gestante que trabalhar exposta a condições insalubres, perigosas, penosas ou qualquer outra condição nociva à sua saúde e/ou à saúde do feto, deverá ser realocada, imediatamente, de área e/ou função, sem prejuízo salarial, ficando vedada a supressão de todos e quaisquer adicionais e gratificações percebidos, particularmente, os adicionais de periculosidade, insalubridade, risco de vida, de horas-extraordinárias, dentre outros.

45.4. A funcionária que seja mãe adotante, terá estabilidade no emprego de 1 (um) ano, após o término da licença maternidade, concedida pela empresa quando da adoção. A estabilidade de 1 (um)ano será aplicada ao pai adotante, a partir da adoção.

45.5. O funcionário que tenha sido pai, gozará de estabilidade no emprego desde o início da gestação de sua companheira, até 1 (um) ano após o fim da licença maternidade de sua companheira ou nascimento do filho.

***Justificativa - Trata-se de prerrogativas asseguradas constitucionalmente, cuja ampliação é pleiteada nesta ocasião, como forma de preservar o direito à maternidade e à pater-**

nidade, ameaçados pela lógica perversa do Capitalismo, que tem acentuado, significativamente, a sua vocação para aumentar o lucro, em detrimento das mais elementares garantias sociais dos trabalhadores.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

46ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA OS EMPREGADOS ACIDENTADOS NO TRABALHO

46.1. Fica garantido a todos os funcionários acidentados no trabalho, ou, que tenham contraído doença ocupacional, independentemente do período de afastamento do serviço, a estabilidade no emprego de 01(um) ano, contada da alta médica.

46.2. Caso o funcionário venha a sofrer redução parcial e/ou permanente em sua capacidade laboral, em virtude de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o Metrô deverá assegurar sua reabilitação e reaproveitamento profissional, em função compatível com seu estado de saúde ficando vedada a sua demissão imotivada até a data de sua aposentadoria.

***Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação de seu espectro que busca proteger o funcionário acidentado que, ao romper contrato de trabalho com a empresa, dificilmente conseguiria outro emprego, em decorrência da enorme redução de postos de trabalho verificado em nossa economia, que não tem conseguido absorver nem mesmo os trabalhadores inteiramente saudáveis.**

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

47ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VIRUS HIV E ACOMETIDOS POR OUTRAS DOENÇAS

47.1. A Cia. do Metrô garantirá estabilidade no emprego e pagamento de salários e demais benefícios, aos funcionários portadores do vírus HIV, CÂNCER, Hepatite de todos os tipos e esclerose de todos os tipos, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a incapacitação total do obreiro para o trabalho.

47.2. A Cia. do Metrô deverá subsidiar todo o tratamento médico-hospitalar do funcionário portador do vírus HIV, do funcionário acometido por câncer Hepatite de todos os tipos e esclerose de todos os tipos, comprometendo-se a pagar 100% (cem por cento) das despesas efetuadas com a terapia, devendo pagar, inclusive, medicamentos importados e nacionais a serem utilizados no combate às



doenças, inclusive, exames laboratoriais.

47.2.1. Para evitar que estas moléstias se proliferem, o Metrô fornecerá, gratuitamente, aos seus funcionários e dependentes, as vacinas de doenças infecto-contagiosas e de endemias, tais como: gripe, tuberculose, hepatite, antitetânica e HPV.

47.3. A Cia. do Metrô manterá sigilo absoluto acerca do estado de saúde do funcionário, comunicando o fato, apenas, aos funcionários que, de alguma forma, devam contribuir no combate à moléstia e, na garantia dos direitos assegurados aos portadores de doenças que trata esta cláusula.

47.4. Na hipótese de falecimento do funcionário em consequência da AIDS, CÂNCER, HEPATITE de todos os tipos e esclerose de todos os tipos, a empresa assumirá todo o débito acumulado no tratamento médico-hospitalar, firmando o compromisso de não descontá-lo das verbas rescisórias, seguros ou demais benefícios a que têm direito os parentes do metroviário falecido.

47.5. A Cia. do Metrô custeará o tratamento terapêutico e psicológico para os familiares dos funcionários acometidos pelos males previstos nesta cláusula.

47.6. Fica garantida a estabilidade no emprego ao metroviário que tenha parente em primeiro grau, acometido por quaisquer dos males previstos nesta cláusula.

***Justificativa - Garantia prevista em Norma Coletiva anterior, cuja ampliação do seu espectro se pretende nesta oportunidade. Isto porque a AIDS, o CÂNCER, a HEPATITE de todos os tipos e esclerose de todos os tipos se constituem em autênticos flagelos que tem vitimado a humanidade, sobretudo, nos últimos 10 (dez) anos, sem, que exista, no entanto, qualquer regulamentação legal a proteger a saúde do portador do vírus HIV, do portador de câncer e do portador de Hepatite. Por este motivo, se faz imperioso garanti-la através de norma coletiva.**

48ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE POR MOTIVO DE DOENÇA, SERVIÇO MILITAR OU PRÉ-APOSENTADORIA

48.1. A Cia. do Metrô se compromete a garantir estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a partir do retorno ao trabalho a todos os funcionários afastados do serviço e, que tenham recebido auxílio-doença.

48.2. A Cia. do Metrô também assegurará a permanência no emprego por 60 (sessenta) dias, contados a partir do retorno ao trabalho, aos funcionários afastados para fins de prestação do Serviço Militar.

48.3. Aos funcionários que trabalhem há mais de 03 (três) anos na empresa, e, que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de completar o tempo necessário para a obtenção da aposentadoria proporcional, ou, por idade, será garantida estabilidade no emprego, até a data em que lhes seja concedida, efetivamente, a aposentadoria.

48.4. Aos funcionários que trabalhem há mais de 10 (dez) anos no Metrô, e que estejam a 36 (trinta e seis) meses de completar o tempo necessário para a obtenção da aposentadoria proporcional ou por idade, será garantida estabilidade no emprego, até a data em que lhes seja concedida, efetivamente, a aposentadoria.

48.5. Na hipótese do Metrô demitir os funcionários protegidos pela estabilidade assegurada nos termos da presente cláusula, deverá reembolsar ao metroviário dispensado, todas as contribuições previdenciárias devidas pelo período estabilitário, a serem calculadas com base no último salário percebido pelo funcionário, devidamente reajustado com todos os acréscimos decorrentes de lei, norma coletiva ou por qualquer outra razão.

***Justificativa - Cuida-se de direito já previsto em norma coletiva, cuja ampliação se pretende, tendo em vista que, muitos metroviários foram demitidos pouco tempo depois de alta médica, constatando-se, posteriormente, que não estavam aptos ao trabalho. Há que se garantir, portanto, um prazo maior de estabilidade, para que nenhum metroviário seja demitido com seqüelas decorrentes de doença. fato que poderia comprometer, até mesmo, a percepção de benefícios previdenciários, o que se configura como uma autêntica desumanidade.**

Estabilidade Aposentadoria

49ª CLÁUSULA - GARANTIAS COMPLEMENTARES AO APOSENTADO

49.1. A Cia. do Metrô garantirá ao metroviário aposentado a permanência no emprego, salvo demissão por justa causa ou pedido de dispensa por iniciativa do empregado.

49.2. A Cia. do Metrô garantirá ao metroviário aposentado, quando da sua rescisão contratual, o pagamento de todas as verbas rescisórias, fundo de garantia depositado de todo o período trabalhado, bem como o pagamento da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos fundiários anteriores e posteriores à aposentadoria.

49.3. Aos funcionários que forem se aposentar e, que tenham 05 (cinco) ou mais anos de trabalho na Companhia, no momento em que for concedida a aposentadoria, a empresa garantirá, no ato da



homologação da rescisão contratual, o pagamento de uma indenização equivalente a 03(três) vezes o maior salário-base percebido pelo obreiro, sem prejuízo do aviso-prévio legal e proporcional a que tenham direito.

49.4. Será garantido aos funcionários que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria, bem como aqueles funcionários aposentados na ativa, a possibilidade de participarem de um programa que lhes prepare para a nova realidade profissional e social que passarão a enfrentar a partir do momento em que se aposentarem, com atendimento psicológico e atividades de formação na área da saúde e bem estar. Este programa será elaborado, conjuntamente, pelo Sindicato, a Associação dos Aposentados do Metrô e a empresa.

49.5. A Cia. garantirá ao metroviário aposentado e seus dependentes a permanência no plano de benefícios à saúde – Metrus Saúde Integral – MSI ou UNIMED, nas mesmas condições dos funcionários da ativa.

49.6. A Cia. do Metrô deverá subsidiar, integralmente, a compra de remédios para funcionários aposentados e seus dependentes legais.

49.7. A Cia. do Metrô garantirá aos metroviários aposentado e seus dependentes legais, sem condições físicas de locomoção por conta própria, transporte gratuito para os casos de tratamento de saúde.

49.8. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários aposentados a estabilidade prevista na Norma Coletiva para os acidentados no trabalho e afastados por motivo de doença.

49.10 A Cia. Do Metrô observará a aplicação da lei trabalhista (art. 475), não promovendo a dispensa dos aposentados por invalidez, cujos contratos de trabalho permanecerão suspensos.

49.11 Às mulheres aposentadas e beneficiárias, será observada a redução em 5 (cinco) anos no critério de idade para o recebimento do plano de previdência suplementar do METRUS.

****Justificativa - Trata-se de medida que tem por objetivo aumentar as garantias do funcionário aposentado que, sabidamente, experimenta enorme mudança em seu poder aquisitivo por ocasião de sua aposentadoria. Além disso, se depara diante de uma nova realidade social depois de se aposentar, que justifica a necessidade de preparação para que se adeque ao novo contexto no qual estará inserido.***

Pretende, ainda, o estrito cumprimento do disposto pelo artigo 475 da CLT, uma vez que é pacífico o entendimento de que a aposentadoria não é causa extintiva dos contratos

de trabalho, e que na ocorrência da aposentadoria por invalidez, o contrato permanece suspenso.

As demissões de aposentados por invalidez, além de ilegais tem reflexos sócias severíssimos, na medida em que expõe a situação de risco o trabalhador já fragilizado pela doença, com a extinção da capacidade para o trabalho, retirando-lhe de forma irregular benefícios como o convenio médico.

50ª CLÁUSULA - REPRESENTAÇÃO E ESTABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS NA GESTÃO DO METRUS

50.1. Os funcionários participarão em todas as instâncias diretivas e deliberativas do METRUS (Diretoria Executiva, Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal, Comissão de Investimentos, e Comitê de Gestão do METRUS/SAÚDE), de forma paritária, através de representantes eleitos diretamente pelos metroviários.

50.1.1. O METRUS, através do Conselho Deliberativo, com deliberação em Assembléia de participantes, promoverá as modificações no Estatuto, necessárias à viabilidade do disposto no item 50.1, da presente cláusula.

50.2 Será assegurada a participação dos metroviários, de forma paritária, e através de representantes eleitos, no Comitê de Gestão de Investimentos da Metrus.

50.3. Fica assegurado a todos os funcionários eleitos em todas as instâncias diretivas e deliberativas do METRUS - titulares e suplentes, estabilidade no emprego a partir do registro de sua candidatura, até 01(um) ano após o término do mandato.

50.4. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários eleitos para todas as instâncias diretivas e deliberativas do METRUS, licença com vencimentos durante todo o período de exercício do mandato e garantirá a compensação das horas dos conselheiros referentes à participação em reuniões nos dias de folga..

50.5. A Cia. do Metrô se compromete junto ao METRUS garantir que o processo eleitoral do instituto, seja de forma mais democrática e participativa da categoria, estabelecendo um quórum mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) para validação do pleito.

50.6 A votação para escolha dos representantes dos trabalhadores nas instancias do METRUS será realizada com a coleta de votos através de urnas nos locais de trabalho, nos períodos diurno, vespertino e noturno, em todos os setores, operação, administração e manutenção.

50.7 a escolha dos representantes dos trabalhadores

se dará pela indicação, através do voto, dos representantes por local de trabalho.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação que tem por finalidade assegurar aos funcionários que venham a compor as instâncias diretivas e deliberativas do METRUS, a necessária independência para o exercício do mandato no qual serão investidos, vistos que nem para as reuniões dos conselhos os mesmos estão sendo liberados. Objetiva-se, também, assegurar a estes funcionários o tempo necessário para exercer os cargos para os quais foram eleitos, razão porque se postula a sua liberação da prestação de serviços.**

Pretende-se, ainda, a democratização nas instâncias do Metrô, bem como, na forma de eleição dos representantes dos trabalhadores, com o objetivo de legitimar e assegurar a maior participação dos interessados no processo de escolha de seus representantes.

51ª CLÁUSULA - Proteção contra demissão unilateral imotivada

51.1. A Cia. do Metrô não demitirá unilateralmente, de forma imotivada, seus empregados de acordo com os preceitos da Convenção 158 da OIT, artigo 37 CF/88 e julgamento do RE 589.998 do STF.

***Justificativa - As garantias aqui postuladas se justificam na medida em que, o Metrô, vem reduzindo, sistematicamente, o seu quadro de funcionários e terceirizando atividades fins de metroviários (ex: recarga de bilhete único nas estações e concessão de todo sistema de arrecadação), em prejuízo da qualidade do serviço prestado à população.**

É certo que a Cia. Do Metrô constitui-se empresa pública, e como tal, lhe é exigido o atendimento dos princípios elencados pelo artigo 37 da Constituição Federal, dentre eles a motivação dos atos, logo, não é possível a demissão imotivada dos trabalhadores metroviários.

A proposta é adequada à decisão prolatada nos autos do RE 589.998, no qual, com repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela impossibilidade de demissão imotivada de empregados públicos.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

52ª CLÁUSULA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A Cia. do Metrô garantirá, durante 24 horas por dia, assistência jurídica da própria empresa no âmbi-

to civil e criminal, aos seus funcionários, inclusive, quando forem vítimas de discriminação e/ou assédio moral, sendo desnecessária a autorização de sua chefia imediata para que tomem as medidas administrativas e judiciais que lhes assegurem os seus direitos.

***Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro.**

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

53ª CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO

Até que seja concluída a discussão prevista na cláusula anterior, o Metrô praticará o seguinte:

53.1. Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários que somente se dará mediante acordo por escrito e específico celebrado com o sindicato da categoria, o que até o momento não há.

53.1.1. No Departamento MTS, da Gerência de Manutenção (GMT), será observada a jornada de 8 (oito) horas diárias, a serem cumpridas em turnos fixos, através da escala 6X4X3X1 (seis dias de trabalho - ou manhã, ou tarde, ou noite, seguidas de quatro dias de folgas, seguidas de três dias de trabalho - ou manhã, ou tarde, ou noite, seguidas de um dia de folga), bem como da escala 6X1X3X4 (seis dias de trabalho - ou manhã, ou tarde, ou noite, seguidas de um dia de folga, seguidas de três dias de trabalho - ou manhã, ou tarde, ou noite, seguidas de quatro dias de folgas).

53.1.2. No departamento MTS da gerência de manutenção (GMT), inclusive na Linha 5, como nas demais linhas, será observada a mesma jornada diária e a mesma escala de trabalho.

53.2. A jornada de trabalho para turnos ininterruptos de revezamento adequados às normas constitucionais, obedecerá aos seguintes critérios:

a) Jornada de 8 (oito) horas, conforme faculta o item XIV do artigo 7º da Constituição Federal;

b) Total semanal de 36 (trinta e seis) horas - média semanal para regime de escala de revezamento, considerada a combinação resultante da escala base (4x2x4) e escala de reforço (5x2).



- c) Nas áreas de materiais e corretiva, onde o regime de trabalho é de turnos ininterruptos de revezamento, a escala base adotada continuará sendo a 4X2X4 (quatro dias de trabalho diurno, seguidos de dois dias de trabalho noturno, seguidos de quatro folgas).
- d) Nas linhas 1 – Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, onde o regime de trabalho, é de turnos ininterruptos de revezamento, a escala base adotada continuará sendo a 4X2X4 (04 dias de trabalho diurno, seguidos por 02 dias de trabalho noturno, seguidos de 04 folgas). A Cia. do Metrô continuará assegurando que o funcionário que trabalha em turnos ininterruptos exerça suas funções por, no mínimo, 10(dez) meses ao ano na escala-base, sendo certo que, a escala de reforço será a 5X2 (05 dias de trabalho diurno, seguidos de 02 folgas). A permanência máxima na escala de reforço será de 01 (um) mês em cada ano trabalhado.
- e) Nas linhas 1 – Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, cujas funções forem exercidas em turnos fixos, no momento da celebração do presente Acordo, será assegurada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho, a serem cumpridas através das escalas: 4X2X6X4 (04 dias de trabalho diurno, seguidos por 02(dois) dias de folgas, seguidos por 06(seis) dias de trabalho diurno, seguidos por 04(quatro) dias de folgas) e/ou 5X3 (05 dias de trabalho diurno, seguidos de 03 folgas). A Cia. do Metrô continuará assegurando que o funcionário que trabalha em turno fixo, exerça suas funções por, no mínimo, 10 (dez) meses ao ano, nestas escalas, sendo certo que, a escala de reforço será: 5X2(05 dias de trabalho diurno, seguidos de 02 dias de folgas). A permanência máxima na escala de reforço será de 01 (um) mês em cada ano trabalhado.
- f) Nas novas linhas que forem implantadas será assegurada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho.
- g) Os trabalhadores submetidos ao regime de 40 (quarenta) horas semanais, que trabalham em uma das linhas previstas nas letras “d” e “e”, supra - GMT e GOP, deverão ter sua jornada reduzida para 36 (trinta e seis) horas, equiparando-se, desta maneira, aos demais funcionários que praticam esta jornada, inclusive no que diz respeito à remuneração. Esta garantia será aplicada, especialmente, aos funcionários submetidos à jornada de 40 (quarenta) horas, que exerçam as mesmas funções que outros funcionários submetidos à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.
- h) Serão instituídos mecanismos de compensação quando o total semanal médio anual de horas resultar inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais.
- 53.3 a Cia. do Metrô realizará a reposição do quadro de funcionários submetidos à escala 4x2x4, com

jornada de 36h semanais.

