

São Paulo, 02 de Março de 2021.

Ao

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários e em Empresas Operadoras de Veículos Leves sobre Trilhos no Estado de São Paulo

Atenção dos Senhores Coordenadores da Secretaria Geral:

- ✓ *Wagner Fajardo Pereira;*
- ✓ *Altino de Melo Prazeres Júnior e*
- ✓ *Camila Ribeiro Duarte Lisboa*

Ref.: Ofício n. 007/2021 - Apresentação de Pauta de Reivindicações

Prezados Senhores,

A Concessionária da Linha 5 e 17 do Metrô de São Paulo S.A (ViaMobilidade), em resposta ao conteúdo do Ofício referenciado que trata da “pauta de reivindicações” da categoria profissional, vem em resposta, conforme ajustado em ata de reunião última havida em 26/02/2021, manifestar-se de forma clausulada, na ordem de apresentação original, conforme segue:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fixa-se a data-base da presente norma coletiva em 1º DE MARÇO. Considerando tratar-se a presente de norma coletiva no âmbito da empresa VIA MOBILIDADE com o Sindicato dos Metroviários de São Paulo, excepcionalmente a presente norma terá vigência de 1º de março de 2021 a 30 de abril de 2022. As condições de trabalho previstas pelo presente instrumento somente poderão ser modificadas mediante negociação coletiva de trabalho, na forma do disposto pelo artigo 114, §2º da Constituição Federal.

Justificativa: *A vigência e eficácia da norma coletiva é assegurada pelo disposto pelos artigos 614, §3º da CLT e 114, § 2º, CF/88.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A vigência extintiva do Acordo Coletivo de Trabalho está definida no limite legal dos 02 (dois) anos, e a pretensão expressa colide com a data final, que é justamente 28 de Fevereiro de 2022.

Não há como ajustar de forma diversa, porque extrapolaria o limite legal permitido pelo artigo 614, § 3º da CLT, além de conflitar com outros temas propostos quanto ao limite temporal de aplicação, como no caso, por exemplo, da pretensão de reajustamento coletivo que observa o período de ano (duodecimal) imediatamente anterior.

Nesses termos a proposta da Empresa é pela manutenção do limite da vigência extintiva pactuada anteriormente, sendo aqui, tão somente, a perspectiva de um instrumento aditivo (vigência de 01/03/2021 a 28/02/2022) ao Acordo Coletivo de Trabalho firmado com vigência de 01/03/2020 a 28/02/2022, estritamente no conjunto das suas cláusula de natureza econômica, a teor do contido na sua cláusula 1ª, e manutenção das demais.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente norma coletiva é aplicável no âmbito da CONCESSIONÁRIA DA LINHAS 5 E 17 - CONSÓRCIO VIA MOBILIDADE.

RESPOSTA DA EMPRESA

A Empresa nada tem a obstar quanto ao conteúdo pretendido neste sentido.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial da categoria profissional será o piso salarial no valor de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, aplicável a todos os funcionários da Operação, Manutenção e Administração, incluindo os trabalhadores contratados pela modalidade de tempo parcial, independentemente da duração da jornada. Justificativa: O piso normativo visa unificar o piso salarial da categoria em todas as empresas e atender as necessidades vitais básicas dos trabalhadores da categoria profissional, e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, bem como, preservar o poder aquisitivo, na forma do disposto pelo artigo 7º, VI da Constituição Federal, como medida indispensável à reprodução da força de trabalho.

RESPOSTA DA EMPRESA

A proposta visa alterar a estrutura do conteúdo já definido no texto do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, que tem expressa disposição a respeito do tema Piso Salarial na cláusula 3ª abaixo transcrita, quanto ao salário normativo vigente.

A estrutura pactuada e vigente aplica faixas e nomenclaturas de cargo definindo assim cada valor de salário normativo, bem distribuído o seu peso tendo em vista a função/cargo descritos e o correspondente valor de salário mensal, ou no padrão correspondente de salário hora, o que entende a Empresa deverá ser mantido, variando apenas de forma linear sobre os valores conforme seja a conclusão da negociação acerca das cláusulas econômicas, mais ainda em relação ao eventual percentual que venha a ser posteriormente definido e eventualmente aplicado sobre os salários.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos a partir de 01/03/2020, correspondente aos Contratos de Trabalho cuja carga horária pactuada seja de 220 (duzentas e vinte) horas mensais e salário proporcional para Contratos de Trabalho com jornada de trabalho reduzida.

FUNÇÃO/CARGO	SALÁRIO MENSAL	SALÁRIO HORA
AGENTE ATENDIMENTO E HIGIENE	R\$ 1.232,25	R\$ 5,60
AGENTE SERV. GERAIS	R\$ 1.232,25	R\$ 5,60
LÍDER ATENDIMENTO E HIGIENE	R\$ 1.583,55	R\$ 7,20
AGENTE MANUTENÇÃO	R\$ 1.583,55	R\$ 7,20
AGENTE ATENDIMENTO	R\$ 1.583,55	R\$ 7,20
AGENTE ADMINISTRATIVO I	R\$ 1.877,91	R\$ 8,54
AGENTE ATENDIMENTO ORIENTAÇÃO	R\$ 1.877,91	R\$ 8,54
AGENTE ATENDIMENTO SEGURANÇA	R\$ 1.877,91	R\$ 8,54
AGENTE ATENDIMENTO OPERADOR TREM	R\$ 2.341,00	R\$ 10,64

PARÁGRAFO ÚNICO: O salário normativo fixado nesta Cláusula não é aplicável aos aprendizes na forma da Lei.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Será concedido à categoria profissional o reajuste referente a inflação calculada pelo índice do DIEESE para o período de 1 de março de 2020 a 29 de fevereiro de 2021, estimado em xxxxxxxxx.

Justificativa: O reajuste salarial tem por objetivo repor a perda salarial provocada pelo aumento da inflação do período indicado.

RESPOSTA DA EMPRESA

A pretensão relativa ao reajustamento salarial coletivo poderá ser tratada nas próximas reuniões a partir do momento em que a Empresa tiver maiores informações a respeito das questões inflacionárias, bem assim da evolução da questão de saúde por conta do Coronavírus COVID-19, cujo reflexo é frontal e efetivo sobre suas atividades, sendo esse um tema de fundo e de grande atenção, apto à discussão e eventual alinhamento de expectativas, e cujo resultado que vier poderá impactar diretamente nas demais cláusulas de natureza já exercitadas em Acordo, todas eminentemente econômicas.

CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO REAL

A ViaMobilidade concederá aumento real sobre os salários e todos os benefícios, após a aplicação os devidos reajustes de inflação e reposição de perdas, no valor de xxxxxxxxx conforme aumento do número de passageiros verificados entre os anos 2018/2020.

***Justificativa** - O percentual reivindicado nesta cláusula reflete o aumento de produtividade ocorrido na empresa entre os anos 2018/2020 considerando a relação de número de passageiros transportados conforme dados obtidos no site da empresa com o título "Passageiros transportados mensalmente nas Linhas 5".*

RESPOSTA DA EMPRESA

A questão não encontra sustentação nem pela alegação de aumento de número de passageiros em período anterior destacado e que sequer refletiu no retroativo em questão, bem como que o momento não permite sob inúmeros pontos de vista adentrar em qualquer perspectiva de aumento real, também em face da situação de momento causada desde o ano passado com o impacto direto e negativo na atividade da empresa gerado pela pandemia do COVID-19. Recusada.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO FUNCIONÁRIO ANALFABETO

O pagamento de salário ao funcionário analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

***Justificativa:** Trata-se de manutenção de condição praticada, em conformidade com o Precedente Normativo 58 do TST.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A pretensão está recusada primeiro porque não tem natureza econômica, e também porque inexistente tal situação na Empresa. Todos os salários são creditados a tempo próprio, única e diretamente na conta corrente do empregado; não há pagamento algum de salário em espécie ou mesmo a figura de empregado analfabeto.

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A ViaMobilidade remunerará as horas extraordinárias excedentes à jornada normal de trabalho com o adicional de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - Eventuais compensações de jornada de trabalho, de qualquer natureza, serão consideradas como jornada normal de trabalho.

Parágrafo Segundo - A ViaMobilidade efetuará o pagamento das horas extras, realizadas no mês, no último dia do mês de competência.

Parágrafo Terceiro - Toda hora extra praticada pelo funcionário estará disponibilizada diariamente em seu espelho de ponto, garantindo que o mesmo possa acompanhar as horas acumuladas durante o mês.

Parágrafo Quarto - Conforme previsto na CLT a empresa remunerará os dias trabalhados em feriados como hora extra.

Parágrafo Quinto - Nas ocorrências em que o funcionário excede sua jornada de trabalho, o pagamento da hora extra será calculado com base na finalização desta ocorrência.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa desestimular a prática de extrapolação da jornada de trabalho, adotada pelas empresas, com o intuito de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores e estimular mais contratações, com a geração em empregos, o que atende ao interesse público.

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicação negada por não representar em si conteúdo econômico, e porque já existe tratamento ao tema das horas extras disposto na cláusula 14ª do ACT vigente, o que não acomoda a possibilidade de discussão e/ou de alteração do texto atual em prática.

A questão das horas extras é de contínuo acompanhamento da Empresa, sendo sua ocorrência episódica, também frente à adoção de uma série de medidas de administração e planejamento do tempo e do trabalho, mais ainda em razão do efeitos do COVID-19 na atividade desenvolvida pela Empresa.

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao funcionário que estabeleceu contrato de trabalho com a Via mobilidade, até 29 de fevereiro de 2021, será concedido um adicional de 1% (um por cento) sobre o seu salário nominal (salário-base), para cada ano de trabalho.