53.4. A Cia. do Metrô se compromete a implantar a jornada de trabalho semanal de 36 (trinta e seis) horas para todo o quadro operativo, tendo como base a escala 4x2x4, estabelecendo um quadro de funcionários para a escala base, por posto de trabalho em comum acordo com o Sindicato.

53.5. Jornada de 6 (seis) horas para operadores dos painéis de controle e Supervisores da Sala do Controle Operacional dos CCO's, CCS's e os operadores das Centrais de Telefonia, e Comunicações dos CCO's. No que diz respeito à escala-base nos CCO's, será a 6X1X2X3(06 dias de trabalho diurno - manhã ou tarde, seguidos de 01 dia de folga, seguidos de 02 dias de trabalho noturno, seguidos de 03 dias de folga).

53.6. A mudança em quaisquer das escalas de trabalho, previstas nos itens anteriores, bem como a implantação de novas escalas e novos horários de trabalho, deverá ser debatido com a categoria e o Sindicato, sendo certo que, quaisquer alterações formuladas a este respeito dependerão da concordância dos trabalhadores e da sua entidade sindical.

53.7. A Cia. do Metrô manterá horário móvel de 1(uma) hora para os funcionários da Administração, Expansão e funcionários técnico-administrativos.

53.8. A Cia. do Metrô estenderá horário móvel de, no mínimo, 30 (trinta) minutos para os funcionários da Gerência de Manutenção (GMT) que ocupam postos de trabalho operacionais, ao longo das Linhas, como também cujas atividades são exercidas no Pátio Jabaquara, Pátio Itaquera, Pátio Capão Redondo e EPB.

53.9. Os funcionários que tenham sido enquadrados na função de Agente de Estação - AE Faixa 3, por força de aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho, registrado na DRTE/SP sob o nº 46219.026975/98-45, e que trabalhavam, à época, nas linhas 1 - Azul e 3 - Vermelha, continuarão a cumprir o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, mediante jornadas anuais de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo 1º. A composição das 36 (trinta e seis) horas semanal dar-se-á por média anual decorrente de trabalho na escala 4x2x4 (quatro manhãs ou tardes de trabalho, seguidas por duas noites de trabalho, seguidas por quatro dias de folga), combinada com escala 5x2 (cinco manhãs ou tardes de trabalho, seguidas por dois dias de folga) com jornada de 8 (oito) horas.

Parágrafo 2º. A composição entre as escalas 4x2x4 e 5x2 poderá ocorrer de duas formas, de acordo com as necessidades do posto de trabalho, como segue:



a) 10 (dez) meses nas escala 4x2x4, com 8h15m de jornada diária e 1 (um) mês na escala 5x2 com 8 (oito) horas de jornada diária.

b) 7 (sete) meses na escala 4x2x4, com 8 (oito) horas de jornada diária e 4 (quatro) meses na escala 5x2 com 8 (oito) horas de jornada diária.

53.10. Os funcionários que tenham sido enquadrados na função de Agente de Estação - AE Faixa 2, por força de aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho, registrado na DRT/SP sob o nº 46219.026975/98-45, e que trabalhavam, na época, nas linhas 1 - Azul e 3 - Vermelha, continuarão a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, em escalas fixas, que prevalecerão ainda que este grupo de funcionários progrida para a Faixa 3.

Parágrafo Único. A composição das 36 (trinta e seis) horas dar-se-á por média anual decorrente de trabalho na escala 4x2x6x4, com jornada diária de 8 (oito) horas, combinada com a escala 5x2, com jornada diária de 7h30m, sendo no mínimo 7 (sete) meses na escala 4x2x6x4 e no máximo 4 (quatro) meses na escala 5x2.

53.11. Manutenção da jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas por semana - média semanal anual, e 08 (oito) horas por dia, em turno fixo, na escala 4x2x6x4 (quatro manhãs ou tardes de trabalho por dois dias de folga, seguidos de seis manhãs ou tardes de trabalho por quatro dias de folga), aos Operadores de Transporte Metroviário I (Agente de Estação) e Agente de Segurança Metroviária I (Agente de Segurança), que passaram a estar submetidos a essa jornada, por força de acordo celebrado nos autos do Dissídio Coletivo TRT/SP 170/2000, bem como por força de Sentença Normativa prolatada nos autos do Dissídio Coletivo TRT/SP 359/2002.

53.12. Para todos os funcionários que trabalham na via permanente - Gerência de Manutenção, será mantido o horário de trabalho das 23:00 horas às 05:30 horas do dia seguinte - técnicos e pessoal operativo.

53.13. Os funcionários vinculados ao Departamento CIM, da Gerência de Manutenção, estarão submetidos a jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias a serem cumpridas em turnos de revezamento, por intermédio das escala 6X1X2X3 (seis dias de trabalho diurno - manhã ou tarde, seguidos de uma folga, seguida de dois dias de trabalho noturno, seguidos de três dias de folgas).

53.14. Para todos os funcionários que trabalham em regime de 36(trinta e seis) horas fica garantida a permanência na referida jornada, quando do afastamento de suas funções, mudanças de escalas, realocação temporária do funcionário por qualquer motivo (acidente do trabalho, doença ocupacional,

auxílio doença, etc.)

53.15. Para todos os funcionários dos MTS's e MTV's que trabalham em todas as bases noturnas, será implantado o horário de trabalho das 23 horas (vinete e três horas) às 05:30 horas (Cinco horas e trinta minutos) do dia seguinte.

53.16 O período de intervalo para refeição e descanso sempre será remunerado e computado na jornada normal de trabalho, de modo que, em nenhuma hipótese, o tempo à disposição da Cia. do Metrô ultrapassará 8h diárias, inclusive para os metroviários que se ativam na escala 6 x 3.

53.17 A escala 6 x 3 será substituída por escala 5 x 3 (cinco dias de trabalho e três de descanso), observando o limite de 8h diárias, com intervalo intrajornada remunerado e computado na jornada.

53.18 Na ocorrência de transferência do trabalhador metroviário para escala de 36h semanais, a Cia. do Metrô formalizará aditamento contratual, fixando a nova condição.

53.19 Uma vez exercida a jornada de 36h horas semanais, independentemente de a movimentação ter ocorrido em decorrência de seleção interna, a Cia. do Metrô garantirá a continuidade da condição estabelecida, ou seja, os trabalhadores metroviários prosseguirão exercendo 36h semanais.

***Justificativa - Trata-se de renovar garantia preexistente com melhor explicitação do seu conteúdo. Isto porque a cláusula que aborda a Jornada de Trabalho no Acordo Coletivo anterior refere-se às “escalas base e de reforço”, sem, no entanto, explicitar como seria o seu formato. De outra parte, reitera-se a necessidade de cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais em todos os setores da Companhia, a medida que esta disposição não vem sendo observada nas Linhas 1 - Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, nas quais o Metrô vêm implantando turno fixo para os funcionários, com o cumprimento de 40 (quarenta) horas semanais.**

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

54ª CLÁUSULA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS

A Cia. do Metrô se compromete a iniciar um processo de discussão com o Sindicato, com o objetivo de reduzir as jornadas de trabalho praticadas atualmente, sem a redução do salário.



***Justificativa - A reivindicação aqui apresentada visa contribuir para a redução do elevadíssimo nível de desemprego que assola o Estado de São Paulo e o país.**

55ª CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA CAT/CTE

55.1. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários que trabalham prestando informações por telefone (CAT/CTE) alocados no CCO, jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias a serem cumpridas em turnos de revezamento, por intermédio da escala 6X1X2X3 (seis dias de trabalho diurno - manhã ou tarde, seguidos de uma folga, seguida de dois dias de trabalho noturno, seguidos de três dias de folgas) por toda a vigência desta Norma Coletiva.

***Justificativa - Trata-se de assegurar direito previsto em lei, bem como em norma coletiva anterior, com melhor explicitação do seu alcance.**

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

56ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO PARA A ENFERMAGEM

Os profissionais de enfermagem - enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem - que trabalhem no Metrô, terão sua jornada de trabalho fixada na Companhia, em até 30 horas por semana, no máximo.

***Justificativa - trata-se de garantir o cumprimento de sentença normativa aplicável aos enfermeiros do Estado de São Paulo, que não vem sendo observada pela Companhia.**

57ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO PARA OS DIGITADORES

57.1. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários que trabalham em serviços de digitação de computadores e monitoração de vídeos, por período igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do seu tempo de trabalho, jornada de 06 (seis) horas diárias, com intervalo de 10 (dez) minutos, para ginástica de relaxamento, a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados.

57.2. As disposições contidas no item anterior, terão aplicação imediata para os funcionários que trabalham em digitação e monitoração de vídeo no OF, no setor de Achados e Perdidos da Estação Sé, e, no Controle de Tráfego da Linha 2 - Verde (PSO, CLI e VMD).

57.3. A Cia. do Metrô se compromete a contratar, de imediato, funcionários habilitados para exercer, especificamente, a função de digitadores.

***Justificativa - Todas estas reivindicações constam de lei ou Portaria do Ministério do Trabalho, entretanto, a Companhia não as cumpre.**

58ª CLÁUSULA – MARCAÇÃO DE PONTO, HORÁRIO DE ENTRADA E SAÍDA

58.1. Será permitida aos funcionários da GOP e GMT, a marcação de ponto, sem que estejam uniformizados.

58.2. Será garantida a saída antecipada do funcionário sem marcação de ponto, em quaisquer dos postos da Companhia, desde que a sua rendição tenha se efetuado sem prejuízo da rotina de trabalho.

*** Justificativa - Cuida-se de reivindicação histórica da categoria.**

Compensação de Jornada

59ª CLÁUSULA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS

59.1. No período de vigência da presente Norma Coletiva, o Metrô propiciará a compensação de folgas em dias intercalados entre feriados e fins de semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes às referidas folgas, através de regime de compensação diluída no decorrer do exercício, na conformidade do calendário anual estabelecido de comum acordo entre funcionários e Sindicato.

59.2. Nas áreas ou atividades em que funcionários trabalhem em regime de turnos, e, nos serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade, a adoção da presente compensação será negociada previamente com o funcionário e o Sindicato.

59.3. As áreas, em comum acordo com seus funcionários definirão a forma de aplicação desta compensação. Para este fim, a Cia. do Metropolitano e uma comissão de representantes dos trabalhadores, indicada pelo sindicato, negociarão a tabela de compensação para ser apresentada em dezembro/2013.

59.4. A Cia. do Metrô estenderá em todas as áreas em que for possível, a compensação de jornada para 20 (vinte) minutos diários.

59.5. Serão devidamente compensados na vigência do presente acordo, os períodos de trabalho relativos aos dias 24/12 e 31/12, quando os mesmos incidirem em dias úteis.

***Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.**



Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

Intervalos para Descanso

60ª CLÁUSULA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO NAS ÁREAS OPERACIONAIS

A Cia. do Metrô ampliará para 60 (sessenta) minutos remunerados, o intervalo para fins de refeição e descanso aos funcionários operativos, especificados pela Gerência de Operações - GOP, e aos funcionários da Gerência de Manutenção - GMT, na qual o trabalho seja prestado em turnos ininterruptos de revezamento ou, em escala de turnos fixos abrangendo domingos e feriados, ou ainda, em horário fixo noturno.

***Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.**

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

Controle da Jornada

61ª CLÁUSULA - OMISSÃO NA MARCAÇÃO DE PONTO

A Cia. do Metrô observará sua atual política de não aplicar as penalidades pecuniárias como também as disciplinares previstas no Instrumento Normativo de Regime e Horário de Trabalho vigente.

***Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro.**

Faltas

62ª CLÁUSULA - AUSÊNCIAS ABONADAS

Além das demais ausências justificadas, na forma do artigo 473 da CLT, ficam asseguradas aos funcionários abrangidos:

62.1. Acompanhamento de filho e enteado com até 18 (dezoito) anos de idade, pais e/ou idosos dependentes a consultas médicas, exames laborato-

riais, internações, atendimento em pronto-socorro e convalescença, limitadas as ausências abonadas neste caso, em até 12 (doze) dias, ou 24 meios períodos, ou em até 96 (noventa e seis) horas, para cada 12 (doze) meses de trabalho. Permitir ainda que esta ausência abonada e devidamente comprovada por atestado médico seja utilizada também para os empregados pais metroviários e pais com filhos com necessidades especiais.

62.2. Acompanhamento de cônjuge, companheiro, pai ou mãe, filhos e enteados maiores de 14 anos em caso de internação ou, atendimento em pronto socorro, limitadas as ausências abonadas neste caso, em 03 (três) dias ou, em até 24(vinte e quatro) horas, para cada 12 (doze) meses de trabalho.

62.3. As ausências que se derem pelos motivos descritos nos itens 62.1. e 62.2. da presente cláusula, e, que excederem ao limite estabelecido, serão consideradas como justificadas, não importando, desta maneira, na perda dos DSR's., nem em dias de férias, facultado ao funcionário o direito à compensação da referida falta.

62.4. Independente da idade, acompanhamento a consultas médicas, exames laboratoriais, internações, atendimento em pronto-socorro e convalescença de dependentes portadores de necessidades especiais acometidos por limitações físico-motoras, mentais, visuais, auditivas ou múltiplas que as tornem hipossuficiente para regular inserção social, mediante a apresentação do correspondente atestado.

62.5. A falta de funcionário estudante em dia de prova escolar obrigatória - 1º, 2º e 3º graus, exames supletivos ou exame vestibular, desde que comprovada sua realização em dia e horário incompatível com a jornada de trabalho. O abono ora previsto dependerá de comunicação prévia da falta à empresa, com 48 horas de antecedência.

62.6. Ausências até o limite de 05 (cinco) por ano, considerando que o ano comercial é de 360 (trezentos e sessenta dias), enquanto que o calendário com o qual trabalha a categoria é de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias. Este abono será garantido a todos os metroviários.

62.7. O abono de ausências de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de pais, filhos, cônjuge, companheiro(a), irmãos, enteados, menores sob guarda, padras-tos, mediante a apresentação do correspondente atestado de óbito, nele incluído o prazo já previsto no artigo 473, inciso I, da CLT.

62.8. O abono de ausências de 2(dois) dias corridos, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de avos maternos e paternos, tios e primos de primeiro grau, sogros maternos e pater-nos, mediante a apresentação do correspondente



atestado de óbito.

62.9. A caracterização da “falta social” - Código 089, deverá ser feita, conjuntamente, pelo funcionário, por seu chefe imediato e o assistente social da Companhia.

62.10. Abono de ausências de 2 (dois) dias por ano para doação de sangue.

62.11. A Cia. do Metrô se compromete a garantir no acordo coletivo a aplicação da Lei Maria da Penha, em todos os seus artigos, principalmente no que se refere ao afastamento do trabalho por até 6 (seis) meses em decorrência de agressão familiar, assegurando o atendimento médico e psicológico.

62.12. A Cia. do Metrô garantirá a liberação abonada dos funcionários, para atividades bancárias, por meio período de trabalho nos dias de pagamento.

62.13 Será garantido o abono de dois dias mensais para acompanhamento escolar de dependentes menores, quando requisitado pela direção da escola.

62.13 Será assegurado o abono de trinta dias consecutivos, na forma de licença prêmio, a cada três anos de trabalho.

62.14 As ausências referidas nos sub-itens anteriores não serão computadas para fins de cálculo do índice de absenteísmo do empregado.

62.15 A Empresa não computará no cálculo do absenteísmo as faltas consideradas legais e justificadas, especialmente, aquelas decorrentes de doenças profissionais, acidente do trabalho, licença maternidade e abonos.

***Justificativa - Cuida-se de garantia prevista anteriormente com ligeira ampliação do seu espectro, tendo-se por objetivo não penalizar os trabalhadores que faltam ao serviço por motivos de absoluta relevância, como é o caso de todas as hipóteses aqui consignadas.**

63ª CLÁUSULA – NÃO INCIDÊNCIA DE FALTAS SOBRE OS DSR’s E FERIADOS

63.1. A remuneração dos DSR’s e feriados não será mais suprimida, em função de faltas ou atrasos ocorridos no curso da jornada semanal de trabalho.

63.2. Se por qualquer motivo o funcionário faltar ao trabalho e de comum acordo com sua supervisão imediata, o mesmo tiver que compensar o dia da falta, a forma de compensação será na mesma condição em relação ao dia da falta, isto é, respeitando o dia da semana, o turno, o horário e o posto de trabalho.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação histórica da categoria, bem como do movimento**

sindical brasileiro.

64ª CLÁUSULA – LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

A Cia. do Metrô concederá a cada cinco anos de trabalho, uma licença remunerada de 3 meses, a todos os funcionários que durante este período não tenham mais que 12 faltas injustificadas.

***Justificativa – Trata-se de reivindicação que busca premiar o funcionário que é assíduo em seu trabalho.**

65ª CLÁUSULA – ABONO FREQUÊNCIA

65.1. A Cia. do Metrô pagará aos seus funcionários que não tiverem um número de faltas injustificadas superiores a 01 (uma) por mês, no período de 12 (doze) meses que antecedem o início da vigência desta Norma Coletiva, um abono frequência equivalente a 15% (quinze por cento) do seu salário-base.

65.2. A percepção do abono frequência não exclui o recebimento da gratificação de férias, prevista constitucionalmente e, em norma coletiva aplicável à categoria Metroviária de São Paulo.

***Justificativa - Trata-se de cláusula que tem por objetivo combater o absenteísmo na Companhia do Metropolitano, assim como estimular e premiar a assiduidade dos funcionários.**

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

66ª CLÁUSULA - FÉRIAS ANUAIS

66.1. Os valores relativos à remuneração de férias individuais e da parcela final do 13º Salário dos funcionários, serão acrescidos da Gratificação por Tempo de Serviço e da média das horas-extras, do adicional noturno, dos Plantões de Sobreaviso, e dos percentuais de insalubridade ou de periculosidade.

66.2. A remuneração das férias individuais e o pagamento da parcela final do 13º Salário, também serão acrescidos do Adicional Transitório, da Gratificação de Função, do Adicional de Condição, do Adicional de Motorista, Adicional Quebra de Caixa, Adicional Estocagem, Transporte e Manuseio de Valores, Adicional Risco de Vida, Adicional de Turno e Salário Família, na conformidade dos aditivos aos contratos individuais de trabalho.

66.3 Será assegurado aos trabalhadores contratados na modalidade de tempo parcial, o gozo de 30 (trinta) dias de férias anuais, remuneradas na forma acima estabelecida.

66.4 Salvo nas hipóteses dos incisos III e IV do artigo 130 e do artigo 133 da CLT, o Metrô assegurará



a todos os funcionários abrangidos o direito de parcelar suas férias em dois períodos, desde que mediante prévio acordo com as respectivas chefias, sempre em períodos múltiplos de 10 (dez) dias para o quadro operativo da GOP, mas com período de gozo parcelado nunca inferior a 10 (dez) dias, para todos os funcionários.

66.5. Para o quadro operativo será garantida a concessão de um período de gozo, durante a permanência do funcionário na escala-base a que alude a Cláusula que regulamenta a Jornada de Trabalho em Norma Coletiva preexistente.

66.6. Fica assegurado aos funcionários abrangidos a garantia de emprego ou salário no período de 60 (sessenta) dias subseqüentes ao do retorno das férias.

66.7. Nas rescisões de contrato de trabalho com menos de 12 (doze) meses de serviço no Metrô fica assegurado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do salário integral por mês trabalhado, a título de férias proporcionais, exceto nos desligamentos por justa causa.

66.8. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários o gozo de suas férias, no prazo máximo de 06 (seis) meses, após o transcurso do período aquisitivo.

66.9. As férias anuais dos funcionários não poderão ser reduzidas, salvo se, o metroviário tiver mais de 15 (quinze) faltas não justificadas no curso do período aquisitivo.

66.10. Não serão descontados, do período aquisitivo do metroviário, os dias em que este se ausentar do trabalho por motivo de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

66.11. Em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença, seja qual for a sua causa, o funcionário, em nenhuma circunstância, deixará de contar para fins de período aquisitivo de férias, o tempo de trabalho anterior à sua alta médica.

66.12. A Cia. do Metrô concederá, a título de reconhecimento por permanência no serviço, 01 (um) dia a mais de férias aos seus funcionários, por cada ano trabalhado.

Justificativa - Trata-se de reivindicações que objetivam aperfeiçoar o instituto das férias, previsto em norma coletiva anterior, na Constituição Federal e, também, no diploma consolidado.

A ampliação do período de férias para os trabalhadores contratados em regime de tempo parcial é medida que confere melhores condições sociais, atribuindo ao instituto a função de recuperação da higidez física e mental para a continuidade do contrato de emprego, em consonância com o disposto pelo artigo 7º da CF/88.

Remuneração de Férias

67ª CLÁUSULA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE FÉRIAS

67.1. Fica estabelecida uma Remuneração Adicional de Férias, a ser paga pelo Metrô aos funcionários que tenham completado o período aquisitivo na conformidade do artigo 130 da CLT, antes ou durante a vigência do presente Acordo, e, desde que venham a gozá-las efetivamente no período compreendido entre 1º de maio de 2.012 a 30 de abril de 2.013.

67.2. A Remuneração Adicional de Férias incorpora e abrange, para todos os fins de direito, o adicional de férias previsto no inciso XVII, do artigo 7º, da Constituição Federal, e será paga no valor a ser calculado mediante aplicação da seguinte fórmula: Remuneração Adicional de Férias = Parcela Fixa + (0,7 vezes a Diferença entre o Salário Nominal e a Parcela Fixa).

67.3. O valor da parcela fixa a vigorar a partir de 1º de maio de 2.013, equivale ao salário normativo previsto na cláusula 3ª da presente pauta de reivindicação, devendo ser reajustado na mesma época e na mesma proporção dos reajustes salariais coletivos eventualmente concedidos na vigência desta Norma.

67.4. Entende-se como salário nominal, para os fins de aplicação da fórmula acima referida, o salário contratual atualizado do funcionário, no valor vigente no mês de competência do início do gozo das férias.

67.5. O valor total da Remuneração Adicional de Férias estabelecida na presente cláusula estará sempre limitado, não podendo ultrapassar, para todos os fins e efeitos, o valor do salário nominal do funcionário, vigente no mês de competência do início do gozo das férias.

67.6. Na hipótese de parcelamento de férias previsto na cláusula 66.3 o pagamento da Remuneração Adicional de Férias será efetuado no seu valor total, em uma única vez, e juntamente com o pagamento do primeiro período das férias parceladas.

67.7. Aos funcionários cujos contratos individuais de trabalho forem rescindidos durante a vigência do presente Acordo, exceto por justa causa, e desde que tenham completado todo o período aquisitivo de férias sem o seu respectivo gozo, será assegurado o pagamento da Remuneração Adicional de Férias, juntamente com a quitação das verbas rescisórias.

67.8. Nas rescisões contratuais ocorridas antes de completado o período aquisitivo de férias, exceto nas dispensas por justa causa, a Remuneração Adicional de Férias relativa ao período aquisitivo de férias interrompido pela rescisão contratual,



será paga proporcionalmente, na razão de 1/12 (um doze avos) para cada mês ou fração superior a 14 (catorze) dias efetivamente trabalhados.

67.9. Nas rescisões contratuais em decorrência de justa causa na vigência do presente Acordo, será paga, juntamente com a quitação das demais verbas rescisórias, somente a Remuneração Adicional de Férias, já adquiridas e ainda não gozadas antes da rescisão contratual.

**Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.*

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

Licença Maternidade

68ª CLÁUSULA - LICENÇA MATERNIDADE

68.1. Será garantido às metroviárias que venham a ser mães, licença maternidade de 12 meses, contados a partir do seu afastamento para o parto.

68.2. Na hipótese da mãe vir a dar à luz a mais de 01(uma) criança, ser-lhe-á assegurado mais um mês de licença, além do previsto no item anterior.

68.3 A Cia. do Metrô implementará um programa próprio para as gestantes, com o desenvolvimento de atividades de formação em saúde da mulher, nutrição, atividades físicas, saúde da criança e todo o necessário a sua proteção.

68.4 Após o período de licença maternidade, se a funcionária tiver férias vencidas poderá optar em usufruir destas logo na continuação do período de licença.

**Justificativa - Trata-se de mais uma reivindicação que tem por objetivo ampliação de norma coletiva em vigor e atender a legislação vigente, bem como garantir o direito à maternidade, que tem se mostrado inconveniente para algumas empresas na medida em que se constitui em um mecanismo de “diminuição de produtividade e aumento de custos”.*

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

Licença Adoção

69ª CLÁUSULA - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE

69.1. As funcionárias que adotarem crianças, também farão jus à licença maternidade de 12 meses.

69.2. Na hipótese da funcionária adotar mais de 01(uma) criança, ser-lhe-á assegurado mais um mês de licença, além do previsto no item anterior.

**Justificativa - Trata-se de mais uma reivindicação que tem por objetivo ampliação de norma coletiva em vigor, bem como garantir o direito à maternidade, que tem se mostrado inconveniente para algumas empresas na medida em que se constitui em um mecanismo de “diminuição de produtividade e aumento de custos”.*

Outras disposições sobre férias e licenças

70ª CLÁUSULA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Fica assegurada à funcionária mãe uma licença-amamentação de duas horas diárias, em horário a ser estabelecido mediante acordo com a respectiva chefia, no prazo máximo de 24 meses contados a partir do nascimento do filho.

**Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação de seu espectro.*

71ª CLÁUSULA - LICENÇA PATERNIDADE

A Cia. do Metrô assegurará aos funcionários abrangidos, licença paternidade de 30 dias consecutivos no decorrer da primeira semana após o nascimento de filho, ou, após a sua regular adoção, nela incluída a ausência prevista no artigo 473, III, da CLT.

**Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação de seu espectro.*

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

72ª CLÁUSULA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

Ficam ajustadas as seguintes medidas de proteção à saúde no trabalho:

72.1. LER/DORT

72.1.1. A Cia. do Metrô reconhecerá e informará ao corpo médico lotado nos ambulatórios da mesma, os fatores de risco relacionados na IN- 98 do INSS, assim como tomará todas as providências para atenuar estes mesmos fatores de risco no ambiente de trabalho metroviário.

72.1.2. Dentro de três meses, o Metrô fará levantamento criterioso, identificando os Fatores de Risco presentes na situação de trabalho. Deve ser analisado o modo como as tarefas são realizadas, especialmente as que envolvem movimentos repetitivos, movimentos bruscos, uso de força, posições forçadas e por tempo prolongado. Aspectos organizacionais do trabalho e psicossociais devem ser especialmente focalizados.

ores de Risco sobre as LER/DORT não se confunde com os Programas estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras (NRs). Podendo, pois, se utilizar de dados destes instrumentos para servir de guia para a elaboração de relatórios específicos para cada jurisdição das CIPAS descentralizadas.

72.1.2.2. O Relatório sobre Fatores de Risco (RFR) deverá ser público e todo interessado deverá ter acesso a seu conteúdo.

72.1.2.3. Será entregue, de imediato, cópias dos RFRs para cada CIPA descentralizada, de acordo com a sua alçada, e o conjunto de RFRs para a INTERCIPAS.

72.1.3. A Cia. do Metrô reconhece os distúrbios psicológicos causados ao empregado e a empregada acometida (o) de LER/DORT (assim como outras doenças causadas pelo trabalho).

72.1.3.1. A Cia. do Metrô custeará tratamento psicológico dos (as) funcionários (as), que adquirirem LER/DORT (assim como outras doenças causadas pelo trabalho). O apoio psicológico é essencial aos pacientes portadores de LER/DORT, para que se sintam amparados em sua insegurança e temor no que se refere às atividades prévias no trabalho, às conseqüências do adoecimento, às perspectivas no emprego. A abordagem dos aspectos psicossociais das LER/DORT e do sofrimento mental que cada paciente apresenta são muito úteis no processo de recuperação e reabilitação;

72.1.3.2. A Cia. do Metrô se empenhará em minimizar o drama psíquico do funcionário (a) portador de LER/DORT (assim como outras doenças causadas pelo trabalho), procurando realocá-lo (a) o mais prontamente possível à atividade compatível com as restrições médicas.

72.1.3.3. A Cia. do Metrô se compromete, em um prazo de seis meses a contar da assinatura do presente acordo coletivo, em constituir junto ao Metrô um Centro de Reabilitação Multiprofissional.

72.1.3.4. A Cia. do Metrô formará grupos de adoecidos por LER/DORT, e através de atividades coletivas promoverá a discussão e reflexão sobre os temores e dúvidas dos pacientes em relação ao adoecimento e às dificuldades encontradas no estabelecimento do diagnóstico, tratamento e reabilitação terapias corporais de relaxamento, alongamento e reeducação postural têm sido de extrema importância, assim como a hidroterapia.

72.1.3.5. A Cia. do Metrô formará os grupos informativo-psicoterapêutico-pedagógicos, promovidos por profissionais da área de saúde mental, também propiciam a troca de experiências a respeito de toda problemática das LER/DORT, enriquecendo as discussões e os progressos durante o tratamento. Situações de conflitos, de medo, que trazem sofrimento expresso de diferentes maneiras são enfrentadas coletivamente, por meio de técnicas diversificadas.

72.1.3.6. A Cia. do Metrô adotará a terapia ocupacional nas atividades em grupo, onde serão discutidos temas referentes às atividades da vida cotidiana, para que esses trabalhadores possam se apropriar novamente das suas capacidades e re-significar o seu “fazer”, levando em conta as mudanças decorrentes do adoecimento. Individualmente, a terapia ocupacional também pode atuar na indicação e confecção de órteses de posicionamento adequadas para cada caso visando a prevenção de deformidades;

as terapias complementares, como a acupuntura, do-in, shiatsu, entre outras, também têm mostrado a eficácia no tratamento da LER/DORT

72.1.3.7. A Cia. do Metrô adotará terapias corporais de relaxamento, alongamento e reeducação postural, no qual têm sido de extrema importância, assim como a hidroterapia.

72.1.4. Havendo suspeita de diagnóstico de LER/DORT, deve ser emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.

72.1.4.1. A CAT deve ser emitida mesmo nos casos em que não acarrete incapacidade laborativa para fins de registro e não necessariamente para o afastamento do trabalho, ou seja, nenhuma CAT poderá ser recusada, devendo ser registrada independentemente da existência de incapacidade para o trabalho, para fins estatísticos e epidemiológicos.

72.1.4.2. Uma vez constado o Nexo Causal pelo INSS, a CAT não poderá ser fechada enquanto o trabalhador estiver em tratamento e/ou permanecer com limitações laborais causados pelas LER/DORTs.

72.1.4.3. A CAT deve conter a descrição da atividade e posto de trabalho para fundamentar o nexo causal.



72.1.4.4. Os casos de agravamento ou recidiva de sintomatologias incapacitantes deverão ser objeto de emissão de nova CAT em reabertura.

72.1.4.5. As cópias das CATs deverão ser encaminhadas, de imediato, para o sindicato, assim como para a CIPA descentralizada, sobre jurisdição física do funcionário acometido da LER/DORT.

72.2. Fornecimento de uniformes

72.2.1. A Cia. do Metrô continuará fornecendo uniformes específicos para as funções que o exigirem. Quando da troca do uniforme, a Cia. se compromete substituir por outro de melhor qualidade. A Cia. se compromete também antes da substituição fazer um teste do novo uniforme por um grupo de funcionários para constatar: qualidade do tecido, desconforto do mesmo, alergias e assaduras que possam ser provocadas, entre outros.

72.2.2. A Cia. do Metrô continuará fornecendo uniformes de verão camisa/camiseta para os funcionários da GOP e GMT.

72.2.3. No que diz respeito aos calçados, particularmente para todas as funções da GOP (estação, movimento e segurança) a Companhia deverá fornecer, opcionalmente, botas ou calçados mais confortáveis que os existentes até o momento, pelo fato do trabalho nestas funções ser realizado, predominantemente, em pé.

72.2.4. Nas funções em que a Japona faz parte do uniforme, o Metrô as substituirá por outras de melhor qualidade conforme item 72.2.1.

72.2.5. A Cia. do Metrô se compromete em viabilizar a troca da cor do uniforme dos funcionários da GOP/MOVIMENTO.

72.2.6 A Cia. do Metrô fornecerá uniformes e EPI's adequados às metroviárias da manutenção, inclusive observando a quantidade necessária ao atendimento da demanda, mesmo em setores não obrigatórios.

72.2.7 A Cia. do Metrô fornecerá jaquetas para todo o setor operativo.

72.2.8 A Cia. do Metrô não cobrará danos causados com o dano a materiais e utensílios, bem como, gastos com uniformes, materiais e utensílios.

72.3. Ambulatório médico noturno nos pátios de manutenção

A Cia. do Metrô se compromete a manter o funcionamento do ambulatório médico nos pátios de manutenção - Jabaquara, Itaquera e Capão Redondo, ininterruptamente, com a finalidade de propiciar atendimento ou encaminhamento de problemas de saúde, que surgem em todos os horários de trabalho da manutenção e operação, bem como, instalará ambulatório médico em todos os pátios, devendo, ainda contratar um clínico geral para cada ambulatório,

em parceria com o Metrus.

72.4. Readaptação dos trabalhadores ao retornarem dos afastamentos por acidente do trabalho ou doenças profissionais

A Cia. do Metrô organizará equipe técnica especializada, para a readequação e/ou readaptação dos trabalhadores afastados por acidente do trabalho ou doença profissional, que deverão atuar quando do retorno destes trabalhadores às suas funções de origem.

72.5. Doença ocupacional

Na hipótese de haver controvérsia de laudo acerca de doença ocupacional que acometa trabalhador metroviário, deverá ser formada comissão paritária constituída por um médico indicado pelo sindicato, e, um outro indicado pela empresa, que deverão elaborar um laudo conjunto a ser encaminhado ao INSS, consignadas eventuais divergências, se existirem, cabendo à empresa custeá-los integralmente.