Justificativa: Condição existente no âmbito da categoria profissional. Resulta em incentivo à manutenção da relação de emprego, prestigiando sua continuidade, proporcionando maior acúmulo de conhecimento e desenvolvimento de tecnologia no âmbito do transporte metroviário.

RESPOSTA DA EMPRESA

Pretensão negada pela Empresa tendo em vista que não guarda natureza econômica, bem como que conflita com a moderna aplicação de critérios de produtividade e meritocracia, sendo objeto já superado e amplamente revisto na área de relações trabalhista e sindicais.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna prestada das 22h00 até o final da jornada será remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

Justificativa: O percentual é praticado no âmbito da categoria profissional. A garantia visa desestimular a prática de condição de trabalho mais prejudicial aos trabalhadores, estimulando novas contratações. Em consonância com a jurisprudência do TST.

RESPOSTA DA EMPRESA

O tema pertinente ao adicional noturno não tem natureza econômica, e bem assim se encontra disposto em cláusula vigente do ACT, mais detidamente no conteúdo da Cláusula 16ª, razão pela qual resta negado pela Empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL MOTORISTA

Os funcionários que por determinação da ViaMobilidade exerçam atividades externas e suplementar de motorista de veículo e/ou motocicletas, juntamente com a função contratada, receberão um adicional diário estabelecido no valor de R\$ xxxxxxxxx por dia de pegada, atualizado pelo índice de reajuste salarial aplicado a partir de 1º de março de 2021.

Parágrafo Primeiro - Em casos de multa e pontuação na CNH resultante de infração cometida devido as necessidades da empresa ou atendimento de usuário, a ViaMobilidade assumirá a responsabilidade pelo pagamento e a retirada da pontuação da CNH do funcionário envolvido.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Remunera função extraordinária, visando o equilíbrio das relações trabalhistas, em consonância com o disposto pelo artigo 460 da CLT, ao passo que, ao onerá-lo, desestimula o acúmulo de funções, estimulando contratações, em consonância com o interesse público.*

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicação negada pela Empresa por não representar conteúdo econômico, além da pretensão de gerar adicional desvinculado de qualquer elemento de suporte.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RETROATIVIDADE SOBRE ADICIONAIS

Ao regularizar o pagamento dos adicionais devidos e garantidos pela legislação e por este acordo, a Via mobilidade realizará o pagamento destes adicionais retroativos à data de contratação de cada funcionário.

***Justificativa:** Cuida-se de um conjunto de reivindicações relativas aos adicionais que objetivam a busca do reparo e justiça em relação aos prejuízos do funcionário no período em que não houve reconhecimento do benefício.*

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicação negada pela Empresa por não representar conteúdo econômico.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

É assegurado auxílio-refeição, na forma de créditos eletrônicos/magnéticos, aos funcionários, inclusive em reabilitação funcional, que corresponderá a 24 (vinte e quatro) cotas mensais no valor de R\$ xxxxxxxxx sendo que a ViaMobilidade arcará com a totalidade do subsídio do Vale Refeição.

Parágrafo Único - O auxílio-refeição estabelecido nesta cláusula não integra a remuneração dos funcionários para todos os fins e efeitos de direito, sendo inclusive isento de descontos de contribuição previdenciária e do FGTS.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação deve se limitar unicamente à revisão do valor, conforme venha ou possa evoluir no conjunto o tema, e a posição da empresa é de não acrescentar outro objeto diverso daquele que já consta dos termos do atual ACT, mas detidamente do conteúdo da Clausula 20ª abaixo transcrita, sem acréscimos ou divergências outras, principalmente não criando ou gerando benefício.

CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA

Para os contratos de trabalho com carga horária diária superior a 06 (seis) horas diárias, a CONCESSIONÁRIA obriga-se a fornecer aos seus EMPREGADOS nos dias efetivamente trabalhados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme opção da CONCESSIONÁRIA, em:

a) almoço completo, no local de trabalho; ou

b) vale alimentação ou refeição no valor total de R\$ 760,00 (setecentos e sessenta reais), correspondentes a 24 dias de trabalho no mês, no período de 01 de março de 2020 até 28 de fevereiro de 2021. O fornecimento ficará suspenso nos períodos de afastamento superiores a 15 dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O fornecimento do auxílio-refeição ou vale-refeição, em qualquer das modalidades previstas nos itens “a” e “b”, não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do EMPREGADO para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a CONCESSIONÁRIA queira alterar a opção anteriormente exercida, em conformidade com o definido nos parágrafos, e no “caput” desta cláusula, a mesma será válida desde que feita em comum acordo com o SINDICATO.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A partir de 01 de março de 2020 a CONCESSIONÁRIA subsidiará o fornecimento da refeição / alimentação em no mínimo 95% (noventa e cinco por cento).

PARÁGRAFO QUARTO: A CONCESSIONARIA concederá a todos os Empregados aqui representados um valor mensal unitário de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), a título de cartão “cesta básica”.

PARÁGRAFO QUINTO: Os benefícios aqui contemplados não guardam natureza salarial, nem se constituem em base de incidência para cálculo do imposto de renda, contribuição ao INSS e do FGTS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-ALIMENTAÇÃO

A ViaMobilidade arcará com a totalidade do subsídio de vale-alimentação aos funcionários.

Parágrafo Primeiro - O vale-alimentação será fornecido mediante cartão eletrônico com saldo mensal de xxxxxxxxx destinado à aquisição de produtos de primeira necessidade no comércio.

Parágrafo Segundo - Serão concedidas 6 (seis) meses de vale-alimentação, aos

dependentes diretos, no caso de óbito do funcionário, e 3 (três) meses de vale alimentação ao funcionário aposentado desligado da Via mobilidade, durante a vigência deste Acordo Coletivo.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação deve se limitar unicamente à revisão do valor, conforme venha ou possa evoluir no conjunto o tema, e a posição da empresa é de não acrescentar outro objeto diverso daquele que já consta dos termos do atual ACT, mas detidamente do conteúdo da Clausula 20ª anteriormente transcrita, sem acréscimos ou divergências outras, principalmente não criando ou gerando mais um benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE LANCHES AOS FUNCIONÁRIOS EM HORAS EXTRAS

A ViaMobilidade concederá lanches aos funcionários quando estiverem sob regime de prorrogação superior a duas horas extras de trabalho por dia, fazendo-o por meio do auxílio-refeição, na forma de crédito eletrônico/magnético no valor de xxxxxxxxx

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não tem natureza econômica, e representa rediscussão de tema, portanto, sendo recusada pela Empresa, nos termos da atual Cláusula 20ª do ACT já citada.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BILHETE DE SERVIÇO

A Via mobilidade fornecerá a todos os funcionários um Bilhete de Serviço, que possibilitará o acesso irrestrito dos funcionários em todas as estações da concessionária e demais linhas de metrô e ferrovia da Região Metropolitana de São Paulo.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não apresenta natureza econômica, tem tratamento na Cláusula 22ª do atual ACT e portanto está recusada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-TRANSPORTE

Além do vale-transporte estabelecido na legislação vigente, a ViaMobilidade fornecerá um auxílio adicional de transporte mensal, exclusivamente aos funcionários que residam fora da região metropolitana de São Paulo e que utilizem transporte coletivo, limitado ao valor de até 12 (doze) viagens diárias por ônibus urbanos do Município de São Paulo, por até 24 dias/mês, atualizado conforme o índice de reajuste da respectiva tarifa.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não apresenta natureza ou fonte econômica, tem tratamento disposto na Cláusula 21ª do atual ACT, e, portanto, está recusada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL - AFASTADOS POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

17.1 - A ViaMobilidade arcará com o pagamento da complementação salarial aos

funcionários afastados por auxílio-doença e acidente do trabalho.

17.2 - A ViaMobilidade garantirá a complementação salarial correspondente à diferença entre o valor do auxílio previdenciário oficial e o valor do salário nominal do funcionário, até o limite de 3 (três) anos, nos casos de auxílio-doença, e 5 (cinco) anos, nos casos de acidente do trabalho.

Parágrafo Único - O valor do salário nominal do funcionário será atualizado conforme reajustes salariais coletivos praticados pela Via mobilidade, a partir do afastamento do funcionário, inclusive quanto ao 13º salário.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não apresentar natureza econômica, além de dispor de tratamento na Cláusula 26ª do atual ACT.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - METRUS/SAÚDE

18.1 - A ViaMobilidade oferecerá um plano de seguro-saúde ou assistência médica em grupo a seus funcionários e dependentes legais. O custo do plano será subsidiado 100% pela Via mobilidade de acordo com critério de elegibilidade a Via mobilidade.

18.2 - A ViaMobilidade manterá na vigência do acordo um plano odontológico disponível para adesão opcional de seus funcionários e respectivos dependentes legais. 18.3 - A Via mobilidade disponibilizará um plano de previdência privada complementar (PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre) aos seus funcionários, com vínculo empregatício formal e que não estejam afastados pelo INSS. As contribuições para a formação do fundo terão participação da Via mobilidade, de acordo com o regulamento do plano.

18.4 - A ViaMobilidade assumirá a condição de patrocinadora do METRUS INSTITUTO DE SEGURIDADE SOCIAL, garantindo o pagamento das contribuições, estabelecido nos respectivos planos de custeio dos Planos de Previdência Suplementar, aprovados anualmente, e ao plano de saúde destinado a dar cobertura assistencial médico-hospitalar e odontológica a seus funcionários.