72.6. Carteira de saúde

Reivindica-se que seja entregue ao trabalhador, todos os resultados de exames médicos por ele realizados, o que não vem ocorrendo a contento. Reivindica-se, também, a criação de uma carteira de saúde, em prazo máximo de 03 (três) meses, na qual será anotado o resultado dos exames médicos realizados, clínicos ou analíticos, os riscos da função exercida e os riscos do local de trabalho, bem como as medidas ambientais pertinentes.

72.7. Intervalo de descanso para trabalho penoso

72.7.1. A Cia. do Metrô deverá garantir a todo funcionário que exerça atividades de venda de bilhetes, um intervalo de, no mínimo 10 (dez) minutos para ginástica de relaxamento, a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, com vistas a diminuir a incidência de LER/DORT.

72.7.2. A Cia. do Metrô deverá garantir a todos funcionários que exerçam atividades predominantemente em pé, em circulação, ou estático, um intervalo de no mínimo 30 (trinta) minutos para cada hora trabalhada.

72.8. Saúde mental

Considerando o elevado índice de metroviários atingidos por problemas de saúde mental, bem como a falta de recursos financeiros aplicados nesta questão, o Metrô, conjuntamente com o sindicato, buscará desenvolver cursos de saúde mental relacionados ao trabalho, em convênio com entidades como a FUNDACENTRO, DIESAT e CRST, a serem subvencionados pela Companhia, tendo como um dos seus objetivos, detectar quais os aspectos do trabalho desenvolvido na empresa, que contribuem para a elevada incidência de doenças mentais. Além disso, será assegurado o acompanhamento psicológico

dos funcionários que atuam em ocorrências de atropelamento e/ou assaltos, ficando garantido, também, a continuidade do tratamento com o mesmo médico que iniciou a terapia. Nenhum funcionário deverá ser discriminado quando de nova ocorrência e novo tratamento psicológico e sim, seja intensificada sua terapia e acompanhamento.

72.9. Priorização da proteção coletiva sobre a individual

Baseado no que está previsto na NR-6, item 6.2, do Mtb, caberá ao Metrô fazer com que, a proteção coletiva na fonte seja prioritária à proteção coletiva no meio-ambiente, devendo esta última exercer prioridade sobre a proteção individual. Destaca-se, neste particular, a necessidade de implantação de controle de ruído através de medidas de acústica, e, de controle da poluição do ar, através de medidas de ventilação e exaustão industrial.

72.9.1 A Cia. do Metrô se compromete a adotar medidas que visem a criação e adequação dos postos de trabalho a condições ergonomicamente adequadas para a execução das atividades, sem prejuízo à saúde dos trabalhadores (Ex.: valas de manutenção de trens, estações, equipamentos fixos e de sistemas).

72.10. Bancos para repouso

Nas funções em que o funcionário trabalha boa parte do tempo em pé, serão fornecidos bancos para relaxamento muscular, tendo em vista o surgimento de inúmeros casos de varizes entre os metroviários.

72.11. Intervalo de descanso para audiometrias

A Cia. do Metrô se compromete a respeitar, o intervalo de descanso de 14 (quatorze) horas, prescrito em literatura especializada.

72.12. Exigência do código internacional de doenças (CID)

Quando o atestado médico apresentado pelo funcionário não contiver o CID respectivo, à Companhia não poderá exigir, respeitando a legislação em vigor a respeito do assunto.

72.13. Exames médicos periódicos

72.13.1. Os exames médicos periódicos voltarão a ter a mesma abrangência e periodicidade de que se revestiam anteriormente - exames admissionais. Ademais, deverão ser realizados em todos os funcionários, sem distinção de sexo, faixa etária ou local de trabalho, cabendo à empresa custeá-los integralmente. Todos os exames solicitados durante o exame médico periódico serão custeados pela empresa.

72.13.2. A Cia. do Metrô devesa garantir a realização de exames de eletrocardiograma, mapa, eletroencefalograma, audiometria, hepatite, diabete, teste

ergométrico, exame oftalmológico, endoscopia e ecocardiograma periodicamente, a todos os funcionários. Todos os exames solicitados durante o exame médico periódico, inclusive os supra citados, serão custeados pela empresa.

72.14. Exames médicos específicos

a) A Cia. do Metrô custeará integralmente, até trinta dias após a vigência desta Norma Coletiva, uma consulta ginecológica para as mulheres, independentemente de idade, bem como exames de colposcopia, colpocitologia, mamografia e ultrassonografia. (a justificativa para esta inclusão se dá devido ao expressivo número de mulheres que só descobrem a doença com a ultrassonografia). A GUIA DE SERVIÇO PROFISSIONAL/SERVIÇO AUXILIAR DE DIAGNÓSTICO E TERAPIA – SP/SADT é o formulário hábil para a realização da consulta/exames e a mesma deverá ser entregue pelo Metrô no seu posto de trabalho. O resultado dos exames previstos neste sub-item deverá ser entregue às funcionárias examinadas.

b) Para as mulheres com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma consulta médica, assim como a realização de todos os exames necessários para o diagnóstico e tratamento do climatério.

c) Para os homens com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma consulta médica urológica e exame de PSA até trinta dias da na vigência deste Acordo Coletivo, assim como a realização de todos os exames necessários à verificação da existência de câncer na próstata do funcionário. A GUIA DE SERVIÇO PROFISSIONAL/SERVIÇO AUXILIAR DE DIAGNÓSTICO E TERAPIA – SP/SADT é o formulário hábil para a realização da consulta/exames e a mesma deverá ser entregue pelo Metrô no seu posto de trabalho.

d) A Cia. do Metrô fará campanhas de prevenção da saúde da mulher, promovendo debates, seminários e outras atividades educativas para debater os seguintes temas: DST/AIDS, HPV, câncer de mama, menopausa, etc.

e) A Cia. do Metrô custeará, anualmente, a seus funcionários, um exame de sangue para dosagem de açúcar e colesterol, bem como, custeará toda a mediação prescrita e necessária ao tratamento de moléstias constatadas.

72.15. Exame médico demissional

72.15.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar exame médico demissional completo (com a mesma abrangência dos exames admissionais e de mudança de cargo), em todos os funcionários demitidos, de acordo com as disposições legais e administrativas aplicáveis à matéria. Caberá à Companhia, arcar, integralmente com os custos destes exames.



72.15.2. A Cia. do Metrô se compromete a agendar e realizar o exame médico demissional de acordo com o sub-item acima, somente após a conclusão do diretor, quando da interposição do recurso administrativo, conforme cláusula 40ª desta pauta.

72.16. Sistema de ventilação

72.16.1. A Cia. do Metrô se compromete a garantir, de imediato, a instalação de Ar Condicionado nas cabines dos trens da Linha 1 - Azul e Linha 2 - Verde, instalação de Ar condicionado no posto dos OT's de ANT, instalação de ar condicionado na SSO de todas as estações.

72.16.2. Instalação e o regular funcionamento do sistema de ventilação principal e auxiliar de toda a empresa, notadamente, da linha 2 - Verde e da Estação PSE, onde, comprovadamente, o sistema de ventilação está fora de funcionamento.

72.16.3. A Cia. do Metrô se compromete a instalar de imediato o sistema de ventilação (ar condicionado) das bilheterias blindadas já em funcionamento, bem como prever no projeto a ventilação das bilheterias futuras.

72.16.4. A Cia. do Metrô deverá observar a este respeito, o disposto em Portaria do Ministério da Saúde de n.º 3.525, de 28 de agosto de 1.998, que aprova o Regulamento Técnico para garantir a Qualidade do Ar de Interiores e Prevenção de Riscos à Saúde de Ocupantes de Ambientes Climatizados.

72.17. Investigação de acidentes

A Cia. do Metrô se compromete a garantir a participação da bancada dos trabalhadores da CIPA e do Sindicato em todas as fases da investigação, sempre que houver um acidente de trabalho ou falha grave no sistema operativo ou manutenção (incidente notável), que motive uma avaliação por parte da COPESE.

72.18. Registro de Acidente e Incidente no Trabalho

72.18.1. Configura-se acidente no trabalho o dano físico ou mental sofrido pelo funcionário que se relacione, mediata ou imediatamente, com suas atividades. Equipara-se ao acidente no trabalho todo o dano decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício de suas atividades, e o sofrido no percurso compreendido entre a residência e o local de trabalho e vice-versa.

72.18.1.1. É obrigatório que a chefia imediata do acidentado, registre o acidente independentemente se este causou afastamento do trabalho.

72.18.2. Havendo suspeita de diagnóstico de Doença Ocupacional (DO) ou evidência de Acidente no Trabalho (AT), deve ser emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.

72.18.2.1. A CAT deve ser emitida mesmo nos ca-

sos em que não acarrete incapacidade laborativa para fins de registro e não necessariamente para o afastamento do trabalho. Ou seja, nenhuma CAT poderá ser recusada, devendo ser registrada independentemente da existência de incapacidade para o trabalho, para fins estatísticos e epidemiológicos.

72.18.2.2. Uma vez constado o Nexo Causal pelo INSS, a CAT não poderá ser fechada enquanto o trabalhador estiver em tratamento e/ou permanecer com limitações laborais.

72.18.2.3. A CAT deve conter a descrição da atividade e posto de trabalho para fundamentar o nexo causal.

72.18.2.4. Os casos de agravamento ou recidiva de sintomatologias incapacitantes deverão ser objeto de reabertura CAT.

72.18.2.5. As cópias das CATs deverão ser encaminhadas, de imediato, para o sindicato, assim como para a CIPA descentralizada que atua no espaço físico do funcionário acometido de AT ou DO.

72.18.3. A Cia. do Metrô considerará para todos os efeitos legais e de direito, como acidente de trabalho, todas ocorrências durante horário de trabalho ou de trajeto, com empregados portadores de deficiência física que se utiliza de prótese ou equipamentos auxiliares. Em caso de danos da prótese ou equipamento auxiliar o Metrô assumirá integralmente os custos do seu reparo ou substituição.

72.18.4 O Instrumento Normativo que trata de Acidentes de Trabalho deverá ser objeto de revisão, estabelecendo condições a serem discutidas e consensuadas entre sindicato e empresa.

72.19. Pesquisa sobre o câncer, DST/HIV, esclerose múltipla e hepatite

A Cia. do Metrô e o Metrus darão início a um programa destinado a identificar o número de casos de câncer, DST/HIV, esclerose múltipla e hepatite que acometem seus funcionários, com vistas a desenvolver medidas preventivas para evitar a propagação destas moléstias.

72.20. Áreas para fumantes

A Cia. do Metrô se compromete a garantir que em todas as áreas os empregados fumantes terão tempo e espaço para fumar, até que os mesmos consigam vencer o vício.

72.21. Propaganda de drogas lícitas

A Cia. do Metrô não permitirá toda e qualquer propaganda de drogas lícitas - cigarro, álcool e remédios, através dos seus painéis publicitários.

72.22. Programa contra assalto

A Cia. do Metrô implantará, de imediato, conjuntamente com o Sindicato e as CIPAS, um programa



de combate aos assaltos ocorridos em suas dependências.

72.23. Garantias para cipeiros

72.23.1. Será garantida estabilidade para os cipeiros, desde a data de sua inscrição para concorrer à CIPA, até 02 (dois) anos após o término do mandato.

72.23.2. Garantia de comunicação através de Comunicação Interna(CI) das CIPAS para os órgãos competentes da empresa, com prazo de retorno de no máximo uma semana.

72.23.3. Liberação do trabalho com remuneração do secretário da INTERCIPAS, para que tenha condições de cumprir com as atividades preventivistas no conjunto da Companhia.

72.23.4. Liberação para os Vice-Presidentes por metade do expediente de trabalho.

72.23.5. As horas utilizadas pelos cipistas em prevenção e cumprimento do plano de trabalho não serão computadas nas H/H de suas áreas, devendo ser criado um código específico.

72.24. Serviço social

A Cia. do Metrô deverá aumentar o quadro de Assistentes Sociais no Metrô, com o objetivo de prestar um melhor atendimento para a categoria.

72.25. Ginástica laboral

A Cia. do Metrô deverá reativar o programa de ginástica laboral em todas as suas áreas, com o objetivo de evitar a propagação de doenças entre os seus funcionários.

72.26. Comissão de saúde, segurança e meio ambiente do trabalho

A Cia. do Metrô se compromete a constituir uma comissão permanente, com a participação do Sindicato e de membros das CIPAS, com vistas a debater problemas relacionados à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

72.27. Instalações adequadas para os funcionários

A Cia. do Metrô se compromete a dar cumprimento a todas as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho que se refiram à higiene e conforto dos funcionários, assegurando a existência de armários exclusivos, banheiros devidamente higienizados e em locais distantes das copas, inclusive vestuários femininos em todos os postos de trabalho.

72.28. Assédio moral

72.28.1. A Cia. do Metrô se compromete em estabelecer o diálogo sobre os métodos de organização do trabalho, como fator de prevenção do Assédio Moral e reflexão sobre o relacionamento dentro do ambiente do trabalho.

72.28.1.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar,

em conjunto com o sindicato seminários, palestras, campanhas e outras atividades voltadas para a discussão e prevenção do assédio moral.

72.28.1.2. Cabe a Cia. do Metrô, custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.

72.28.2. A Cia. do Metrô comporá equipe multidisciplinar, em um prazo de um mês, com representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representantes do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho – SRTE.

72.28.2.1. Cabe a equipe multidisciplinar, em um prazo de três meses a partir de sua constituição, elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual. Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, o Ministério Público e o Ministério do Trabalho.

72.28.2.2. Este código de ética deverá ter publicidade ampla e todo trabalhador e toda trabalhadora deverá ter acesso a seu conteúdo no formato de cartilha.

72.28.2.3. A fim de tornar efetivas as disposições desse código de ética, devem ser criados “espaços de confiança” formados por ouvidores, que receberão e encaminharão as queixas sobre assédio.

72.28.3. Na hipótese do trabalhador ou testemunha do assédio moral ser demitido, será anulada a demissão.

72.28.4. O agressor deverá retratar-se por escrito, retirando as queixas contra o/os trabalhador/es e a/as trabalhadora/s.

72.28.4.1. Se houver reincidência de práticas ofensivas e violência moral, sem que medidas preventivas tenham sido adotadas pelo empregador em relação à organização do trabalho e à concepção do posto de trabalho, o Metrô será responsabilizado solidariamente.

72.28.4.2. A Cia. do Metrô se compromete a tratar com rigor e não dar amparo jurídico e nem financeiro a qualquer empregado que cometer assédio moral ou qualquer tipo de discriminação conforme item 72.28.2.1.

72.28.5. A Cia. do Metrô considerará o conjunto de agravos à saúde em consequência do assédio moral como doença do trabalho, emitindo Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), para posterior reconhecimento do INSS. Essa ação deverá ser precedida de laudo de psicólogo ou médico, em que reconheçam os danos psíquicos e agravos à



saúde como oriundos das condições e relações de trabalho.

72.28.5.1. O custeio do tratamento do/s funcionário/s que adoeceram, foram vítimas de acidente em função de assédio moral, até obtenção da alta, será responsabilidade da empresa.

72.28.5.2. Ficará assegurada a indenização da vítima por danos a sua dignidade, integridade e agravos à saúde física/mental, independente de querer continuar ou não na empresa.

72.28.5.3 A Cia. do Metrô promoverá, juntamente com o sindicato, atividades de integração dos novos funcionários, com a realização de palestras que tratem do assédio moral, sexual e formas de discriminação.

72.29. Ergonomia

72.29.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar, em regime de urgência, o estudo de Ergonomia de todas as áreas da empresa e apresentá-los para as CIPAS descentralizadas e para a Secretaria de Saúde do Sindicato.

72.30. PCMSO e PPRA

A Cia. do Metrô disponibilizará anualmente os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para as CIPAS e para o Sindicato dos Trabalhadores.

72.31. Departamento médico

72.31.1. Aos médicos que prestam assistência ao trabalhador, independentemente de sua especialidade ou local em que atuem, cabe:

- a) assistir ao trabalhador, elaborar seu prontuário médico e fazer todos os encaminhamentos devidos
- b) fornecer atestados e pareceres para o afastamento do trabalho sempre que necessário, CONSIDERANDO que o repouso, o acesso a terapias ou o afastamento de determinados agentes agressivos faz parte do tratamento
- c) fornecer laudos, pareceres e relatórios de exame médico e dar encaminhamento, sempre que necessário, para benefício do paciente e dentro dos preceitos éticos, quanto aos dados do diagnóstico, prognóstico e tempo previsto de tratamento. Quando requerido pelo paciente deve o médico por à sua disposição tudo que se refira ao seu atendimento, em especial cópia dos exames e prontuário médico.
- d) não recusar nenhum atestado ou laudo médico expedido por especialistas da rede credenciada ou não ao plano de saúde do METRUS, assim como, não questionar os pedidos de afastamento prescritos por esses profissionais médicos.

72.31.2. Aos médicos que trabalham em empresas, independentemente de sua especialidade, é atribuição:

- a) atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa
- b) avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com sua situação de saúde, orientando-o, se necessário, no processo de adaptação
- c) dar conhecimento aos empregadores, trabalhadores, comissões de saúde, CIPAS e representantes sindicais, através de cópias de encaminhamentos, solicitações e outros documentos, dos riscos existentes no ambiente de trabalho, bem como dos outros informes técnicos de que dispuser desde que resguardado o sigilo profissional.
- d) promover a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho ou outro documento que comprove o evento infortunístico, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita de nexo etiológico da doença com o trabalho. Deve ser fornecida cópia dessa documentação ao trabalhador.
- e) notificar, formalmente, o órgão público competente, quando houver suspeita ou comprovação de transtornos da saúde atribuíveis ao trabalho, bem como recomendar ao empregador a adoção dos procedimentos cabíveis, independentemente da necessidade de afastar o empregado do trabalho.

72.31.3. São deveres dos médicos de empresa, que atendem ao trabalhador, independentemente de sua especialidade:

- a) atuar junto à empresa para eliminar ou atenuar a nocividade dos processos de produção e organização do trabalho, sempre que haja risco de agressão à saúde. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa.
- b) promover o acesso ao trabalho de portadores de afecções e deficiências para o trabalho, desde que este não agrave ou ponha em risco sua vida. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa.
- c) opor-se a qualquer ato discriminatório impeditivo de acesso ou permanência da gestante no trabalho, preservando-a, e ao feto, de possíveis agravos ou riscos decorrentes de suas funções, tarefas e condições ambientais.

72.31.4. O departamento médico da empresa, deve-



rá ampliar o número de credenciados para o atendimento dos metroviários acometidos de doenças ocupacionais e acidentados do trabalho.

72.32. Perícias médicas

A Cia. do Metrô se compromete a não realizar as perícias médicas do INSS no local de trabalho (ambulatórios), uma vez que estas estão proibidas pelo superintendente do INSS de São Paulo.

72.33. Saúde e meio ambiente de trabalho nas empresas terceirizadas pelo Metrô

72.33.1. As CIPAs descentralizadas do Metrô e as CIPAS das contratadas, que atuam no mesmo ambiente de trabalho (quando não houver seu designado) deverão conjuntamente, definir mecanismos de integração e de participação de todos os trabalhadores em relação às decisões das CIPA existentes no estabelecimento.

72.33.2. A Cia. do Metrô e as empresas contratadas deverão implementar, de forma integrada, medidas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, de forma a garantir o mesmo nível de proteção em matéria de segurança e saúde a todos os trabalhadores do estabelecimento.

72.33.3. A Cia. do Metrô adotará medidas necessárias para que as empresas contratadas, suas CIPAS, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

72.33.4. A Cia. do Metrô compromete-se a manter nos respectivos contratos com as empresas terceirizadas, cláusulas obrigando a observância, por parte das contratadas, das normas de segurança e saúde no trabalho vigentes na Companhia, inclusive no que diz respeito à realização de exames médicos periódicos.

72.33.4.1. A Cia. do Metrô compromete-se a manter nos contratos citados a previsão de fiscalização pela contratante e pelas CIPAS do cumprimento dessa obrigação, bem como de cláusula de rescisão do contrato em caso de inobservância de referidas normas pelas empresas contratadas.

72.33.4.2. Para garantir a fiscalização destes itens, o Metrô disponibilizará os referidos contratos para as CIPAS e para o Sindicato.

72.33.4.3. A Cia. do Metrô informará antecipadamente, a CIPA e ao Sindicato, sobre toda nova contratação que por ventura venha a realizar.

72.33.4.4. A Cia. do Metrô compromete-se a exigir, de imediato, a análise dos postos de trabalho no PPRA, assim como sua atualização anual. Também exigirá o PCMSO anualmente.

72.34. Acompanhamento e tratamento nos casos de

obesidade, centro de treinamento, condicionamento físico e intervalo de descanso para os funcionários do Corpo de Segurança Operacional

72.34.1. Que o acompanhamento e a aferição de peso não deverão ser realizados pelo departamento de segurança e sim por um grupo multidisciplinar composto por médico, nutricionista, psicólogo e preparadores físicos.

72.34.2. Garantias de emprego e realocação a todos os funcionários por motivos de obesidade, lesão, faixa etária ou restrições médicas.

72.34.3. Criação de uma comissão paritária para discussão e implantação de um programa para toda a Companhia que não vise tão somente o combate à obesidade, mas sua prevenção e também o tratamento de suas conseqüências (diabete tipo II, doenças coronárias, hipertensão e diversos tipos de câncer)

72.34.4. Implantação de um Centro de Treinamento e de Condicionamento Físico apropriado, com programa exclusivo para o corpo de segurança.

72.34.5. Fornecimento, pela Companhia, de roupas e calçados adequados para a realização de exercícios.

72.34.6. Suspensão imediata para revisão geral, sobre todos os aspectos, do programa implantado pelo OPS, sobre o controle da obesidade.

72.34.7. A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os funcionários que exerçam atividades predominantemente em pé, em ronda, ou estático, um intervalo de no mínimo 30 (trinta) minutos para cada hora trabalhada.

72.34.8. A Cia. do Metrô deverá garantir a todo o funcionário um intervalo de, no mínimo, 10(dez) minutos de descanso para cada 50(cinquenta) minutos de trabalho, tendo em vista, que o exercício do desempenho da função se dá em pé.

72.35. Patologias ocupacionais

As patologias de micro-varizes, ATM, escleroterapia, esporão de calcâneo e calos nos pés, passa a figurar dentre as doenças ocupacionais, visto que estas doenças decorrem das atividades laborais, notadamente, com os funcionários dos setores operativos que trabalham em pé. Caberá ao Metrô adotar medidas preventivas para evitar estes tipos de patologias.

72.36 Nexos Epidemiológico

A Cia. do Metrô ao emitir a CAT, deverá descrever a atividade e o posto de trabalho do funcionário, para fundamentar o nexos epidemiológico.

72.37 Doenças mentais e emocionais

A Cia. do Metro estabelecerá o nexos causal entre as doenças emocionais e mentais e as funções e/ou



condições de trabalho que expunham o trabalhador ao risco ou tenham contribuído para o desencadeamento / agravo das moléstias, procedendo a regular emissão da CAT.

72.38. Lavagem de uniforme

A Cia. do Metrô deverá garantir a lavagem dos uniformes dos funcionários.

72.39. Frequência de rádio

A Cia. do Metrô se compromete a instalar mais uma faixa de rádio exclusiva para os operadores de trens e CCO.

72.40 Vacinas e procedimentos médicos

A Cia. Do Metrô arcará com os custos das vacinas e procedimentos requeridos pelos médicos do trabalho.

72.41 Saúde da Mulher

A Cia. do Metrô implementará um programa de proteção à saúde da mulher, com atividades físicas, exames periódicos, atendimento especializado, atividade de formação em saúde, nutrição e bem estar, para as mulher metroviárias a partir dos 40 (quarenta) anos.

72.42 Alimentação

A Cia. do Metrô promoverá atividades de formação em nutrição e preparo de alimentos e educação alimentar.

72.43 O Metrô solucionará os principais itens de todas as CIPA's, principalmente os itens mais antigos, como construção de plataformas nas linhas de trens em frente o bloco da manutenção no Pátio de Itaquera, para facilitar o acesso dos funcionários à cabine do trem, também iniciará imediatamente a reforma do octógono da estação Corinthians-Itaquera, entre outros assuntos importantes das demais CIPA's.

****Justificativa - trata-se de um conjunto de reivindicações que já se encontram previstas por disposição legal ou normativa, cuja ampliação se pretende. Considerando que todas elas convergem para um objetivo comum, qual seja, a proteção à saúde do trabalhador, a sua justificação é apresentada em um único tópico.***

73ª CLÁUSULA – PLANO DE CARREIRA

73.1. A Cia. do Metrô se compromete a implantar, de imediato, um Plano de Carreira para todos os seus funcionários, nos moldes do que determina o artigo 461 da CLT, utilizando-se dos critérios já apontados pelo sindicato para as movimentações e enquadramento na carreira, em especial, garantindo-se os critérios elencados abaixo, bem como, assegurando um amplo processo de discussão

com o Sindicato e efetuará o registro do referido Quadro de Carreira na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo – SRTE/SP (antiga DRT), comprometendo-se a dar cumprimento a todos e quaisquer itens eventualmente descumpridos ao longo dos últimos anos.

73.2 A Cia. do Metrô apresentará, em 30 (trinta) dias da assinatura desse acordo, proposta de plano de carreira para os trabalhadores da GLG, visando estabelecer uma perspectiva de evolução funcional e remuneratória, integrando os ajudantes de logística às carreiras de operador de logística e técnico.

73.3 Referida proposta será submetida à apreciação dos trabalhadores, podendo ser objeto de sugestões e alterações.

73.4 Após a fixação de regras consensuais, referida proposta será implementada, no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura do presente acordo.

73.5 A Cia. do Metrô retomará a nomenclatura do cargo de TECNICO DE SEGURANÇA PARTIMONIAL aos trabalhadores que tiveram a nomenclatura do cargo unilateralmente alteradas para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO V e IV.

73.6 A Cia. do Metrô garantirá a redução do tempo de progressão salarial entre piso e teto de todos os cargos administrativos, em todos os níveis, nos moldes do plano de progressão salarial implantado para técnicos de restabelecimento e corretiva de trens.

**** Justificativa - O Plano de Carreira é um instrumento utilizado por todas as empresas modernas, com vistas a aumentar sua produtividade, bem como propiciar a valorização profissional dos seus funcionários. É inconcebível que uma empresa do porte do Metrô, não se disponha a aperfeiçoar um instrumento fundamental para a otimização das relações de trabalho, atendendo aos critérios legais de antiguidade e merecimento e, debatendo, de forma democrática com os trabalhadores.***

Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

73.2. Atribuição/faixa salarial

Definição dos pré-requisitos para a ocupação de cargos, suas atribuições e faixas salariais básicas.

73.2.1 As faixas salariais deverão ser estabelecidas

de maneira equânime e coerente, para permitir aos empregados a movimentação de cargos de uma carreira aos cargos da carreira, imediatamente, superior. Para isto, o piso da carreira subsequente deverá ser no mínimo igual ao teto da carreira anterior.

73.2.2 A Cia. do Metropolitano estabelecerá um Adicional de Qualificação para todos os funcionários, como forma de propiciar o incentivo ao estudo com o desenvolvimento profissional, a ser estabelecido nos seguintes patamares:

- a) para os cargos cuja exigência seja o nível médio ou técnico, caso o funcionário conclua curso de licenciatura ou bacharelado, será concedido um adicional de 5%;
- b) para os cargos cuja exigência seja a formação de nível superior, caso o empregado venha concluir o curso de Mestrado, será concedido um adicional de 5%;
- c) para os cargos cuja exigência seja a formação de nível superior, caso o empregado venha concluir o curso de Doutorado, será concedido um adicional de 8%;
- d) em todos os casos os adicionais serão acumulados, porém nunca ultrapassando a um patamar máximo de 10% e, deverão ser aplicados aos cursos já realizados pelos empregado.

Justificativa: Essa disposição visa incentivar aos empregados ao estudo permanente.

73.3. Movimentação de pessoal

- a) Admissão através de concurso público, preferencialmente para os níveis iniciais, a ser realizado, somente, depois de esgotadas as possibilidades de realocação e promoção de pessoal, mediante concurso interno (a exigência de concurso público não será feita aos funcionários demitidos por motivos de greve). Em se realizando o concurso interno os funcionários terão livre acesso às avaliações que foram feitas de todas as provas a que foram submetidos.
- b) Promoção por antiguidade: progressão anual do(a) funcionário(a) de um nível para outro, do cargo ocupado, face aos conhecimentos e experiências profissionais adquiridos em determinado período, independentemente do grau e formação escolar.
- c) Promoção vertical: ascensão de um cargo a outro, com complexidade e referência salarial superior.
- d) A movimentação de pessoal deverá ser automática e imediata, depois de decorrido prazo estabelecido na função, independentemente do treinamento.
- e) as progressões deverão viabilizar o alcance do salário teto na carreira, no prazo máximo de três anos.

73.4. Readaptação profissional

Deverá ser implantado Programa de Readaptação Profissional para os(as) funcionários(as) que, por motivo de saúde, estejam impossibilitados de exercer sua função, sem prejuízo de sua remuneração. A Cia. do Metrô não deixará de promover o funcionário portador de restrição médica, nem, tampouco, irá impedi-lo de participar de concurso interno, salvo se houver incompatibilidade entre o seu problema de saúde e a função que pretenda exercer.

73.5. Avaliação

Os critérios de avaliação dos funcionários serão definidos, objetivamente, pela Companhia e o Sindicato, eliminando-se a subjetividade das entrevistas, perfil e dinâmica de grupo com ampla divulgação entre os funcionários da empresa.

73.6. Regras, critérios e pré-requisitos para participação em concurso interno

73.6.1. A Cia. do Metrô se compromete a discutir com o Sindicato, antes de qualquer concurso interno, as regras, os critérios e os pré-requisitos necessários para participação nos mesmos, levando em consideração, o tempo de Companhia, a experiência, o conhecimento das atividades do cargo pleiteado, entre outras. Nos testes teóricos deverão conter um percentual de questões relativas ao cargo pleiteado.

73.6.2. Não serão consideradas para efeito de avaliação e de critérios para a participação nos concursos internos as faltas legais e justificadas.

73.7. Concurso interno antes de contratação externa

A Cia. do Metrô deverá se comprometer a preencher as vagas existentes em seu quadro, em primeiro lugar, através de seus funcionários, que deverão se submeter a concurso interno para tanto. Será garantido ao metroviário participar de todo e qualquer concurso interno, independentemente da área em que esteja alocado, desde que preencha os pré-requisitos para tanto. Na hipótese destas vagas não serem preenchidas internamente, a empresa realizará concurso externo para que ocorra o preenchimento.

73.7.1. Será garantido ao metroviário participar de todo e qualquer concurso interno, independentemente da área em que esteja alocado, mesmo que o seu salário atual seja superior ao piso da nova função pleiteada, e conseqüentemente inferior ao salário teto.

73.7.2. Ao preencher as vagas de quaisquer cargos através de concurso interno ou externo, o Metrô se compromete a manter as mesmas condições de trabalho, notadamente, a jornada, salário e funções, garantidos àqueles que já ocupam os cargos a serem preenchidos.

73.7.3. O funcionário que participar de concurso ex-



terno para outros cargos da empresa será isento da taxa de inscrição e caso seja aprovado, não necessitará se desligar da Cia., para assumir o novo cargo de trabalho.

73.7.4 Aos metroviários aprovados em concurso externo para novos cargos, será assegurada a irredutibilidade salarial, sendo nomeados ao novo cargo com o patamar salarial já aferido na carreira anterior.

73.7.4. A Cia. do Metropolitano de São Paulo incluirá os Cursos de Tecnologia, como aptos para habilitar os candidatos aos concursos externos e internos, para preenchimento dos cargos nas carreiras existentes na Cia.. Permitindo aos Tecnólogos assumir nas áreas técnicas, funções correlatas á dos cargos atualmente ocupados por profissionais com formação de bacharelado ou licenciatura nas áreas específicas (analistas, engenheiros e arquitetos, dentre outros).

73.7.5. A Cia. do Metropolitano de São Paulo incluirá o Curso Técnico de Logística, como uma das habilitações aos candidatos de concursos externos e internos, para preenchimento dos cargos nas carreiras existentes na Gerência de Logística.

Justificativa: O Governo do Estado de São Paulo tem como bandeira as FATECs -Faculdades de Tecnologia apenas como uma política de educação. Porém as empresas estaduais como o (CMSP, CPTM, EMTU não reconhece tal profissional, atendendo inclusive a pareceres do Conselho Nacional de Educação (vide pareceres do CNE).

73.8. Treinamento/aperfeiçoamento

Será garantido programa de treinamento/aperfeiçoamento para os funcionários em todos os níveis, observada a participação paritária entre homens e mulheres.

73.9. Divulgação

A Cia. do Metrô se compromete a divulgar, mensalmente, para todos os funcionários, o número de cargos vagos, a área respectiva, os requisitos para a sua investidura, bem como suas atribuições.

73.10. O exercício dos direitos da cidadania

O exercício de quaisquer direitos decorrentes da cidadania, previstos nas Constituições Federal e Estadual, na legislação trabalhista, bem como em qualquer outra norma jurídica, não poderá impedir a ascensão funcional do metroviário que os exerça.

73.11. Definição de mecanismos que possibilitem a efetivação dos aprendizes do SENAI

73.12 Plano de Carreira e Progressão Salarial na Manutenção de Sistemas Metroviários (PCMSM)

73.12.1 Da implantação do Plano de Carreira e Pro-

gressão Salarial na Manutenção de Sistemas Metroviários (PCMSM)

Justificativa: Reivindica-se que seja implantado na GMT, o mesmo modelo de Plano de Carreira que o já existente no GOP, que possibilitou a movimentação de pessoas na Carreira Operativa da Gerência de Operações.

A falta de perspectiva interna a Cia. está causando uma perigosa desmotivação na base da CARREIRA DE MANUTENÇÃO EM SISTEMAS METROVIÁRIOS (CMSM). Os atuais oficiais ingressantes não tem saída a não ser utilizar o atual cargo como rito de passagem. Ao perceber o engessamento de sua carreira, de imediato os oficiais ingressantes começam e se preparar para outro concurso público, dificultando ou impossibilitando sua real integração ao mundo do trabalho metroviário, o que a curto prazo acarretará na diminuição da qualidade do funcionamento do sistema.