18.5 - Nos tratamentos decorrentes de doença ocupacional ou acidente do trabalho, devidamente enquadrados após a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT pela Via mobilidade, as despesas com medicamentos, terapias ou aparelhos corretivos serão pagas integralmente pela Via mobilidade, ou reembolsadas após a comprovação dos gastos médico-hospitalares.

18.6 - O desconto dos gastos com saúde não poderá exceder a 10% (dez por cento) do salário nominal do funcionário responsável pelas despesas.

18.7 - As despesas médicas que forem, porventura, descontadas indevidamente dos funcionários serão ressarcidas por ocasião do próximo pagamento mensal, com o respectivo valor atualizado conforme o INPC.

18.8 - Após a indicação do funcionário, a Via mobilidade deverá garantir a inclusão imediata dos dependentes legais no plano de seguro-saúde ou assistência médica em grupo.

Justificativa: *Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não apresentar qualquer contorno de natureza econômica, sendo, em complemento, a própria questão de isonomia alegada desprovida de fundamento para fins de categoria profissional.

A Empresa oferece um plano de saúde e até mesmo odontológico de qualidade a seus empregados, inclusive conforme dispõe as cláusulas abaixo transcritas - 24ª e 25ª, do vigente ACT :

CLÁUSULA 24ª - CONVÊNIO MÉDICO

A CONCESSIONÁRIA oferecerá um plano de seguro saúde ou assistência médica em grupo a seus Empregados e dependentes legais. O custo do plano será subsidiado 100% pela CONCESSIONÁRIA de acordo com critério de elegibilidade da CONCESSIONÁRIA. Fica a CONCESSIONÁRIA autorizada a descontar em folha de pagamento até 30% do custo das consultas e exames de rotina.

CLÁUSULA 25ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

A CONCESSIONÁRIA manterá na vigência do acordo um plano odontológico disponível para adesão opcional de seus Empregados e respectivos dependentes legais. O custo do plano será 80% subsidiado pela CONCESSIONÁRIA para os Empregados e dependentes legais (cônjuge e filhos não universitários até 21 anos, 11 meses e 29 dias e filhos universitários até 24 anos, 11 meses e 29 dias).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica a CONCESSIONÁRIA autorizada a descontar em folha de pagamento o valor de 20% do custo da mensalidade do plano odontológico para o colaborador e, também, para os seus dependentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não haverá desconto a título de coparticipação referente às consultas realizadas e exames, exceto no caso de reembolso por uso fora da rede credenciada quando haverá uma coparticipação de 30% do valor do reembolsado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO - FUNERAL

A ViaMobilidade concederá para o funcionário não optante da apólice de Seguro de Vida em Grupo, contratada pela empresa, um auxílio-funeral, no caso de falecimento do funcionário, no valor correspondente ao padrão de "URNA STANDARD". No caso de falecimento de dependentes diretos, o referido valor será antecipado pela Via mobilidade e restituído pelo funcionário em até 8 (oito) parcelas mensais.

19.1- No caso do funcionário optante pelo Seguro de Vida em Grupo, a indenização do Auxílio-Funeral será realizada pela seguradora contratada, de acordo com os limites e condições vigentes na apólice de seguro de vida em grupo mantida pela Via mobilidade.

Parágrafo Único - A Via mobilidade manterá contratada na Apólice de Seguro de Vida em Grupo uma indenização, a título de auxílio-funeral, no valor fixo de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o funcionário segurado e R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o cônjuge.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não apresentar qualquer contorno de natureza econômica, sendo que encontra tratamento na atual Cláusula 33ª do ACT vigente, e que até mesmo o valor já praticado é superior ao reivindicado:

CLÁUSULA 33ª - AUXÍLIO-FUNERAL

Em caso de morte do Empregado, o Seguro contratado pela CONCESSIONÁRIA, arcará com as despesas decorrentes do enterro, pagáveis diretamente à agência funerária que houver realizado os serviços até o valor de R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-CRECHE/EDUCAÇÃO

Será garantido a todas funcionárias e funcionários (exceto para um dos cônjuges metroviários), um auxílio-creche/educação correspondente a R\$ xxxxxxxxx por mês, aplicado a partir de para cada filho ou menor sob guarda, tutela, na faixa etária de 6 (seis) meses completos a 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, sem apresentação de recibo.

Parágrafo Único - Às funcionárias e aos funcionários que possuam filhos com deficiência e que sejam dependentes comprovados, não haverá limite de idade para a concessão do benefício, sendo que o valor do auxílio-creche/educação nesse caso será correspondente a R\$ xxxxxxxxx por mês, aplicado a O interessado deverá preencher requerimento específico e apresentar os documentos necessários.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional, com o estabelecimento de isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A Empresa recusa a reivindicação de aumento do benefício já praticado nos termos da atual Cláusula 27ª do ACT, mesmo porque não guarda natureza econômica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

A ViaMobilidade concederá até 15 de janeiro de 2022 um empréstimo no valor de R\$ xxxxxxxxx destinado a compra de material escolar, aos funcionários que recebem o salário normativo (piso da categoria), desde que o funcionário solicite o empréstimo até o dia 15 de dezembro de 2021 e mediante comprovação de matrícula do dependente legal no ensino fundamental ou médio.

Parágrafo Único - O empréstimo será quitado em 10 (dez) parcelas iguais de R\$ xxxxxxxxx ou o valor residual total pendente em caso de rescisão de contrato de trabalho.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por conta da tentativa de alterar o conteúdo da Clausula 31ª que trata do tema, e bem assim exemplificadamente de não aplica juros sobre saldo devedor.

A Empresa ressalva, apenas, o conteúdo econômico para fins de identificação de eventual índice de reajuste que vier a ser pactuado na negociação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

No caso de novas contratações, a ViaMobilidade dará preferência aos seus funcionários que foram demitidos, sem justa causa, nos últimos doze meses.

Parágrafo Primeiro - Aos candidatos que nunca foram funcionários da Via mobilidade, a mesma não fará distinção de nenhuma forma, tampouco entre demitidos com ou sem justa causa.

Parágrafo Segundo - A empresa não realizará mais contratações de funcionários em regime parcial de trabalho (part-time) e fará conversão para turno de trabalho em horário integral dos atuais part-time.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não conter natureza econômica e bem assim, ainda, contar com tratamento no conteúdo da Clausula 36ª do atual ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR

No caso de rescisão contratual por iniciativa da ViaMobilidade, com ou sem justa causa, será assegurado ao funcionário o direito de defesa, mediante recurso administrativo de sua autoria, a ser encaminhado ao Diretor da sua área, assegurando-se ao trabalhador o prévio acesso a seus dados cadastrais, inclusive médicos.

O exame médico demissional deve, necessariamente, ser realizado na data agendada no momento do desligamento, antecedendo a interposição do recurso, pois além de subsidiar a análise do mesmo, pode ocorrer diagnóstico de doença ocupacional ou outra condição mórbida que poderá implicar na suspensão do processo de desligamento.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa a assegurar proteção contra dispensa arbitrária, na forma do disposto pelo artigo 7º, I da Constituição Federal.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não conter natureza econômica, e bem assim, ainda, contar com tratamento no conteúdo da Clausula 41ª do atual ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

A ViaMobilidade concederá, além do prazo legal, Aviso Prévio de cinco dias, por ano de serviço prestado à ViaMobilidade, o qual substitui, para todos os efeitos, o estabelecido na Lei nº 12.506/11.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional, assegurada isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não conter natureza econômica e contar com tratamento no conteúdo da Clausula 41ª, do atual ACT, além de dispor de tratamento positivado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

Será estabelecido convênio com SENAI para formação de filhos/filhas de funcionários.

25.1. A ViaMobilidade terá como prática divulgar os cursos promovidos pelo SENAI para seus funcionários.

Parágrafo Único - Com o objetivo de incentivar o funcionário ao estudo e profissionalização, sem prejuízo do devido funcionamento da Via mobilidade, se proporcionará aos funcionários que estejam conveniados às instituições de ensino, período de férias preferencialmente relacionado ao período de férias escolares.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não conter natureza econômica e contar com tratamento no conteúdo da Clausula 23ª, do atual ACT, que trata justamente do incentivo à educação e profissionalização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÃO

26.1 - A ViaMobilidade desmembrará a função de Agente de Atendimento e Segurança separando as atividades de fluxo de passageiros, SSO, operação e assistência de trens e atendimento aos usuários das atividades específicas de Segurança Pública conforme previsto nas Leis Nº 6.149/1974 e Lei 12.740/2012.

26.2 - A ViaMobilidade garantirá ao Agente de Atendimento e Manutenção o exercício exclusivo de atividades de manutenção dos equipamentos e instalações da ViaMobilidade nos pátios, vias, estações e trens retirando de sua função as atividades relativas a fluxo de usuários e/ou outras atividades de atendimento ao público.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada por não conter natureza econômica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES DE TRABALHO NO TRÁFEGO (PAUTA OPERADORES DE TREM)

27.1. OPERAÇÃO DE TREM

Os trens somente poderão ser operados/manipulados pelos operadores de trem na operação comercial.

Dado o histórico de desvios e acúmulo de funções dos trabalhadores, a ViaMobilidade não colocará Agentes de Segurança e Agentes de Manutenção para operar/manipular trens na operação comercial.

27.2. CONTRATAÇÃO DE OPERADORES DE TREM

A VIA MOBILIDADE efetuará a contratação de Operadores de Trem por meio de processos interno e externo, objetivando equalizar o quadro com as demandas específicas da função que muitas vezes deixam de ser

realizadas, ou são realizadas de forma inapropriada por funcionários de outras funções, por falta de Operador.

***Justificativa:** Por conta do número reduzido de Operadores, em algumas situações os funcionários são impedidos de descer do trem para tomar água ou ir ao banheiro, pois o OT escalante já avisa via ramal que ele deve pegar o trem de trás..Além disso, a empresa não se programa para situações de vários OT's ficarem afastados por doença e outros motivos e o sufoco predomina.*

27.3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL DO METRÔ BAHIA

A ViaMobilidade aplicará um aumento na remuneração salarial (pagamento mensal) dos operadores de trem objetivando a equiparação salarial do Operador de Trem do Metrô da Bahia.

Considerando que a rede de Metrô de São Paulo é maior e mais movimentada, o que exige um empenho maior, pedimos um salário de no mínimo R\$ 3.000,00.

***Justificativa:** Ainda que o trem rode em automático na maior parte do tempo, o operador precisa estar extremamente atento a tudo. O conhecimento do operador e sua habilidade minimizam transtornos aos passageiros, o que impacta na avaliação e nome da empresa, além de evitar acidentes notáveis que geram multas para a concessionária, entre outras situações. Os operadores de trem têm a responsabilidade de levar vidas e obrigação de fazer isso com o maior zelo possível, mas não possuem uma remuneração compatível com a responsabilidade.*

27.4. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A VIAMOBILIDADE passará a pagar o adicional de 30% para os Operadores de Trem a título de Periculosidade, com o pagamento do retroativo desde a data de admissão.

***Justificativa** - Os OT's acessam passarelas de emergência em estacionamentos e vias em pátios de manutenção. Existe o risco do OT ter um mau-súbito e cair na via. Além disso, os OT's precisam atuar em disjuntores de alta tensão, em armários elétricos. Há de se considerar também que na frota F poderá haver a necessidade de descer na via para atuar em falhas.*

27.5. ESCALAS

A planilha da escala deverá ser encaminhada ao Sindicato mensalmente.

27.6. CONTRATAÇÃO DE AGENTES DE ESCALA

A VIA MOBILIDADE efetuará a contratação de Agentes de Escala para atuação na área do tráfego.

A empresa cessará com a prática de acumular a função de Escalante nos operadores de trem. A atividade de escala deve ser realizada pelo Agente de Escala ou pelo Supervisor de Tráfego.

***Justificativa:** Essa função é completamente administrativa, por isso em nada se assemelha às atividades técnicas de operação de trem. Por várias*

vezes o operador é obrigado a exercê-la causando o desvio de função. Além disso os operadores não são remunerados para exercerem as atividades do Agentes de Escala.

27.7. ACESSO PELA LINHA 60 (LINHA DE MANOBRAS)

Será permitido e autorizado o acesso pela Linha 60 (Linha de manobras) dos Operadores de Trem entre o Pátio Capão Redondo - PCR e a estação, através da plataforma de Capão Redondo.

***Justificativa:** Ao se dirigir ao pátio pela rua, operadores de trem ficam expostos à agressões e perseguição por parte de ambulantes e pedintes. Nos horários de pico, costumam ficar dois operadores só para recolher os trens e eles devem voltar à estação pela rua e com brevidade para pegar o próximo recolhe, correndo riscos.*

27.8. MONITORAMENTO DE CÂMERAS NA CABINE DO TREM

A prática de monitorar câmeras na cabine do trem passará a ser atividade exercida apenas, e somente, por Operadores de trem, que ao constatar qualquer anormalidade, informará ao CCO, que por sua vez acionará o corpo de segurança.

27.9. CHAVE DE SERVIÇO E ISOLAÇÃO DE PORTAS NOS TRENS

Essa atividade não será mais executada por colaboradores que não sejam operadores de trem.

Parágrafo único: Após a instalação das portas de plataforma em todas as estações da Linha 5, a VIA MOBILIDADE se compromete a não realizar nenhum tipo de upgrade ou adaptação para que os trens circulem no sistema driverless, ou seja, sem operadores de trem na cabine.

27.10. PROGRAMA DE RECICLAGEM

A VIA MOBILIDADE criará e executará um intenso programa de reciclagem de operadores de trem, com o uso de diversos meios, incluindo o simulador.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação em todos os seus itens e subitens está recusada por não conter natureza econômica e bem assim, ainda, representar inovação no sentido de tentativa de ampliar a discussão de funções até e mesmo sob a fundamentação de equiparação salarial com empresa distinta, localizada em outra unidade da federação, o que falece de total sustentação jurídica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PAUTA COMPLEMENTAR DOS OPERADORES DE TREM

a) Circulante fixo - A Concessionária garantirá um “circulante fixo” para que não seja necessário retirar um operador da fila para ter que atuar em falhas no trem.

b) Falta de Vira nas Pontas (Capão Redondo e Chácara Klabin) - Será garantido esse mecanismo para que o operador não tenha que se deslocar para a cabine de sentido de condução dos trens, inclusive em períodos de pico quando a plataforma com excesso de passageiros dificultando esse caminho e resultando em atrasos.

c) Estacionamento de trens SERVIDOR no horário noturno - A empresa garantirá as condições básicas de higiene e saúde, tendo em vista que neste local o operador fica em espaço confinado no trem sem ter água disponível ou banheiro para fazer suas necessidades.

d) Manobra de trens - Todas as manobras de trens no pátio, serão realizadas única e exclusivamente por Operadores de Trem e não mais por outros funcionários como agentes de manutenção.

e) OT's que foram aprovados para a vaga de Agente de Manutenção - A empresa deverá garantir que os OT's que foram aprovados para a vaga de Agente de Manutenção em decorrência da concessão da linha 15 sejam efetivados na função. O processo de privatização da linha 15 foi frustrado, entretanto, a empresa preferiu abrir vagas para a manutenção nas linhas 4 e 5 para o público externo, do que promover os OT's já aprovados em processo seletivo. O mesmo será garantido aos OT's que foram aprovados para o CCO e até hoje não foram promovidos.

f) Horário de janta noturna - A Concessionária garantirá o cumprimento do horário de janta dos operadores da escala noturna antes do encerramento da operação comercial.

g) Horas extras e Folgas - A Concessionária cumprirá integralmente aos dispostos no Acordo Coletivo garantindo o pagamento leal e correto das horas extras trabalhadas e concederá as folgas relativas aos dias trabalhados em feriados.

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e, portanto, recusados pela Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CENTRO DE CONTROLE OPERACIONAL (CCO)

a) Escalas de Trabalho

A VIA MOBILIDADE se compromete a efetuar a revisão das escalas e jornadas de trabalho do CCO atualmente praticadas na empresa, com a participação de representantes dos funcionários, objetivando a redução da jornada de trabalho com escalas adequadas às rotinas do CCO.

b) Remuneração/Salário

A VIA MOBILIDADE praticará melhores remunerações salariais (pagamento mensal) dos operadores do CCO compatível com as atividades de alta responsabilidade que exercem.

c) Separação dos consoles Nenhum operador deverá ter sob sua responsabilidade mais de um console.

d) Contratação

A VIA MOBILIDADE efetuará a contratação de Operadores do CCO, por meio de processos internos, objetivando equalizar o quadro com as demandas específicas da função.

e) Assédio Moral

Nenhum Operador do CCO será submetido a qualquer ato caracterizado como assédio Moral

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e, portanto, recusados pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PAUTA SEGURANÇA/ESTAÇÃO (AGENTES DE ATENDIMENTO E SEGURANÇA)

30.1 AGENTES DE ATENDIMENTO - SEGURANÇA

30.1.1. TESTE AVALIAÇÃO FÍSICA (TAF)

A VIA MOBILIDADE não mais realizará Teste de Avaliação Física para os Agentes de Atendimento e Segurança.

30.1.2. TREINAMENTO DE TÉCNICAS DE IMOBILIZAÇÃO (TTI)

Os Treinamentos de Técnicas de Imobilização (TTI) serão realizados sempre nas duas horas finais da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Será fornecido pela VIA MOBILIDADE, gratuitamente, roupas e calçados adequados para a realização de exercícios.

30.1.3. ATUAÇÃO EM DUPLA/EQUIPES

Nenhum funcionário poderá atuar sozinho em atividades perigosas ou de atendimento ao usuário, ou ocorrências de segurança pública, devendo garantir a atuação em duplas fechadas nas atividades normais e cotidianas, bem como a garantia de equipes maiores em situações de estratégias de segurança.

30.1.4. PAUTA COMPLEMENTAR DOS AGENTES DE SEGURANÇA

a) Migração de AAS para AAE Será concedido abertura de processo seletivo interno para que Agentes de Atendimento - Segurança possam migrar para o cargo de Agente de Atendimento - Estação.

b) Migração de AAS para Operador de Trem

Será concedido abertura de processo seletivo interno para que Agentes de Atendimento - Segurança possam migrar para o cargo de Operador de

Trem, com total transparência no processo por iniciativa da Concessionária em conceder a promoção.

c) Desvio e Acúmulo de Função

A VIA MOBILIDADE garantirá ao AGENTE DE ATENDIMENTO - SEGURANÇA o exercício de atividades específicas de Segurança Pública conforme previsto nas Leis Nº 6.149/1974 e Lei 12.740/2012, de forma que não será mais acumuladas atribuições de outras funções.

d) Chave de Serviço e Isolação de Portas nos Trens

Essa atividade não será mais executada por colaboradores AAS, haja vista ser atividade específica de Operadores de trem.

e) Nomenclatura da Função

A Concessionária efetuará adequação da nomenclatura da função alterando o nome de "Agente de Atendimento e Segurança" para "Agente de Segurança".

f) Escalas de Trabalho

A VIA MOBILIDADE se compromete a efetuar a revisão das escalas e jornadas de trabalho para AAS atualmente praticadas na empresa, com a participação de representantes dos funcionários.

g) Contratação

A empresa efetuará a contratação de AGENTES DE ATENDIMENTO - SEGURANÇA, por meio de processos internos e externos, objetivando equalizar o quadro com as demandas específicas da função.

h) Assédio Moral

Nenhum AAS será submetido a qualquer tipo de constrangimento através dos meios de Sistema Interno de Comunicação de estação (SIC's), rádios comunicadores, ou áudios/vídeos em treinamentos.