73.12.2 Escolaridade exigida para a investidura na Carreira De Manutenção E Sistemas Metroviários (CMSM), será de nível MÉDIO.

Justificativa: Observa-se que com a evolução tecnológica do conjunto dos equipamentos, máquina e sistemas metroviários e, por conseguinte, da manutenção dos mesmos, ocorreu, na prática, uma progressão do nível de escolaridade dos ingressantes no cargo, atualmente denominado oficial de manutenção, que transitou do ensino fundamental para médio.

A exigência em Edital de concurso externo do ensino fundamental tornou-se anacrônica, devendo pois ajustar-se a realidade atual do chão metroviário, passando a nível médio, possibilitando, inclusive, que o ingressante no mundo metroviário tenha uma perceptiva de ascender em sua carreira.

73.12.3 Aos trabalhadores metroviários que, por ventura ainda não tenham concluído o ensino médio, será garantido pela Cia. que os mesmos, caso queiram, terminem este ciclo em horário de trabalho.

73.12.4 A CMSM terá três cargos distintos: OFICIAL TÉCNICO I, OFICIAL TÉCNICO II e OFICIAL TÉCNICO III

Justificativa: Trata-se de uma adequação da nomenclatura dos cargos, sendo que os atuais Oficiais de Manutenção passam, a partir da aprovação do PCMSM, a se denominar OFICIAL TÉCNICO I; os atuais Técnicos de Sistemas Metroviários, OFICIAL TÉCNICO II e os atuais Técnicos de Sistemas Metroviários Especializados, OFICIAL TÉCNICO III.

73.12.5 Com a mudança de nomenclatura, as atribuições, condições de trabalho, adicionais e gratificações de cada cargo não se alteram;

73.12.6 Cada cargo comportará as modalidades específicas ora praticadas, que serão alcunhadas com uma barra após o nome do cargo seguida do nome da modalidade, por exemplo: OFICIAL TÉCNICO I/MECÂNICO, OFICIAL TÉCNICO I/ PINTOR, OFICIAL TÉCNICO I/ELETRICISTA OFICIAL TÉCNICO II/MATERIAIS, OFICIAL TÉCNICO II/CORRETIVA, etc.

73.12.7 Equiparação e Isonomia Salarial. A partir da implantação da do PCMSM os cargos terão paridade horizontal, permitindo a completa flexibilidade entre as modalidades neste horizonte. Sendo que, para cada nível a modalidade referência para isonomia salarial será o cargo com salário mais alto, como por exemplo: OFICIAL TÉCNICO I a referência salarial é o atual Oficial de Manutenção Industrial

73.12.8 Concurso Interno. A ascensão de cargo dentro da CARREIRA DE MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS será por concurso interno, sendo pré requisito que o pleiteante a um cargo imediatamente superior esteja no teto da cargo imediatamente inferior.

73.12.8.1 Será pré requisito para a progressão de OFICIAL TÉCNICO I para OFICIAL TÉCNICO II que o pleiteante tenha concluído o curso técnico, ou superior equivalente;

73.12.8.2 A investidura na CSM será obrigatoriamente na base da carreira, no cargo de OFICIAL TÉCNICO I, salvo o disposto no item 73.12.8.3

73.12.8.3 As vagas não preenchidas pelo concurso interno poderão ser alvo de concurso externo.

73.12.9 Encurtamento do tempo de PROGRESSÃO SALARIAL dentro cargos. O tempo de progressão salarial entre piso e teto na carreira de OFICIAL TÉCNICO I, será de 5 anos; OFICIAL TÉCNICO II será de 5anos e OFICIAL TÉCNICO III será de 3 anos, observando os critérios a seguir discriminados.

Justificativa: Atualmente, existe um acentuado descompasso entre o tempo em que o funcionário assume o conjunto das tarefas de seu cargo e o tempo que leva para atingir o topo salarial deste mesmo cargo. Este descompasso gera as demandas de equiparação salarial.

Este problema foi reconhecido e corrigido para os cargos dos técnicos do restabelecimento e corretiva, mais existe em todos os cargos.

Para sanar esta distorção estrutural o PCMSM estabelece que o tempo de ascensão do piso ao teto dos cargos serão o que segue:

73.12.9.1 A progressão anual entre os steps será por bloco de conhecimento e atividades

Justificativa: Reivindica-se que se estenda a metodologia de progressão salarial aplicada para os Técnicos do Restabelecimento e Corretivas para o conjunto dos trabalhadores da manutenção (ver estrutura do PCMSM, anexa).

Assim sendo, a progressão funcional dentro de cada cargo será por steps anuais, se efetivando quando o funcionário adquirir um quantum de conhecimentos específicos da área.

73.12.9.2 - É responsabilidade da Cia. a elaboração, para cada área, de pacotes de cursos e/ou tarefas para cada step, assim como o oferecimento de tais pacotes aos funcionários no tempo certo, caso contrário a movimentação para o próximo step se dará normalmente, sem prejuízo do trabalhador.

73.12.10 Elevação do salário teto do OFICIAL TÉCNICO I (atual oficial industrial), conforme patamares discriminados na ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM).

73.12.11 Elevação do piso do OFICIAL TÉCNICO II (atual TSM), conforme patamares discriminados na ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM).

Justificativa: Trata-se de corrigir a distorção, onde o salário piso do cargo de nível superior (OFICIAL TÉCNICO II) é muito inferior ao teto salarial do nível inferior (OFICIAL TÉCNICO I), permitindo desta forma fluir a progressão salarial na carreira.

73.12.12 Elevação do salário teto do OFICIAL TÉCNICO II (atual TSM), conforme patamares discriminados na ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM).

73.12.13 Elevação do piso do OFICIAL TÉCNICO III (atual TSME), conforme patamares discriminados na ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM).

73.12.14 Elevação do salário teto do OFICIAL TÉCNICO III (atual TSME), conforme patamares discriminados na ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM).

73.12.15 A Cia. se compromete a firmar convênios com escolas técnicas, afim de proporcionar a qua-



lificação dos Oficiais Técnicos , para que os mesmos possam dar continuidade na CMSM.

Justificativa: Propiciar expectativa de carreira, estimulando a permanência e a especialização na manutenção metroviária.

ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA E PROGRESSÃO SALARIAL NA MANUTENÇÃO DE SISTEMAS METROVIÁRIOS (PCMSM)

OFICIAL TÉCNICO I

(MODALIDADES : MECÂNICO, ELETRICISTA, VEÍCULOS, INSPETOR DE EQ., INSTALAÇÕES, PINTOR INDUSTRIAL, SANIFICAÇÃO, USINADOR, etc...)

Escolaridade: Ensino Médio

1º step R\$ 2.245,08*

2º step R\$ 2.672,67*

3º step R\$ 3.100,26*

4º step R\$ 3.527,84*

5º step R\$ 3.955,44 *

Tempo de progressão salarial de 5 anos, do piso ao teto.

OFICIAL TÉCNICO II

(MODALIDADES : MECANICO, ELETRICISTA, PREVENTIVA, VEICULOS, INSPETOR DE EQ., INSTALAÇÕES, PINTOR INDUSTRIAL, SANIFICAÇÃO, USINADOR, MATERIAIS, etc...)

Escolaridade: Ensino Médio + Pré requisito de curso técnico

1º step R\$ 4.162,50*

2º step R\$ 4.712,02*

3º step R\$ 5.261,54*

4º step R\$ 5.811,05*

5º step R\$ 6.360,68*

OFICIAL TÉCNICO III

(MODALIDADES : MECANICO, ELETRICISTA, VEÍCULOS, INSPETOR DE EQ., INSTALAÇÕES, PINTOR INDUSTRIAL, SANIFICAÇÃO, USINADOR, etc...)

Escolaridade: Ensino Médio + Pré requisito de curso técnico

1º step R\$ 6.825,21*

2º step R\$ 7.524,78*

3º step R\$ 7.916,64*

Critério para movimentação na carreira: concurso interno, critério de desempate considerar tempo na função e depois tempo de casa

* os valores sofrerão reajuste salarial, conforme índice aplicado a categoria por ocasião da data base.

73.13 Adequações de carreira do setor operativo

73.13.1 A Cia. do Metrô incluirá os agentes de segurança na carreira da operação, alterando a nomenclatura do cargo para OTM1- SEGURANÇA, sem qualquer prejuízo às funções desenvolvidas, bem como, aos benefícios, adicionais, gratificações e vantagens recebidas, equiparando o piso salarial do atual OTM1 ao piso salarial do atual ASM1, a fim de que referidos cargos sejam o início da carreira na operação.

73.13.2 A Cia. do Metrô elevará o piso salarial do atual OTM2 ao hodiernamente teto salarial do atual ASM1, viabilizando a possibilidade dos mesmos concorrerem às possíveis vagas de OTM2.

73.13.3 A Cia. do Metrô mudará a nomenclatura do atual ASM2 para OTM3-SEGURANÇA, cargo este que poderá ser ocupado por qualquer OTM2 que se enquadre nos requisitos do mesmo.

73.13.4 A Cia. do Metrô criará o cargo de OTM4-SEGURANÇA que terá como função a operação do console de segurança, e equipará o salário ao dos atuais OTM4, que poderá ser ocupado por qualquer OTM3 que se enquadre nos requisitos do mesmo.

73.13.5 Nenhuma alteração de nomenclatura prejudicará a natureza das funções, fazendo jus, os empregados, a todos os benefícios, adicionais, gratificações e condições ora gozadas.

73.14 Adequações na carreira dos profissionais de informática

73.14.1 A Cia. do Metrô enquadrará como OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA (equivalente ao atual TSM – ver item 73.12.6) os trabalhadores que anteriormente à novembro de 2010 possuíam a denominação do cargo de TÉCNICO EM INFORMÁTICA, os quais tiveram a nomenclatura do cargo unilateralmente alteradas para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO.

73.14.2 A Cia. do Metrô enquadrará como OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA (equivalente ao atual TSM – ver item 73.12.6) os trabalhadores que anteriormente à novembro de 2010 possuíam a denominação do cargo de ENCARREGADO DE



CPD, os quais tiveram a nomenclatura do cargo unilateralmente alteradas para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO.

73.14.3 Aos trabalhadores metroviários que, por força da cláusulas 73.14.1 e 73.14.2 tenham sido enquadrados OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA e porventura ainda não tenham concluído o curso técnico (ou superior equivalente – item 73.12.8.1), será garantido pela Cia. que os mesmos, caso queiram, terminem este ciclo em horário de trabalho.

Justificativa: a profissão de Técnico em Informática não é regulamentada, não sendo exigido curso específico para seu exercício. Existem profissionais na Cia. exercendo a função de técnico em informática (ou seja, OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA) e que não possuem formação em instituições reconhecidas pelo MEC, apenas a prática profissional. Nessa área, existem, também, profissionais atuando como técnico, porém com certificado de curso superior (por ex.: Ciência da Computação, Tecnólogo...).

73.12. Equiparação salarial

A Cia. do Metrô deverá equiparar os salários e demais direitos trabalhistas, de todos os metroviários que exerçam idêntica função (Mecânicos, Eletricistas, Almojarifes, Oficiais de Manutenção, Oficiais de Movimentação, Pintores Industriais, Técnicos, Marceneiros, Ajudantes de Manutenção, entre outras).

73.12.1. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos OT's, que não foram movimentados, retroativamente ao mês de dezembro de 2008, procedendo dessa forma a equiparação salarial dos funcionários na mesma função. Além dos concursos para CST, seja garantida a participação dos mesmos nos concursos internos para SL e OPC.

73.12.2. A Cia. do Metrô se compromete a proceder à elevação salarial de todos

os Mecânicos, como também de todos os Eletricistas, em virtude de os mesmos desempenharem as mesmas atividades dentro das suas respectivas funções.

73.12.3. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos (as) Almojarifes no topo de carreira tendo como referência o teto dos salários dos Mecânicos e Eletricistas, tendo em vista que, em reestruturações ocorridas no passado, estes(as) ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial.

73.12.4. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Oficiais de Movimentação tendo como referência o teto dos salários dos(as) Almojarifes, tendo em vista, que em reestrutura-

ções ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial.

73.12.5. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Pintores Industriais, tendo como referência o teto dos salários dos Mecânicos e Eletricistas, tendo em vista que, em reestruturações ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial.

73.12.6. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Oficiais de Manutenção (Pintor, Encanador, Carpinteiro, Vidraceiro, Pedreiro) para o topo de carreira, tendo em vista que houve um acúmulo de funções sem o devido enquadramento salarial.

73.12.7. A Cia. do Metrô se compromete a enquadrar salarialmente os(as) Almojarifes recém-promovidos(as), em virtude de os(as) mesmos(as) já estarem desempenhando as novas funções, mas ainda recebem salários de Auxiliares de Almojarifado.

73.12.8. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Auxiliares Administrativos dos almojarifados, tendo como referência o teto dos salários dos Almojarifes já equiparados.

73.12.9. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial de todos os funcionários que desempenham as funções de técnicos, para o topo de carreira, em virtude de desempenharem as mesmas atividades dentro das suas respectivas funções.

73.12.10. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Marceneiros, tendo como referência o teto dos salários dos Oficiais de Manutenção, em virtude de que em reestruturações ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados, e que sempre estiveram no mesmo patamar salarial.

73.12.12 A Cia. do Metrô Nivelará o salário dos trabalhadores OTM III, garantindo a equiparação entre OTM III-B e os demais OTM-III.

73.12.13 A Cia. do Metrô realizará, imediatamente após a assinatura nessa norma coletiva, a adequação de cargo e salário dos 04 (quatro) Ajudantes de Almojarifado (Ajudantes de Logística), a fim de que sejam classificados no mesmo cargo e faixa salarial que os Oficiais de Logística Almojarifado I da GLG, já que exercem as mesmas atribuições.

73.12.14. A Cia. do Metrô se compromete a inserir no Plano de Cargos Técnico-Administrativo, uma carreira devidamente estruturada para as secretárias.

73.12.15. A Cia. do Metrô se compromete a não realizar novos concursos externos para a função de Auxiliar de Manobra, mantendo inalterada as fun-



ções e os postos de trabalho dos operadores de trem, nos pátios e nos terminais de manobra.

73.12.16. A Cia. do Metrô se compromete a não contratar novos Agentes de Estação – AE's, com jornada e direitos diferenciados dos demais funcionários que exercem a mesma função.

73.12.17. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos ASs, AEs e AMs que hoje se encontram com diferenças salariais dos demais funcionários que exercem a mesma função.

73.12.18 A Cia. Do Metrô realizará o nivelamento funcional e salarial, com a correção de distorções entre os trabalhadores do setor de movimentação (GLG e pintores (OFI)).

73.12.19 A Cia. Realizará a movimentação imediata de 150 OT's e 250 OE's, a fim de suprimir a defasagem do quadro de profissionais.

73.12.20 A Cia. do Metrô nivelará o teto do Oficial de Manutenção de Instalação a Oficial de Manutenção Industrial.

73.12.21 A Cia. do Metrô nivelará o teto de Analista de Desenvolvimento e Gestão III (P52) e Analista de Planejamento e Controle de Manutenção II (P 54), e ainda, criará o cargo de Analista Especializado (P 60).

73.12.22 A Cia. do Metrô promoverá plano de reabilitação aos trabalhadores que possuam restrição médica / funcional, inserindo-os nas medidas de progressão salarial e funcional.

73.12.23 A Cia. do Metrô realizará, em 20 (vinte) dias a movimentação dos 3 (três) trabalhadores alocados no M.T.O. do cargo de Oficial de Movimentação para Oficial de Manutenção Industrial, com a adequação salarial e funcional, inclusive a adoção de procedimentos necessários quanto a reclassificação, haja vista que desempenham as mesmas funções.

73.12.24 O Metrô não poderá criar plano de contingência desviando funções dos cargos de nenhum funcionário.

73.12.25 O Metrô não aceitará denúncias feitas por usuários, via SMS relacionadas aos seus funcionários. Para isso será criado um procedimento para que estas denúncias sejam descartadas

73.12.26 A Cia. Do Metrô enquadrará os pintores do MTO/OFI no quadro de oficial industrial.

73.12.27 A Cia. Do Metrô enquadrará os oficiais civis ao quadro de oficial industrial.

73.12.28 A Cia. Do Metrô equipará e enquadrará os oficiais de manutenção que eram ajudantes ao salário de oficial I.

73.12.29 A Cia. Do Metrô garantirá a elaboração de plano de carreira para os técnicos da manutenção

preventiva, e demais técnicos de sistemas metroviários, a ser formulado com a participação dos trabalhadores e sindicato, atendendo às reivindicações históricas da categoria, em especial ao fim da avaliação de desempenho, critério objetivos de progressão, e alternância de critérios de antiguidade e merecimento, tal qual o disposto pelo artigo 461 da CLT.

73.12.30 A Cia do Metrô não adotará medidas que introduzam aos agentes de segurança utilização de armas de choque ou bala de borracha, gás lacrimogêneo, spray de pimenta, entre outras.

73.12.31. A Cia. do Metrô equipará o salário hora dos Auxiliares de Manobra, ao salário hora dos Operadores de Trem, equalizando a remuneração.

73.12.32 A Cia do Metrô se compromete a fornecer ao Sindicato, cópias de todas as movimentações de pessoal realizadas a partir de 2003.