30.2. AGENTES DE ATENDIMENTO - ESTAÇÃO

a) Desvio e Acúmulo de Função

A VIA MOBILIDADE garantirá ao AGENTE DE ATENDIMENTO - ESTAÇÃO o exercício de atividades únicas e exclusivas relativas ao fluxo de passageiros (SSO, Linha de Bloqueios, operação e assistência de trens e plataformas, atendimento aos usuários, etc), de forma que não será mais acumuladas atribuições de outras funções.

b) Contratação

A VIA MOBILIDADE efetuará a contratação de AGENTES DE ATENDIMENTO - ESTAÇÃO, por meio de processos internos e externos, objetivando equalizar o quadro com as demandas específicas da função.

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e, portanto, recusados pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAUTA MANUTENÇÃO (AGENTES DE ATENDIMENTO E MANUTENÇÃO)

a) Desvio e Acúmulo de Função

A VIA MOBILIDADE garantirá ao Agente de Atendimento e Manutenção o exercício exclusivo de atividades de manutenção dos equipamentos e instalações da VIA MOBILIDADE nos pátios, vias, estações e trens retirando de sua função as atividades relativas a fluxo de usuários e/ou outras atividades de atendimento ao público.

b) Nomenclatura da Função

A Concessionária efetuará adequação da nomenclatura da função alterando o nome de "Agente de Atendimento e Manutenção" para "Agente de Manutenção".

Parágrafo único - A alteração da nomenclatura será aplicada não só a quem faz a manutenção das estações, como também aos que atuam na manutenção de trens, rede aérea e via permanente.

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e, portanto, recusados pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PAUTA VIA PERMANENTE (VP) E REDE AÉREA (RA)

a) Horas extras

A Concessionária cumprirá integralmente aos dispostos na cláusula 14 do atual Acordo Coletivo, garantindo o pagamento e adicional de 100% por horas extras trabalhas nos DSR, inclusive feriados, aos trabalhadores que atuam em VP e RA, escala 5x2, no horário noturno (das 20h00 às 05h00), desde que não concedida a correspondente folga compensatória e/ou acerto no Banco de Horas, entre a jornada contratual e a jornada efetivamente realizada.

Parágrafo 1 - A Concessionária passará a computar o feriado no registro de ponto dos técnicos.

Parágrafo 2 - Qualquer convocação da empresa para pagamento de horas positivas ou entrada mais cedo, deverá ser realizada com aviso prévio, de forma que o período de antecedência garanta que o funcionário possa se programar.

b) Assédio Moral e ameaças de Demissão

A empresa garantirá o encerramento da prática de assédio moral e ameaças de demissão causado pelos gestores, assim como a prática de constrangimentos e abuso de autoridade.

c) Saúde e Condições de Trabalho

De acordo com a NR 24, a concessionária proverá estrutura e condições sanitárias aos funcionários alocados no Pátio Guido Caloi, inclusive com a limpeza e dedetização periódica dos locais de trabalho, banheiros e copas.

d) Participação nos Lucros e Resultados - PLR

d.1) Será garantido aplicação do mesmo número multiplicador para todas as equipes sem qualquer distinção entre equipes de Manutenção e de

Engenharia d.2) A avaliação não será mais realizada a cada dois (2) anos. Passará a ter avaliações anuais, ou seja, um (1) .

d.3) Farão jus à PLR todo funcionário que atuou na empresa no período abrangido da PR e não por tempo de contrato de trabalho na VIA MOBILIDADE.

d.4) A Concessionária efetuará avaliação anual com indicadores de atingimento de 0% a 100% referente ao ano exercício da PR. Desta forma o atingimento de 100% corresponderá ao recebimento do valor integral da PR.

d.5) Será realizada avaliação para todos os técnicos de VP e RA, independente se são provenientes da Via Mobilidade ou não, com os mesmos critérios de período conforme aplicados a todos os funcionários da Concessionária.

Justificativa - *Este ano não houve avaliação para as equipes, que receberam apenas 0,51, sendo que trabalharam o ano inteiro (2019) e a empresa alega que a avaliação é feita a cada dois anos, porém não houve nenhuma avaliação que justifique o atingimento dessa porcentagem. Havia uma avaliação a cada 1 ano, porém não é válida para os funcionários novos que não são provenientes da Via Mobilidade.*

As equipes da Rede Aérea e Via Permanente, não foram avaliadas, desde 06/08/2018 quando foi iniciado o contrato da Via Mobilidade. Somente dois técnicos que eram operadores de trem que estavam participando do processo seletivo da Rede Aérea tiveram avaliação por parte dos supervisores dos Operadores de trem, ocasionando que todos receberam o valor mínimo de 0.51%, exceto os dois que foram avaliados que pegaram 100%, sendo que todos trabalharam igual, os que tiveram avaliação e os que não tiveram.

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e, portanto, recusados pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICÂNCIA SOBRE FUNCIONÁRIOS

A Via mobilidade comunicará o fato ao funcionário envolvido em sindicância, por escrito, especificando o assunto, com antecedência de 2 (dois) dias úteis, sempre que houver necessidade de seu depoimento no referido processo. O funcionário poderá convocar um representante do SINDICATO para assistir a sindicância, sem que haja qualquer manifestação desse representante no desenrolar dos trabalhos.

Parágrafo Único - O funcionário convocado para a sindicância terá direito de arrolar até 3 (três) funcionários que possam prestar esclarecimentos sobre a matéria.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional.

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicação desprovida de conteúdo econômico. Recusada pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA GESTANTES, MÃES ADOTANTES E PAIS

34.1 - À funcionária gestante, serão assegurados a manutenção no emprego e o pagamento do salário, desde a confirmação da gravidez até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias após o parto.

Parágrafo Único - A funcionária gestante deverá comunicar a gravidez ao médico do trabalho, que analisará sua condição física frente ao cargo ocupado, o qual poderá recomendar sua transferência temporária, durante o período de gestação, para desempenhar outra atividade. A funcionária realocada não poderá ser considerada como paradigma em pleito de equiparação salarial e terá garantido seu retorno à área de origem.

34.2 - 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.

34.3 - A ViaMobilidade também concederá garantia de emprego e de salário de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do retorno da licença prevista na cláusula 49ª do presente Acordo Coletivo, para a funcionária que adotar judicialmente criança com até 2 (dois) anos de idade, mediante apresentação do comprovante de adoção.

34.4 - Ao funcionário será assegurada a garantia de emprego ou salário de 90 (noventa) dias, contados a partir do nascimento do filho natural ou da adoção judicial de criança com idade até 2 (dois) anos, mediante apresentação dos respectivos comprovantes.

34.5 - Ficam excluídas das garantias previstas nesta cláusula as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do funcionário, e mediante acordo entre as partes com assistência sindical, por motivo de término de contrato de trabalho por prazo determinado, por rescisão durante a vigência de contrato de experiência e nas rescisões por justa causa.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

Todos os temas guardados nessa reivindicação, e nos seus itens e subitens são absolutamente desprovidos de natureza econômica, e,

portanto, recusados pela Empresa, inclusive sob o fundamento alegado de isonomia no âmbito da categoria profissional, o que não entende a Empresa como verdadeiro e /ou aplicável sequer.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA.

Á funcionária vítima de violência doméstica será assegurado o afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

Parágrafo Único - O afastamento de que trata a presente cláusula se dará nos estritos termos da Lei n° 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha). Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional.

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicação desprovida de conteúdo econômica, e assim recusada pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE POR MOTIVO DE DOENÇA, SERVIÇO MILITAR OU PRÉ-APOSENTADORIA

36.1 - A Via mobilidade assegurará a permanência no emprego durante 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da alta previdenciária, aos funcionários afastados do serviço, recebendo auxílio-doença.

36.2 - Serão garantidos emprego e salário ao funcionário em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, a qual será extensiva ao funcionário que estiver servindo no "Tiro de Guerra".

Parágrafo Primeiro - Havendo coincidência entre o horário da prestação do tiro de guerra e o horário de trabalho, o funcionário não sofrerá desconto do DSR e dos feriados respectivos em razão das horas não trabalhadas por este motivo.

Parágrafo Segundo - Ao funcionário menor, em idade de prestação de serviço militar, a Via mobilidade garantirá o emprego, desde o efetivo afastamento, até 60 (sessenta) dias após a baixa, desligamento ou dispensa. Parágrafo Terceiro - Os funcionários que se encontrem nas condições estabelecidas nesta cláusula e suas alíneas, não poderão ser dispensados sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empresa e funcionário, devidamente assistido pelo sindicato representante da categoria profissional.

36.3 - Aos funcionários que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses de aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou por qualquer modalidade, serão concedidos garantia de emprego e salário no período que faltar para a obtenção do benefício previdenciário, independentemente do tempo de serviço na Via Quatro.

Parágrafo Primeiro - Preenchidos os requisitos para a aposentadoria, cessam as garantias de emprego e salário previstas no presente inciso.

Parágrafo Segundo - O funcionário eventualmente dispensado deverá comprovar o direito às garantias da presente cláusula, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da comunicação de desligamento.

36.4 - Ficam excluídas das garantias estabelecidas nesta cláusula as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do funcionário, e mediante acordo entre as partes sob assistência sindical, por motivo de término de contrato de trabalho por prazo determinado, por rescisão durante a vigência de contrato de experiência e nas rescisões por justa causa.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

Reivindicações desprovidas de conteúdo econômica, e que têm tratamento nas Cláusulas 58 e 61 do atual ACT, e assim recusadas pela Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

37.1 - Duração do trabalho normal não superior a 40 (quarenta) horas de média semanal, facultada a compensação de horários.

37.1.1 A Via mobilidade negociará com o Sindicato no prazo de 90 dias, a partir da assinatura do presente acordo, a revisão das escalas e jornadas de trabalho praticadas na empresa, com a participação de representantes dos funcionários.

37.2 - A jornada de trabalho para turnos ininterruptos de revezamento, adequada às normas constitucionais (art. 7º, inciso XIV), obedecerá aos seguintes critérios:

a) Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários.

b) total semanal de 36 (trinta e seis) horas - média semanal para regime de escala de revezamento, considerada a combinação resultante da escala base e escala de reforço; c) serão instituídos mecanismos de compensação quando o total semanal médio anual de horas resultar inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais.

37.3 - Jornada de 6 (seis) horas para operadores dos painéis de controle e supervisores da Sala de Controle Operacional do CCO e para os operadores das Centrais de Telefonia.

37.4 - Será garantido aos Agentes de Atendimento e Segurança da equipe de trens o intervalo de, no mínimo, 15 (quinze) minutos entre um trem e o outro, bem como o intervalo pleno de 1 (uma) hora para refeição.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia, otimização do tempo de trabalho e otimização dos períodos de não trabalho para realização social dos trabalhadores e atendimentos das especificidades do serviço.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não tem natureza econômica na medida em que traduz tratamento de jornada de trabalho, objeto que abordado pelo conteúdo das Cláusulas 65 a 68 do atual ACT. Recusada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

A Via mobilidade demonstrará o detalhadamente de todo o registro oficial e extraoficial do ponto para cada um de seus funcionários estabelecendo critérios negociados com o Sindicato para findar com esta prática, garantindo o pagamento de horas extras conforme legislação em vigor.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não tem natureza econômica e seu objeto se acha abordado pelo conteúdo da Cláusula 68ª do atual ACT. Recusada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO NAS ÁREAS OPERACIONAIS E DE MANUTENÇÃO

39.1 Será garantido o intervalo de 1 hora para fins de refeição e descanso a todos os funcionários conforme prevê a legislação, com previsão do horário previamente estabelecido.

39.2 Será garantido intervalo de 15 minutos para descanso quando o funcionário estiver exercendo atividade em pé superior a 2 horas corridas.

39.3 Em caso de extensão da jornada diária, será garantido intervalo de 30 minutos para refeição caso seja superior a 2 horas e de 15 minutos caso seja superior a 1 hora.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não tem natureza econômica e seu objeto se acha abordado pelo conteúdo da Cláusula 69ª do atual ACT. Recusada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO

Será disponibilizado o demonstrativo do registro de ponto aos funcionários para controle e conferência e qualquer alteração apenas poderá ocorrer com a devida anuência do funcionário.

Parágrafo Primeiro - A Via mobilidade não aplicará penalidades pecuniárias em caso de omissão de marcação de ponto.

Parágrafo Segundo - O funcionário poderá registrar o seu ponto nos horários de entrada e saída do trabalho sem estar uniformizado.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação não tem natureza econômica. Recusada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS ABONADAS

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

41.1 - O abono de ausência, mas limitado até um máximo de 12 (doze) meio períodos de trabalho ao ano, ou de 6 (seis) períodos inteiros, às funcionárias mães e, aos funcionários pais que tenham a guarda de filho(s) menor(es) de 14 anos, para acompanhamento em consultas médicas, exames laboratoriais e internações hospitalares, mediante apresentação do respectivo comprovante.

41.2 - O abono de ausências de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de pais, filhos, cônjuge ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua responsabilidade econômica, mediante a apresentação do correspondente atestado de óbito, nele incluído o prazo já previsto no artigo 473, I, da CLT.

41.3 - Por 5 (cinco) dias úteis em virtude de casamento;

41.4 - Por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho, no decorrer do primeiro mês do nascimento;

41.5 - Por 2 (dois) dias uteis, para obtenção de título eleitoral;

41.6 - Por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento de PIS, ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, sem conflito com seu horário de almoço, nos termos do PN n. 52 do TST, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria Via mobilidade.

41.7 - Por 2 (dois) dias úteis no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, conforme PN n. 3 do TRT da 15ª Região;

41.8 - Abono de ausências em decorrência da prestação de exames vestibulares ou supletivos, ao funcionário estudante, mediante informação prévia à respectiva chefia e comprovação posterior dos dias de prova, além dos demais critérios definidos pela Via mobilidade.

41.9 - O abono de ausências, para fins de formalização de abuso à mulher, junto às autoridades competentes, de acordo com a Lei Federal nº 11.340 de 7 de agosto de 2006.

Neste caso, a funcionária deverá entrar em contato com Serviço Social para o dimensionamento do período e dar andamento às demais tratativas sobre o período de licença.

41.10 - Para fins de prestação de exames vestibulares, exames supletivos e exames finais em escola oficial ou oficializada, que coincidam com o horário de trabalho de funcionário estudante, este terá sua ausência abonada, desde que a Via mobilidade seja pré-avisada, por escrito e ao Departamento de Recursos Humanos, com antecedência de 3 (três) dias e haja, posteriormente, a comprovação da realização dos exames. Para o funcionário estudante cujo exame não coincida com o horário de trabalho, a Via mobilidade abonará 4 (quatro) horas nesse dia, devendo, também, ser pré-avisada com antecedência de 3 (três) dias com posterior comprovação da realização dos exames.

Parágrafo Único: Os funcionários que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na Via mobilidade e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de um ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminadas.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento disposto no conteúdo da Cláusula 72ª, do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS ANUAIS

42.1 - 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, das médias das horas extras, do adicional noturno, dos Plantões de Sobreaviso - BIP e dos percentuais de insalubridade ou de periculosidade.

Parágrafo Único - A remuneração das férias individuais e o pagamento da parcela final do 13º Salário também serão acrescidos do Adicional Transitório, do Adicional de Condição e da média do Adicional de Motorista, na conformidade dos Aditivos aos contratos individuais de trabalho.

42.2 - Salvo nas hipóteses dos incisos III e IV do artigo 130 e do artigo 133 da CLT, a Via mobilidade 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, mas com período de gozo parcelado nunca inferior a 10 (dez) dias, para todos os funcionários.

42.3 - Para o quadro operativo será garantida a concessão de um período de gozo, durante a permanência na escala base.

42.4 - Havendo parcelamento das férias na forma do estabelecido no inciso 47.2, da presente cláusula, o pagamento da gratificação de férias será efetuado juntamente com o pagamento da remuneração das férias relativas ao primeiro período de gozo.

42.5 - Fica assegurado aos funcionários abrangidos a garantia de emprego ou salário no período de 30 (trinta) dias subsequentes ao do retorno das férias. Havendo parcelamento das férias na forma do estabelecido no inciso 58.2 da presente cláusula, esta garantia de emprego ou salário será concedida após o gozo relativo ao do primeiro período parcelado.

42.6 - Nas rescisões de contrato de trabalho com menos de 12 (doze) meses de serviço na Via mobilidade 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.

42.7 - Quando a Via mobilidade cancelar as férias por elas já comunicadas, deverá reembolsar o funcionário das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, o funcionário tenha feito para viagem ou gozo de férias.

42.8 - A Via mobilidade poderá conceder férias ao funcionário em período coincidente com a data de seu casamento, desde que comunique sua pretensão ao Departamento de Recursos Humanos da Via mobilidade, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do casamento.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento disposto no conteúdo da Cláusula 80ª, do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE FÉRIAS

Fica estabelecida uma Remuneração Adicional de Férias, a ser paga pela Via mobilidade aos funcionários que tenham completado o período aquisitivo na conformidade do artigo 130 da CLT, antes ou durante a vigência do presente Acordo Coletivo e desde que venham a gozá-la efetivamente no período compreendido entre 01 de março de 2021 e 30 de abril de 2022.

43.1 - 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 mais a Parcela Fixa).

Parágrafo Primeiro - O valor da parcela fixa é de XXXXXXXXXXXXXXXX, a vigorar a partir de 01 de março de 2021 equivalente ao salário normativo previsto na cláusula 3ª do presente Acordo Coletivo, a ser reajustado na mesma época e na mesma proporção dos reajustes salariais coletivos eventualmente concedidos na vigência do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo Segundo - Entende-se como Salário Nominal, para 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.

43.2 - Na hipótese de parcelamento de férias, previsto na cláusula 47ª e seus incisos, do presente Acordo Coletivo, 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.

43.3 - Aos funcionários cujos contratos individuais de trabalho forem rescindidos durante a vigência do presente Acordo Coletivo, 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.

43.4 - 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.

***Justificativa:** Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento disposto no conteúdo da Cláusula 80ª, do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA- LIENÇA MATERNIDADE/ LICENÇA À FUNCIONÁRIA ADOTANTE

44.1 - À funcionária gestante fica assegurada a licença maternidade sempre limitada em 120 (cento e vinte) dias, conforme previsto em lei.

Parágrafo Único - A licença maternidade poderá ser prorrogada por sessenta dias, desde que a funcionária requeira a prorrogação até o final do 1º mês após o parto, conforme Lei Federal 11.770/08 e Decreto 7.052/09.

44.2 - À funcionária que comprovar adoção judicial de crianças será concedida licença remunerada de conformidade com a Lei 10.421, de 15/04/2002 que alterou o artigo 392 da CLT.