73.12.33. A Cia. do Metrô se compromete a garantir uma folha de pagamento bruta, por ano, a ser distribuída mensalmente, com destino exclusivo para as movimentações de pessoal.

73.12.34 A empresa procederá a devida equiparação aos trabalhadores que apresentam diferenças salariais, conforme constatado pela comissão formada junto ao Ministério Público do Trabalho, nos autos do processo MED 001527.2011.02.000/1 e em cumprimento aos termos do DC 2010700-39.2011.5.02.0000.

Justificativa - O Plano de cargos/salários e movimentações de pessoal é um instrumento utilizado por todas as empresas modernas, com vistas a aumentar sua produtividade, bem como propiciar a valorização profissional dos seus funcionários. É inconcebível que uma empresa do porte do Metrô, não se disponha a aperfeiçoar um instrumento fundamental para a otimização das relações de trabalho.

Pretende-se, ainda, o cumprimento do convencional nos autos do DC 2010700-39.2011.5.02.0000, em atendimento à boa fé nas negociações coletivas..

74ª CLÁUSULA – GESTÃO EMPRESARIAL DEMOCRÁTICA

A Cia. do Metrô se compromete a exercer uma gestão empresarial democrática, baseada nos seguintes termos:

74.1. Desenvolvimento de um programa de conscientização, formação e adaptação das chefias, em todos os níveis, com o objetivo de combater a “cultura administrativa autoritária” vigente, capacitando-as a gerir os recursos humanos com critérios democráticos, transparentes, participativos e de respeito aos subordinados.

74.2. Implantação de um Sistema de Avaliação das Chefias, onde os funcionários possam avaliar o desempenho funcional, assim como o desempenho como gestores de recursos humanos, dos supervisores gerais, coordenadores, chefes de departamento e gerentes, em todas as áreas da empresa.

74.3. Eleição de um Diretor Representante dos Funcionários, que deverá integrar a diretoria da empresa, e, ainda, reativação do Conselho de Representantes dos Funcionários -CRE, nos termos do que dispõe o art.115, parágrafo 23, da Constituição Estadual.

74.4. Garantia de participação das mulheres e negros em cursos, promoções, eventos e cargos de chefia.

74.5. Criação do cargo de ONBUDSMAN, escolhido pelos usuários.

74.6. A Cia. do Metrô se compromete a criar políticas para coibir toda e qualquer forma de assédio sexual, moral ou profissional, realizando, inclusive, campanhas periódicas de combate a estas práticas.

74.7. A Cia. do Metrô se compromete a não colocar nenhum critério restritivo quanto a concurso público e garantirá número de vagas iguais para homens e mulheres, brancos e negros.

74.8. A Cia. do Metrô se compromete a liberação do acesso a internet para todos os funcionários com o objetivo de ampliar seus conhecimentos.

74.9 A Cia. do Metrô voltará a realizar uma festa confraternização anual, para funcionários e dependentes.

***Justificativa - Trata-se de reivindicações que objetivam assegurar a gestão participativa e democrática da Companhia, adotada em um número razoável de empresas modernas.**

75ª CLÁUSULA – REPOSIÇÃO E AUMENTO DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

75.1. Definição de uma política de manutenção de empregos, que esteja harmonizada com o processo de modernização da empresa, e, que ao mesmo tempo, não permita que esta modernização seja feita através da extinção dos postos de trabalho.

75.2. Sem prejuízo do disposto no item anterior, a Companhia deverá repor, de imediato, a quantidade de funcionários que deixaram a empresa de janeiro de 1.995 até a data da assinatura desta Norma Coletiva, e que não foram substituídos, de acordo com o que já foi devidamente aprovado pelo CODEC.

75.3. A Cia. do Metrô se compromete igualmente a contratar novos funcionários, prioritariamente nas áreas operativas, de manutenção, expansão e ad-

ministrativa, além daqueles mencionados no tópico anterior, com o objetivo de atender a demanda nas novas estações que foram inauguradas a partir de 1.998 até a presente data, observando, inclusive, a ampliação da Linha 5, que impõe a necessidade de ampliação do quadro.

75.3.1 Contratação de mão de obra especializada, inclusive atendendo a Lei nº 3.214 do MTE–NR 04 item 4.2.3

75.4. A Cia. do Metrô se compromete a garantir que nenhum programa de incentivo do governo poderá ser utilizado para substituir atividades e/ou funções realizadas por metroviários.

75.5 Todas as composições de transporte de passageiros da Cia. do Metrô, serão operadas através de empregados especialmente contratados para as funções de operador de trem. Fica, terminantemente, proibida, a movimentação das composições de transportes de passageiros sem a presença de um operador de trem.

***Justificativa - O Sindicato pretende através desta cláusula impedir a redução do nível de emprego no Metrô. Além disso, pretende a reposição do quadro de funcionários, em virtude da grande defasagem de mão-de-obra verificada na empresa, bem como a contratação de novos funcionários, para atender à expansão da Companhia e ainda para melhorar o atendimento ao público.**

76ª CLÁUSULA – MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

76.1. A Cia. do Metrô cessará, de imediato, a contratação de mão-de-obra de terceiros, comprometendo-se, de agora em diante, a não mais celebrar contrato de prestação de serviços com outras empresas que tenham por objetivo a execução de atividades habituais e permanentes dentro do metropolitano.

76.1.1 Os trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas cujo contrato for extinto, serão incorporados aos quadros da Cia. do Metrô, independentemente da realização de concurso público.

76.2. A Cia. do Metrô cessará de imediato o contrato de mão-de-obra de terceiros, referente à recarga do Bilhete Único, dentro das dependências da empresa, passando esta atividade a ser executada por metroviários, por se tratar de atividade fim.

76.3. A locação de mão-de-obra temporária será admitida, tão somente, em caráter transitório, para o desempenho de atribuições ligadas a atividades-meio da empresa, desde que não sejam habituais e permanentes, respeitado o atual acordo coletivo da categoria, cargos, salários, direitos e benefícios.

76.4 A fiscalização das obras de expansão do metrô deverá ser realizada por metroviários, impondo-se a contratação imediata de técnicos e engenheiros.



76.5 a Cia. do Metrô responderá solidariamente pelo pagamento das verbas trabalhistas inadimplidas pelas empresas contratadas, aos trabalhadores do qual a força de trabalho teve proveito.

***Justificativa - Trata-se de garantias que têm por objetivo impedir a terceirização ilícita, tão amplamente praticada em nosso país, bem como proteger a unidade de organização sindical dos trabalhadores, ameaçada por este processo de pulverização que se avizinha, com a prática da terceirização ilícita.**

77ª CLÁUSULA – IMEDIATO CANCELAMENTO DA PPP DA LINHA 4 – AMARELA, SUSPENSÃO DO PROJETO DE EXPANSÃO ATRAVÉS DE PPP'S E PRIORIDADE DE EXPANSÃO COM QUALIDADE

A Cia. do Metrô se compromete a interceder junto ao Governo do Estado para que todo o investimento em sistemas metroviários seja realizado através desta, com a imediata suspensão do projeto de expansão, inclusive monotrilho, através de PPP's ou entrega de qualquer linha existente (v.g. Linha 5), bem como, o cancelamento do contrato de PPP da Linha 4 – Amarela, retomando a operação e manutenção do sistema.

77.1. A Cia. do Metrô do Metropolitano deverá se comprometer com a não interrupção das obras, visando concluir, prioritariamente, trechos já iniciados, a saber:

- a) Prioridade I - Trecho Ana Rosa/Vila Prudente, da Linha 2 - Verde;
- b) Prioridade II - Trecho Luz/Vila Sônia, da Linha 4 – Amarela;
- c) Prioridade III - Trecho Largo 13/Chácara Klabin, da Linha 5 – Lilás.

77.2. A retomada das atividades indicadas anteriormente respeitará o modelo de gestão, no qual o controle do processo de planejamento, de projeto, de implantação, operação e manutenção do sistema é executado dentro da Companhia, através da categoria metroviária, restabelecendo as gerências GMO e GCC, com adequação de pessoal, ficando terminantemente proibido para este fim, a utilização de serviços de terceiros, em quaisquer das atividades aqui mencionadas.

77.3. A Cia. do Metrô deverá se comprometer a interceder junto ao Governo do Estado para garantir o subsídio de, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos seus gastos para investimentos em políticas sociais e barateamento da tarifa.

77.4. Deverão ser observadas na aplicação desta cláusula, as disposições da cláusula 74 que versa sobre mão de obra de terceiros.

77.5 O Metrô garantirá a efetivação dos terceirizados

e funcionários da linha 4 – amarela.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação que, além de atender os reclamos da sociedade paulistana por mais transporte coletivo, objetiva, também, aumentar o nível de emprego, bem como o aperfeiçoamento técnico da empresa.**

78ª CLÁUSULA – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Em caso de incapacitação para o trabalho, total ou parcial, e permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o funcionário terá assegurado uma indenização em valor igual ao capital estipulado para morte natural, na Apólice de Seguro de Vida em Grupo, contratada pelo Metrô.

***Justificativa - A pretensão aduzida se justifica, para que a empresa adote medidas de segurança no trabalho, que reduzam os acidentes e doenças ocupacionais, verificados em patamar bastante elevado na Companhia do metropolitano.**

79ª CLÁUSULA – FORMULÁRIO DE INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADES COM EXPOSIÇÃO A AGENTES AGRESSIVOS À SAÚDE – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

79.1. A Cia. do Metrô se compromete a simplificar as rotinas que lhes competem para a concessão de aposentadoria, sobretudo, a especial, seguindo, para tanto, o que for estabelecido em normatizações do Ministério da Previdência. A empresa ao preencher o formulário do PPP, deverá constar que o funcionário fica exposto à atividade periculosa e adentram a áreas de risco de forma habitual e permanente, para fins de aposentadoria especial.

79.2. A Cia. do metro realizará o preenchimento do PPP relativamente aos trabalhadores expostos à periculosidade pelo risco elétrico em conformidade com as disposições da Lei 7.369/85, e interpretação dada pelo Enunciado 361 do TST, isso é, livre de menções a supostos (percentuais de tempo de exposição).

79.3. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP para todos os funcionários que estejam expostos a condições insalubres, constando expressamente o reconhecimento de tempo de exposição integral.

79.4. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP, no prazo máximo de 30(trinta) dias contados da data da solicitação.

79.5 . Para os locais de trabalho ou cargos em que houve reconhecimento judicial (em ação individual ou não) de existência de agente agressivo à saúde, preenchimento dos PPPs nos termos de tais laudos para todo os empregados em mesmas con-



dições (local de trabalho ou cargo), bem como o correspondente recolhimento da contribuição previdenciária adicional em razão da existência de agentes de insalubridade e periculosidade.

79.6 Realização de perícias independentes, levadas a cabo pela Fundacentro, por cargos e por locais de trabalho da Companhia, a fim de averiguar a existência de agentes agressivos à saúde dos empregados, para fins trabalhistas (de prevenção e saúde no trabalho) e previdenciários (de declaração para a obtenção dos direitos daí decorrentes).

79.7 Sempre que a medição de ruído feita pela empresa for igual ou inferior a 90db, é facultado ao sindicato convocar perito oficial do Ministério do Trabalho, para acompanhamento de novas medições.

***Justificativa - esta reivindicação se justifica tendo em vista a demora do fornecimento e o excesso de formalismo adotado pela empresa, no encaminhamento de pedidos de aposentadoria, tem criados obstáculos junto ao INSS, alguns deles insuperáveis, para a concessão dos benefícios pretendidos.**

80ª CLÁUSULA – PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS 2013

A Cia. do Metrô fará o pagamento da Participação nos Resultados referente ao período de janeiro a dezembro/2013, no valor total de duas folhas de pagamento sobre todos os vencimentos, distribuída linearmente a todos os funcionários, de maneira igualitária, independentemente do cargo, com uma antecipação de 50% (cinquenta por cento) desse valor no mês de julho de 2013, e os outros 50% (cinquenta por cento) pagos no mês de janeiro de 2014.

§1º Farão jus à PR, inclusive os trabalhadores em afastamento médico / previdenciário ou acidentário.

§2º O período de licença maternidade será considerado como efetivamente trabalhado, para os fins de pagamento da PR.

*** Justificativa – Trata-se de reivindicação prevista em legislação federal e que tradicionalmente é praticada pela Cia. do Metrô com distribuição igualitária dos resultados positivos da gestão da empresa.**

81ª CLÁUSULA - REGULAMENTAÇÃO DE NORMAS CONSTITUCIONAIS

Na eventual promulgação de Leis Ordinárias ou Complementares à atual Constituição Federal, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, que venham alterar disposições nele constantes, somente serão aplicadas quando mais favoráveis aos funcionários.

***Justificativa - Cuida-se de reivindicação histórica da categoria.**

82ª CLÁUSULA – PAGAMENTO DOS PROCESSOS COM SENTENÇA FAVORÁVEL NO TST

A Cia. do Metrô se compromete a pagar, de imediato, todos os créditos trabalhistas devidos aos funcionários, em Ações Judiciais nas quais já foram prolatados acórdãos no TST em processo de conhecimento, bem como nas demais Ações que se encontrar em fase de execução.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação que tem por objetivo, impedir a utilização por parte da empresa, de medidas judiciais que tem a única finalidade de postergar a solução dos conflitos.**

83ª CLÁUSULA – IMPOSTO, TAXAS SOBRE OS SALÁRIOS E ATENDIMENTO DO BANCO DO BRASIL

83.1. A Cia. do Metrô se compromete a negociar junto ao Banco operador – BB, a isenção de todas as tarifas e taxas cobradas de seus funcionários, independente do tipo de conta bancária.

83.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a quantidade suficiente de funcionários, em cada posto, para prestar um bom atendimento.

83.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a manutenção e instalação de postos de atendimento em todas as áreas fixas, inclusive retornando o posto do Pátio Capão Redondo - PCR.

83.4. A Cia. do Metrô se compromete a interceder junto ao Banco operador – BB, garantindo que os funcionários não sofram nenhum prejuízo financeiro quando da clonagem do seu cartão.

83.4.1. A Cia. do Metrô se compromete a dar todo apoio jurídico quando da clonagem do cartão do funcionário, bem como que o mesmo não sofra nenhum tipo de desconto no seu salário e/ou sanção disciplinar quando do seu deslocamento da área de trabalho para tomar providências do ocorrido.

83.5. A Cia. do Metrô se compromete a garantir que o empregado tenha a liberdade de livre escolha do banco em que quer receber o seu salário conforme legislação em vigor.

83.6 O Metrô disponibilizará meios eletrônicos de consulta dos limites de empréstimos consignados, autorizados na forma lei.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação que tem por finalidade preservar a remuneração líquida de cada metroviário, como também garantir um bom atendimento.**



O empregado não tem acesso aos dados de consulta em ocasiões de férias, afastamentos previdenciários ou de qualquer outra continência, sendo que para realizar as transações e consultas, nestes momentos, necessita se deslocar até o Metrô.

84ª CLÁUSULA – ÁREA DE LAZER

84.1. A Cia. do Metrô se compromete a dar continuidade às obras necessárias para conclusão da área de lazer do PIT.

84.2. A Cia. do Metrô se compromete a concluir de imediato a área de lazer no PCR, nos mesmos moldes da área de lazer do Pátio Jabaquara e do Pátio Itaquera, conforme compromisso assumido desde 2005.

84.3. A Cia. do Metrô se compromete a construir uma área de lazer na região central do município de São Paulo nos mesmos moldes das áreas de lazer do PAT e PIT.

84.4. Os metroviários estarão isentos do pagamento de quaisquer taxas face à utilização das áreas de lazer previstas nesta cláusula.

84.5. A Cia do Metrô se compromete a realizar a preservação e modernização das áreas de lazer existentes, inclusive com a adoção de piscinas cobertas com aquecimento.com projetos que ampliem as condições de lazer dos metroviários e seus familiares.

84.6 A Cia. do metrô se compromete a viabilizar, junto com a CPTM e a Secretaria de Transportes Metropolitanos, a realização de eventos esportivos com a participação dos trabalhadores metroviários, inclusive pertencentes aos quadros da Via-Quatro, ferroviários, contratados e terceirizados.

84.7 A Cia. do Metrô disponibilizará espaço nas áreas de lazer, em todos os setores de trabalho e ao longo da extensão das linhas, bem como, promoverá atividades de lazer e bem estar, tais como dança, alongamento e ginástica laboral

***Justificativa - Trata-se de reivindicação que já foi parcialmente atendida em Norma coletiva anterior. Por conseguinte, é reiterada nesta oportunidade, com ligeira ampliação do seu espectro.**

85ª CLÁUSULA – CONVÊNIO COM O SESC

A Cia. do Metrô se compromete a firmar convênio junto ao SESC para aposentados, funcionários e dependentes.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação com o objetivo de ampliar os espaços de lazer dos metroviários e familiares.**

86ª CLÁUSULA – VALE CULTURA

A Cia. do Metrô se compromete a fornecer a todos os seus empregados, um Vale Cultura no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, com vistas a permitir o acesso da categoria metroviária às atividades culturais.

Parágrafo Único – Este benefício não tem natureza salarial, não servindo como base de incidência para recolhimentos fiscais previdenciários e trabalhistas.