Parágrafo Único: A licença à adotante poderá ser prorrogada nos prazos abaixo, conforme Decreto 7.052/09:

I - por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

II - por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e

III - por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

Justificativa: *Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento disposto no conteúdo da Cláusula 78ª, do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Fica assegurada à funcionária mãe, com jornada de trabalho integral e ou parcial, uma licença amamentação de duas horas diárias, em horário a ser estabelecido mediante acordo com a respectiva chefia, no prazo máximo de 180 dias contados a partir do nascimento do filho.

Justificativa: *Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia..*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

A ViaMobilidade assegurará, aos funcionários abrangidos, licença paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos, no decorrer da primeira semana após o nascimento de filho ou após sua regular adoção, nela incluída a ausência prevista no art. 473, III, da CLT.

Parágrafo Único - A licença paternidade poderá ser prorrogada por 15 dias, desde que o funcionário requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. Essa prorrogação está vinculada ao Programas empresas Cidadã.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento disposto no conteúdo da Cláusula 79ª, do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

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

47.1 - Lesão por Esforço Repetitivo - DORT:

A Via mobilidade implementará Programa sobre DORT, acompanhado pela CIPA em conjunto com o SINDICATO.

47.2 - Ambulatório Noturno no Pátio de Manutenção:

A Via mobilidade manterá em funcionamento durante 24 (vinte e quatro) horas diárias, os ambulatórios nos pátios de manutenção.

47.3 - Saúde Mental:

A Via mobilidade manterá um programa específico para tratamento dos funcionários vitimados por ocorrência de assalto nas estações, por atendimento ou operação do trem em caso de atropelamentos pelo trem, durante o exercício do trabalho. O SINDICATO poderá enviar propostas e sugestões para o aperfeiçoamento do programa de prevenção de saúde mental, as quais serão analisadas pela Via mobilidade.

47.4 - Intervalo de Descanso para Audiometrias:

A Via mobilidade cumprirá o prazo, conforme legislação constante das Normas

Regulamentadoras, relativas ao intervalo de descanso para audiometria.

47.5- Priorização da Proteção Coletiva sobre a Individual:

Baseado no que está previsto na NR-6, item 6.2 do MTb, caberá à Via mobilidade 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.

47.6- Pesquisa sobre Câncer, DST/HIV e Hepatite:

A ViaMobilidade manterá um Programa destinado a identificar o número de casos de câncer, DST/HIV e hepatite que acometem seus funcionários, com vistas a desenvolver medidas preventivas para evitar a propagação destas moléstias. O programa será acompanhado por um representante do Sindicato.

Parágrafo Único - A ViaMobilidade se compromete a realizar, anualmente, campanhas educativas, visando a conscientização dos funcionários quanto a nocividade do uso de drogas, cigarros e bebidas alcoólicas, bem como acerca de formas de prevenção à contaminação de doenças sexualmente transmissíveis (DST/AIDS).

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa conferir isonomia.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica.

47.7 - Readaptação dos Trabalhadores Afastados por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional:

A Via mobilidade manterá um programa de reabilitação para funcionários que retornam de acidente de trabalho, bem como auxílio-doença não associado ao trabalho. O programa contará com a participação de profissionais (psicólogos e médicos), bem como gestores tanto da área de origem quanto da área de destino do funcionário.

Será garantida, aos funcionários acidentados no trabalho ou acometidos de doença profissional / trabalho, a permanência na Via mobilidade em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente ou a doença profissional / trabalho, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e que estejam incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados, porém, os funcionários nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Consonância com a jurisprudência e legislação.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e encontra tratamento na cláusula 88ª do ACT.

47.9 - DIREITO DE RECUSA

Sem prejuízo da remuneração do funcionário, é assegurado ao mesmo o direito de recusar-se a realizar tarefas que exponham sua integridade física a risco grave.

Justificativa: *Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Consonância com a jurisprudência e legislação.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e a matéria já está positivada.

47.9 - ASSÉDIO MORAL

A VIA MOBILIDADE é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os funcionários. Se o funcionário individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental, o superior hierárquico ou qualquer funcionário que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Nenhum trabalhador será submetido publicamente a qualquer tipo de constrangimento através dos meios de comunicação interno, rádios comunicadores, ou áudios/vídeos em treinamentos.

Parágrafo Segundo - A empresa cessará imediatamente a prática de convocação de "SALA DE CRISE" que submete os funcionários envolvidos em ocorrências à constrangimentos e pressão emocional.

Parágrafo Terceiro - Caberá ao funcionário, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

Parágrafo Quarto - A VIA MOBILIDADE fará um programa de conscientização para os cargos de liderança.

Justificativa: *Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa assegurar proteção à saúde e vida dos trabalhadores, com adoção de medidas de proteção e redução dos riscos, em conformidade com o disposto pelo artigo 7º, XXII da CF/88.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e a matéria já está positivada

47.10. COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E SEGURANÇA NO TRABALHO

47.10.1 Será constituído um grupo de trabalho formado por um representante titular e um suplente indicados pelo Sindicato e por representantes da VIA MOBILIDADE, que terá como incumbência propor soluções, diretrizes, normas e procedimentos, de modo a aprimorar as condições de trabalho na VIA MOBILIDADE, bem como a realização de estudos de prevenção de acidentes do trabalho nas mesmas.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica. Recusada.

47.10.2 Ergonomia:

No prazo de 90 dias a empresa realizará, com acompanhamento do Sindicato, avaliação ergonômica e ambiental de todos os postos de trabalho da empresa.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional. Visa assegurar proteção à saúde e vida dos trabalhadores, com adoção de medidas de proteção e redução dos riscos, em conformidade com o disposto pelo artigo 7º, XXII da CF/88.

EXAMES MÉDICOS

47.11. Exames Médicos Específicos:

A VIA MOBILIDADE custeará o valor do custeio participativo total do funcionário a cada 12 (doze) meses, uma consulta ginecológica para as mulheres, independentemente da idade, bem como os exames de colposcopia, colpocitologia, mamografia e/ou ultrassonografia de mama. Para os homens com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurada uma consulta médica urológica a cada 12 (doze) meses, assim como a realização do exame antígeno prostático específico (PSA).

47.12. Exames Médicos Periódicos:

Será atendido o prazo conforme legislação constante das Normas Regulamentadoras relativamente a periodicidade e avaliação técnica para exames periódicos.

47.13. Carteira de Saúde:

A VIA MOBILIDADE esclarece que todos os resultados dos exames médicos serão fornecidos aos funcionários, bem como o ASO - Atestado de Saúde Ocupacional e Carteira de Saúde Individual atualizada que será entregue por ocasião da realização do exame médico periódico.

Justificativa: Condição praticada no âmbito da categoria profissional.

CIPA - COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

47.14. Comissão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente do Trabalho:

A VIA MOBILIDADE constituirá uma comissão, com um representante do Sindicato para debates do assunto, sem prejuízo do funcionamento da CIPA.

47.15. CIPA

A VIA MOBILIDADE comunicará ao SINDICATO, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, a data da realização das eleições para a composição da CIPA.

Parágrafo Primeiro - O registro da candidatura será efetuado contra recibo da VIA MOBILIDADE, firmado por responsável do setor de administração.

Parágrafo Segundo - A votação será realizada através de lista única de candidatos.

Parágrafo Terceiro - Os mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR- 5 da portaria 3214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos funcionários no prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quarto - Fica garantido ao vice-presidente da CIPA e ao Sindicato o direito acompanhar e de fiscalizar todo o processo de votação e apuração do processo eleitoral.

Parágrafo Quinto - O SINDICATO participará das reuniões ordinárias ou extraordinárias da CIPA através de seus membros, recebendo, inclusive, cópia fiel de todas as atas e calendários de reuniões.

Parágrafo Sexto - Os representantes dos funcionários eleitos para compor a CIPA gozarão de estabilidade provisória desde o registro de sua candidatura até 12 (doze) meses após o término do mandato.

Justificativa: A condição é praticada no âmbito da categoria e visa assegurar a maior efetividade à atuação das CIPAS, com a democratização do processo eleitoral.

47.16. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos, funcionário, consignem o dia, horário de atendimento do funcionário e o profissional, com a indicação de seu CRM ou n° da entidade de sua categoria e assinatura.

Justificativa: Condição que visa assegurar condições de saúde aos trabalhadores.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, além de se encontrar positivada. Recusada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EM CURSOS DE NATUREZA SINDICAL

A ViaMobilidade justificará e abonará a ausência dos funcionários que vierem a participar de cursos de natureza estritamente educativo sindical.

Justificativa: A condição é praticada no âmbito da categoria profissional. Visa estabelecer condições isonômicas e maior efetividade e proteção ao

exercício das atividades sindicais, na forma do artigo 8º da Constituição Federal e Convenções internacionais.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e já tem tratamento na cláusula 96ª do atual ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS PARA EVENTOS

Desde que solicitadas por ofício do Sindicato, A Via mobilidade poderá liberar seus funcionários para participarem de cursos, seminários, congressos ou eventos sindicais, ficando tal liberação restrita a 01 (um) funcionário por posto de trabalho de cada área da Via mobilidade, uma vez por ano, e no máximo pelo período de 03 (três) dias consecutivos, garantindo a remuneração integral desses dias.

Justificativa: Efetividade ao disposto pelo artigo 8º da Constituição Federal e convenções internacionais.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e já tem tratamento na cláusula 96ª do atual ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA PARA EXERCÍCIO DO MANDATO

50.1 - A Via mobilidade respeitará o princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais, emprego, salário e livre acesso às dependências da empresa, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus funcionários.

50.2 - A Via mobilidade 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.

50.3 - A efetivação do afastamento se dará somente após a formalização e respectiva autorização pela Via mobilidade.

50.4 - Será de até 05 (cinco) o limite total máximo de funcionários cedidos para participação em Federações ou Centrais Sindicais, na modalidade de afastamento remunerado, e outros 05 (cinco) funcionários cedidos, na modalidade não remunerados;

Parágrafo Primeiro - As solicitações deverão ser encaminhadas à Via mobilidade pelo SINDICATO com a ata de nomeação e posse do representante;

50.5 - Será garantida, a todos os dirigentes sindicais liberados, a utilização do Plano de Benefícios Voluntários da Via mobilidade, extensivamente a seus dependentes, e nos mesmos moldes e condições a que fazem jus os demais funcionários.

50.6 - A Via mobilidade garantirá aos diretores licenciados o retorno ao seu posto de trabalho de origem, quando terminar o licenciamento.

***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.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica e já tem tratamento na cláusula 97ª do atual ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADOS SINDICAIS

51.1 - A Via mobilidade 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.

51.2 - A Via mobilidade 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.

51.3 - 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.

51.4 - A Via mobilidade 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.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, e já tem tratamento nas cláusulas 94ª e 95ª do atual ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES

52.1. Coação e intervenção em resultados.

A empresa não atuará, de forma assediadora, qualquer interferência no voto final dos funcionários, em qualquer instância deliberativa dos trabalhadores (assembleias, reuniões, setoriais, etc), sejam elas realizadas de forma online, presencial ou de qualquer outra ordem.

***Justificativa:** Configura-se conduta antissindical e interferência na organização dos trabalhadores. A título de exemplo, os trabalhadores denunciaram que na assembleia virtual que deliberou a respeito do Acordo Coletivo Emergencial, receberam telefonemas de líderes e supervisores logo cedo, no dia da votação online, onde líderes e supervisores claramente diziam que precisariam votar na opção SIM, pois esta os garantiria no emprego.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, e já tem tratamento em lei e no ACT.

CLÁUSULA QUINQUASÉGIMA TERCEIRA - PERSEGUIÇÃO E RETALIAÇÃO

A empresa garantirá o direito do trabalhador de filiar-se ao Sindicato e não praticará ato de demissão, assédio moral, impedir promoções ou qualquer outra perseguição que caracterize retaliação ao funcionário por motivo de filiação ao Sindicato.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, e já tem tratamento na cláusula 95ª do atual ACT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACESSO A INFORMAÇÕES

A Via mobilidade permitirá o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do funcionário, desde que seja por ele próprio solicitado.

***Justificativa:** Cláusula protetiva ao funcionário, em consonância com as garantias pertinentes aos direitos da personalidade.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INFORMAÇÕES ADICIONAIS AO SINDICATO

A Via mobilidade fornecerá ao SINDICATO, mensalmente, dados operacionais, tarifários, relação de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários no mês, além da GRPS. Parágrafo Primeiro - Anualmente será também remetido ao SINDICATO, o quadro de funcionários aprovados e as vagas, eventualmente existentes, após publicação no Diário Oficial.

Parágrafo Segundo - Além da competente cópia entregue ao funcionário, a Via mobilidade também encaminhará ao SINDICATO, cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos funcionários, além de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.

Parágrafo Terceiro - Havendo solicitação específica do SINDICATO sobre qualquer item do presente Acordo Coletivo, a Via mobilidade fornecerá os dados referentes no prazo de 30 (trinta) dias.

***Justificativa:** Efetividade ao disposto pelo artigo 8º da Constituição Federal e convenções internacionais. Visa assegurar o acesso à informação necessário para o desempenho das prerrogativas e atividades sindicais.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, e ademais tem tratamento na cláusula 102ª do ACT vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DO FGTS

A Via mobilidade deverá encaminhar ao Sindicato representativo da categoria profissional, até o dia 20 (vinte) de cada mês, cópia da Guia da Previdência Social - GPS, relativamente à competência anterior, conforme art. 10 do Decreto n. 1.197 de 14/07/94 - DOU de 15/07/94, bem como cópia da Guia de Recolhimento do FGTS - GFIP.

***Justificativa:** Visa assegurar o acesso à informação necessário para o desempenho das prerrogativas e atividades sindicais e preservação dos direitos da categoria profissional.*

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE / COMISSÃO PARA SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS.

Fica instituída uma comissão de negociação permanente tendo como incumbência principal a conciliação e solução de eventuais divergências decorrentes da aplicação do presente Acordo e das relações de trabalho das partes representadas.

Parágrafo Primeiro - A Comissão será composta de 3 (três) representante do Sindicato; 3 (três) representantes da Via mobilidade, 1 (um) representante da FENAMETRO, que se reunirá ordinariamente a cada 4 (quatro) meses na forma do calendário que será elaborado e extraordinariamente, quando necessário, mediante a convocação de qualquer uma das partes.

Parágrafo Segundo - Independente do constante no “caput” desta cláusula, Sindicato e Federação manterão reuniões mensais com o representante da área de Recursos Humanos da empresa para a troca de informações e apreciação das questões rotineiras de interesse das partes.

Parágrafo Terceiro - Os representantes do Sindicato e da Federação manterão negociações permanentes com a Via mobilidade para acompanhamento da aplicação do presente Acordo e sua avaliação para instruir sua revisão futura.

Justificativa: Garantia legal, com ligeira ampliação de seu espectro e tente a assegurar maior proteção aos trabalhadores e efetividade ao disposto pelo artigo 8º da CF/88.

RESPOSTA DA EMPRESA

A reivindicação está recusada porque não tem natureza econômica, e ademais tem tratamento na cláusula 109ª do ACT vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A Via mobilidade descontará a mensalidade sindical no importe de 1,3% do salário base diretamente de seus funcionários associados ao sindicato. O valor dos descontos das mensalidades deverá ser recolhido pela Via mobilidade até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, com a relação nominal dos funcionários para controle da entidade.

Parágrafo Primeiro - A qualquer momento, a categoria, através de assembleia geral e/ou congresso, poderá deliberar por um ajuste neste índice, inclusive por tempo determinado ou até mesmo decidir por contribuir com algum valor fixo além da própria mensalidade em casos específicos.

Parágrafo Segundo - A Via mobilidade se compromete a não realizar qualquer

constrangimento, ameaça ou prejuízos funcionais ao funcionário que solicitar sua filiação à entidade sindical.

RESPOSTA DA EMPRESA

Por se tratar unicamente de tema que envolve desconto ao sindicato sobre o salário de seus associados, deixamos de comentar, ressaltando, apenas, o entendimento do STF a respeito e a legislação atual trabalhista.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA

As partes comprometem-se a cumprir o presente acordo coletivo, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência. Fica ajustada entre as partes signatárias, multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo estabelecido na cláusula 3ª do presente Acordo Coletivo, por infração e por funcionário envolvido, no caso de descumprimento, revertendo a presente cominação em favor da parte prejudicada, enquanto perdurar a infração.

Parágrafo Único - No caso de reincidência a multa será de 20% (vinte por cento) do salário normativo, por funcionário e por infração, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada, enquanto perdurar a infração.

RESPOSTA DA EMPRESA

A Empresa discorda da alteração aos termos da cláusula vigente 108ª do ACT que deve ser mantida, sem modificação no texto ou nos percentuais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A ViaMobilidade fará o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) referente ao período de janeiro a dezembro/2020, no valor total de duas folhas de pagamento sobre todos os vencimentos, distribuída linearmente a todos os funcionários, sem imposição de quaisquer metas, de maneira igualitária, independentemente do cargo, com uma antecipação de 50% (cinquenta por cento) desse valor no mês de março de 2021, e os outros 50% (cinquenta por cento) pagos no mês de setembro de 2021.

§1º Farão jus à PLR, inclusive os trabalhadores em afastamento médico / previdenciário ou acidentário, assim como quaisquer outros afastamentos.

§2º O período de licença maternidade será considerado como efetivamente trabalhado, para os fins de pagamento da PLR.

§3º Os critérios para pagamento da PLR serão coletivos sem considerar qualquer avaliação individual, positiva ou negativa, de cada funcionário.

** Justificativa - Trata-se de reivindicação prevista em legislação federal com distribuição igualitária dos resultados.*

RESPOSTA DA EMPRESA

Recusada. A Empresa manifesta entendimento pela manutenção inalterada do conteúdo disposto na Cláusula 19ª do vigente ACT, além de que não há natureza econômica na reivindicação, sendo o objeto regulado por ACT e pelos termos legais aplicáveis, bem como, ainda, que o tema foi judicializado; - não há qualquer determinação legal no sentido da isonomia alegada que tem aplicação conceitual totalmente diversa do entendimento sustentado na reivindicação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE CARREIRA

A ViaMobilidade se compromete a reunir-se com o Sindicato no prazo de 30 dias objetivando a implantação de um Plano de Carreira para todos os seus funcionários, utilizando-se de critérios previamente estabelecidos para as movimentações e enquadramentos na carreira.

** 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 de Metrô, não se disponha a aperfeiçoar um instrumento fundamental para a otimização das relações de trabalho.*

RESPOSTA DA EMPRESA

Recusada. A reivindicação não tem natureza econômica, e não apresenta, sequer, fundamento, dentro das mais modernas práticas de gestão, sendo, portanto, tema não subordinado ao trato negocial

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIA DO METROVIÁRIO

A empresa passará a reconhecer o Dia do Metroviário, dia 26 de outubro.

RESPOSTA DA EMPRESA

Recusada, Não tem natureza econômica.

Atenciosamente,

ViaMobilidade.....