***Justificativa - Trata-se de reivindicação com o objetivo de ampliar o acesso a cultura aos metroviários.**

87ª CLÁUSULA – ESTACIONAMENTOS E INCENTIVO A BICICLETA

87.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar de imediato as obras necessárias do estacionamento do PCR e Tatuapé para melhorias de acessos e de utilizações dos mesmos, bem como as pavimentações dos mesmos.

87.2. A Cia. do Metrô se compromete a realizar de imediato no estacionamento de Tatuapé as obras necessárias para mudança da portaria bem como de instalações adequadas para os vigilantes com relação a vestiário e refeitório.

87.3 A Cia. do Metro disponibilizará estacionamentos pela extensão de todas as linhas e próximo aos prédios, bem como, promoverá a ampliação dos estacionamentos existentes, a fim de atender a demanda dos metroviários.

87.4 A Cia. do Metrô incentivará a utilização de bicicletas como meio de transporte para os trabalhadores através de auxílio para aquisição de bicicletas e equipamentos de segurança, instalação de bicicletários nas dependências da empresa e empréstimo de bicicletas para deslocamentos curtos.

***Justificativa – Trata-se de reivindicação que visa garantir principalmente a segurança de quem se utiliza dos estacionamentos e condições de trabalho para os vigilantes.**

88ª CLÁUSULA – BASE DE VIATURA DO OPS

A Cia. do Metrô garantirá na estação VBE e CPR, uma base de viatura do corpo de segurança.

***Justificativa – Trata-se de reivindicação que visa garantir principalmente a segurança e o pronto atendimento em ocorrências ao longo da Linha 5 - Lilás.**

89ª CLÁUSULA – TRANSPORTE: DESLOCAMENTO DE MICROS ÔNIBUS DOS PÁTIOS

89.1. A Cia. do Metrô se compromete junto as empresas responsáveis melhorias no transporte do PAT/JAB, PIT/ITQ e vice-versa quanto aos pontos de paradas e principalmente a redução dos intervalos



entre as viagens.

89.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir o transporte do PAT para PCR e vice-versa nos mesmos moldes do item anterior.

***Justificativa – Trata-se da ampliação de garantia já existente como no PAT e PIT, que visa garantir principalmente a segurança e facilitar o deslocamento para quem necessita fazê-lo.**

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

90ª CLÁUSULA - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS EM CURSOS DE NATUREZA SINDICAL

90.1. A Cia. do Metrô justificará e abonará a ausência dos funcionários ao trabalho, por motivo de participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical, na proporção de 30 (trinta) funcionários por mês.

90.2. Na hipótese do funcionário não vir a ser liberado pela área em primeira solicitação, sua liberação estará garantida na segunda solicitação.

90.3. A Cia. do Metrô se compromete a responder às solicitações de afastamento a que se refere esta cláusula, em prazo de 10 (dez) dias, antes do início do evento.

90.4. A Cia. do Metrô se compromete a justificar e abonar a ausência de 01 (um) funcionário para cada grupo de 50 (cinquenta), com vistas à sua participação no Congresso trienal da categoria, devendo-se ressaltar que, sua liberação não estará sujeita à autorização da chefia a que esteja subordinado.

90.5. A Cia. do Metrô garantirá a liberação de todos os diretores do sindicato - diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal – para que participem integralmente do Congresso da categoria profissional, justificando e abonando os dias de ausência ao serviço.

90.6. Estará garantido o afastamento com vencimentos do funcionário eleito pela categoria, para participar como delegado, de eventos de natureza sindical realizados pela Federação, Confederação e Centrais Sindicais a que se encontre vinculado o sindicato e a categoria metroviária.

***Justificativa - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.**

Garantias a Diretores Sindicais

91ª CLÁUSULA - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA PARA EXERCÍCIO DO MANDATO

91.1. A Cia. do Metrô continuará respeitando o princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais, emprego, salário e livre acesso às dependências da Companhia, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus funcionários.

91.2. A Cia. do Metrô garantirá a todos os diretores do sindicato - membros da diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal, o afastamento remunerado das atividades laborais, com a garantia de todos os direitos e benefícios inerentes ao cargo, à proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 funcionários, com fração de 251 funcionários.

91.3. A efetivação do afastamento se dará somente após a formalização e respectiva autorização pelo Metrô.

91.4. Será de até 05 (cinco) o limite total máximo de empregados cedidos para participação em Federações ou Centrais Sindicais, na modalidade de afastamento remunerado, e outros 05 (cinco) empregados cedidos, na modalidade não remunerados;

Parágrafo 1º - As solicitações deverão ser encaminhadas ao METRÔ pelo SINDICATO com a ata de nomeação e posse do representante;

91.4. Será garantida, a todos os dirigentes sindicais liberados, a utilização do Plano de Benefícios Voluntários do Metrô, extensivamente a seus dependentes, e nos mesmos moldes e condições a que fazem jus os demais funcionários.

91.5. A Cia. do Metrô garantirá aos diretores licenciados o retorno ao seu posto de trabalho de origem, quando terminar o licenciamento.

91.6. Aos diretores afastados será assegurado o enquadramento no Plano de Carreira do Metrô. O enquadramento será feito nas condições em que o funcionário se encontra no momento da implantação do Plano de Carreira. Qualquer movimentação dependerá do cumprimento dos pré-requisitos exigidos para tal fim.

91.7. Salvo concordância expressa do dirigente sindical eleito, o Metrô não poderá transferi-lo de função ou local de trabalho, na vigência de seu mandato.

91.8. A Cia. do Metrô se compromete a garantir a todos os metroviários eleitos para ocupar cargos no DIEESE, DIESAT, Centrais Sindicais, Federações e Confederações, afastamento remunerado das atividades laborais, nos mesmos moldes previstos aos diretores do sindicato.



91.9. Aos membros da diretoria executiva, do conselho fiscal e da diretoria de base do Sindicato, que não sejam afastados das atividades laborais, nos termos consignados no item 89.2. da presente cláusula, será garantido o seu afastamento remunerado do trabalho, 01 (um) dia por semana, independentemente de consulta prévia à chefia a que esteja subordinado, para que possa participar das reuniões do órgão diretivo a que pertence.

91.10. Quanto aos membros da diretoria de base e do Conselho Fiscal, estes deverão ter garantido o afastamento remunerado do trabalho de 01 (um) dia por mês, para que possam participar das reuniões da diretoria de base e do Conselho Fiscal, respectivamente. Neste caso, o sindicato deverá comunicar ao Metrô, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a data das reuniões, sendo certo que, a liberação não dependerá de consulta prévia à chefia a que se encontre subordinado o diretor.

91.11. Sem prejuízo das garantias previstas nos itens anteriores, por ocasião das campanhas salariais a empresa concederá aos diretores não liberados da atividade laborativa, 24 (vinte e quatro) horas de afastamento remunerado por semana, a serem utilizadas mediante requerimento do sindicato, apresentado com 01 (um) dia de antecedência.

91.12. As faltas ao serviço que forem autorizadas pelo Metrô, para que o diretor do Sindicato participe de atividades sindicais, deverão ter um código de classificação específico, que não deve se confundir com código das faltas abonadas, das justificadas, nem tampouco das injustificadas.

91.13. Nestes casos o Metrô terá direito a efetuar o desconto de salário do dia de ausência, sendo-lhe defeso, no entanto, considerar esta falta para fins de movimentação, aplicação de penalidade, férias e DSR.

91.14. A Cia. do Metrô se compromete a não interferir na relação entre o Sindicato e os seus representados, deixando de “fazer campanha” para que não efetuem as contribuições financeiras devidas à entidade sindical.

91.15. Os diretores do sindicato que cumulem cargo de representante dos trabalhadores na CIPA poderão usufruir de liberação para exercício do mandato sindical, sem prejuízo do mandato da CIPA.

91.16. Os diretores do sindicato, ainda que liberados para exercício do mandato sindical, poderão concorrer à representação dos trabalhadores na CIPA, pela área de trabalho a qual estava vinculado imediatamente antes da liberação.

***Justificativa - Cuida-se de reivindicações que têm por objetivo o fortalecimento da organização sindical dos trabalhadores, que só**

poderá desempenhar a contento o seu papel, caso disponha de pessoas com tempo disponível para a realização do trabalho sindical.

92ª CLÁUSULA – DELEGADOS SINDICAIS

92.1. A Cia. do Metrô se compromete a reconhecer os delegados sindicais, como representantes do sindicato no local de trabalho, assegurando-lhes garantia de emprego contra dispensa imotivada, desde o registro de suas candidaturas, até 01 (um) ano após o término do mandato, que será de 02 (dois) anos.

92.2. A Cia. do Metrô se compromete a não transferir de função e/ou local de trabalho o delegado sindical, durante o período em que este goze de garantia no emprego, salvo se contar, expressamente, com sua concordância.

92.3. O delegado sindical terá garantido o direito de realizar reuniões na empresa, pelo menos uma vez ao mês, por 02 (duas) horas, no mínimo, com o objetivo de aferir os problemas e reivindicações dos trabalhadores junto às comissões sindicais de base.

92.4. A Cia. do Metrô garantirá a liberação dos delegados sindicais para todas as atividades e reuniões da campanha salarial.

***Justificativa - Trata-se de regulamentar dispositivo da CLT que trata desta matéria, com vistas a fortalecer a organização sindical dos trabalhadores.**

93ª CLÁUSULA – READMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DEMITIDOS POR GREVE

A Cia. do Metrô readmitirá, todos os funcionários demitidos por terem participado de movimentos grevistas, ou de qualquer forma de luta reivindicatória, principalmente nas mobilizações ocorridas no ano de 2.007.

***Justificativa - Cuida-se de reivindicação que objetiva garantir, efetivamente, a liberdade de organização sindical e o exercício do direito de greve, que não pode continuar sendo tratado como um delito pelos empresários de nosso país, e, particularmente, pelo Metrô.**

94ª CLÁUSULA – READMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DEMITIDOS, PORTADORES DE DOENÇAS DO TRABALHO

A Cia. do Metrô procederá a imediata readmissão dos funcionários recentemente demitidos, portadores de doenças do trabalho (acidente do trabalho e doença ocupacional).

***Justificativa – Trata-se de reivindicação com o objetivo de reparar injustiças cometidas, devido as referidas demissões terem ocorrido ilegalmente.**



95ª CLÁUSULA – REINTEGRAÇÃO DE DIRETORES E EX-DIRETORES DO SINDICATO – CUMPRIMENTO DA RECOMENDAÇÃO PROLATADA NO CASO 2646, PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Cia. do Metrô procederá a imediata reintegração/relocação dos diretores e ex-diretores do Sindicato, demitidos ou afastados para apuração de falta grave, por terem participado de movimentos grevistas, ou de qualquer forma de luta reivindicatória, principalmente nas mobilizações ocorridas no ano de 2007, em cumprimento da Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, prolatada nos autos do caso 2646.

***Justificativa - Cuida-se de reivindicação que objetiva garantir, efetivamente, a liberdade de organização e atuação sindical e reparar injustiças cometidas.**

96ª CLÁUSULA – CANCELAMENTO DAS DEMISSÕES DE APOSENTADOS POR INVALIDEZ PELO INSS

A Cia. do Metrô firmará Termo de Ajuste de Conduta junto ao MPT, pelo qual comprometer-se-á a não mais realizar a demissão de trabalhadores aposentados por invalidez, com o contrato de trabalho suspenso nos termos do disposto pelo artigo 475 da CLT.

96.1 As demissões já realizadas, nessas condições, serão imediatamente canceladas, e restabelecidas todas as garantias contratuais devidas, especialmente o pagamento do Vale Alimentação a contar da rescisão, até a regularização dos pagamentos, e restabelecimento do plano de saúde integral – MSI, nos mesmos moldes dos empregados da ativa.

*** Justificativa: IC 004503.2012.02.000/3**

Acesso a Informações da Empresa

97ª CLÁUSULA - INFORMAÇÕES ADICIONAIS AO SINDICATO

97.1. A Cia. do Metrô se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, dados operacionais tarifários.

97.2. A Cia. do Metrô se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, cópia da guia de recolhimento da Previdência Social e do Imposto de Renda relativa aos pagamentos dos passivos trabalhistas e comprovante de pagamento das contribuições relativas ao Plano de Suplementação do METRUS, dos valores oriundos de processos trabalhistas ganhos no TRT, relativos

ao adicional de periculosidade suprimidos pelo Metrô em agosto de 2000, cujos depósitos estão em aberto até a presente data, no prazo máximo de até 15(quinze) dias após o efetivo recolhimento.

97.3. A Cia. do Metrô fornecerá, mensalmente ao SINDICATO, o quadro de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários no mês, cópia do Relatório de Progresso e a GRPS.

97.4. Anualmente, será também remetido ao SINDICATO o quadro de funcionários aprovados e as vagas eventualmente existentes, após publicação no Diário Oficial.

97.5. Além da competente cópia entregue ao funcionário, o Metrô também encaminhará ao SINDICATO cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.

97.6. Havendo solicitação específica do SINDICATO sobre qualquer item do presente Acordo Coletivo, o Metrô fornecerá os dados referentes, no prazo de 30 (trinta) dias.

***Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira ampliação do seu espectro.**

Contribuições Sindicais

98ª CLÁUSULA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

98.1. A Cia. do Metrô descontará dos salários dos funcionários associados ao SINDICATO as mensalidades associativas, mediante relação de associados encaminhada pela entidade sindical, com as devidas atualizações mensais.

98.2. As mensalidades descontadas dos funcionários associados serão recolhidas ao SINDICATO profissional conforme prática já existente, acompanhada de relação nominal dos associados e respectivos valores dos descontos.

***Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente.**

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

99ª CLÁUSULA - RECOLHIMENTO DO FGTS

O METRÔ enviará, mensalmente, ao SINDICATO signatário do presente Acordo Coletivo, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) relativa ao mês anterior ao da remessa, no prazo de até 15



(quinze) dias após o efetivo recolhimento. A guarda da Relação de Empregados (RE) é eletrônica, conforme orientação da Caixa Econômica Federal e será mantida em poder da Companhia do Metrô, que disponibilizará os seus dados, no prazo de 15 (quinze) dias após solicitação por escrito do Sindicato.

***Justificativa - Trata-se de renovação de cláusula preexistente.**

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

100ª CLÁUSULA – MULTA

Fica estipulada multa correspondente a 02 (dois) salários normativos por dia, por infração e por funcionário, em caso de descumprimento por parte da empresa, de quaisquer das Cláusulas contidas nesta norma coletiva, revertendo-se o seu valor, a favor da parte prejudicada.

***Justificativa - Trata-se de garantia preexistente cuja ampliação se requer nesta oportunidade.**

101ª CLÁUSULA - CUMPRIMENTO

101.1. As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo Coletivo e na Legislação Vigente.

101.2. Fica assegurada às partes a ação de cumprimento na forma da Lei.

***Justificativa - Trata-se de garantia prevista em lei.**

102ª CLÁUSULA – REVISÃO, PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

102.1. Este Acordo poderá ser revisto por qualquer das partes, na hipótese de alteração da política salarial vigente, de mudança na ordem econômica, ou, de perdas salariais consideráveis. Assegura-se, contudo, a data de 1º de novembro, para a discussão acerca de possíveis revisões.

102.2. Na hipótese de vir a ser ultrapassado o prazo de vigência deste Acordo, sem a existência de outra norma coletiva, a presente norma deverá continuar vigorando por prazo indeterminado, até que outra seja celebrada entre as partes, ou, expedida por árbitro escolhido de comum acordo.

***Justificativa - Reivindicação que procura proteger os direitos previstos em lei, contra eventos futuros que possam atentar contra a sua existência.**

103ª CLÁUSULA - JUÍZO COMPETENTE

É competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do estabelecido neste Acordo Coletivo.

***Justificativa - Trata-se de garantia prevista em lei.**

OUTRAS DISPOSIÇÕES

104ª CLÁUSULA – OUTRAS INFORMAÇÕES

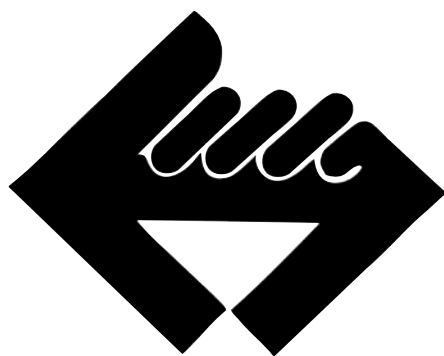
A partir de novembro de 2010 o METRÔ unilateralmente implantou seu novo plano de remuneração e carreira, que alterou a denominação dos cargos então vigentes, o qual foi aprovado pelo CODEC através do parecer CODEC Nº 134/2010 denominando-o Plano de Remuneração e Carreira – PRC, que é objeto de questionamento pelo sindicato junto à SRTE, nos autos do processo administrativo 46219.0012975/2011-62, que entende tratar-se de alterações prejudiciais sobre os contratos de trabalho.

São Paulo, abril de 2013.

ALTINO DE MELO PRAZERES JUNIOR

Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e Operadores de Veículos Leves sobre Trilhos no Estado de São Paulo



www.metroviarios-sp.org.br

Publicação do Sindicato dos Metroviários de São Paulo

R. Serra do Japi, 31 – Tatuapé – CEP 03309-000 Fone: 2095-3600 – Fax: 2098-3233
Endereço Eletrônico: sindicato@metroviarios-sp.org.br