

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER NEGOCIADA POR OCASIÃO DA DATA BASE DA CATEGORIA DOS TRABALHADORES METROVIÁRIOS DE SÃO PAULO

1º DE MAIO DE 2023

1ª CLÁUSULA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente norma coletiva terá vigência de 01 (um) ano, no interregno de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, para as cláusulas econômicas, e 4 (anos), no interregno de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2026 para as cláusulas sociais.

§1º Para efeitos dessa especificação, são cláusulas econômicas as seguintes: SALÁRIO NORMATIVO; REAJUSTE SALARIAL; ADICIONAL MOTORISTA; AUXÍLIO REFEIÇÃO; VALE ALIMENTAÇÃO; FORNECIMENTO DE LANCHES AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS; AUXÍLIO FUNERAL; AUXÍLIO CRECHE/EDUCAÇÃO e REMUNERAÇÃO DO ADICIONAL DE FÉRIAS.

§2º 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:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, conforme disposto pelos artigos 614, §3º da CLT e 114, § 2º, CF/88.

2ª CLÁUSULA PREVALÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No âmbito da categoria profissional, prevalece a norma coletiva, ou seja, o acordo coletivo de trabalho, celebrado entre sindicato e empregadora, sobre qualquer norma pactuada na forma prevista pelo artigo 444 da CLT, com redação conferida pela Lei 13467/2017.

Justificativa: pretende-se assegurar a interveniência sindical em qualquer hipótese de negociação, em consonância com o disposto pelos artigos 7º, XXVI e 8º, VI da Constituição Federal, conferindo maior proteção aos trabalhadores e vedação ao retrocesso social.

3ª CLÁUSULA - ABRANGÊNCIA

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, considerando a vedação ao retrocesso social e discriminação em matéria salarial, como expressão do princípio protetivo, na forma do disposto pelo artigo 7º, XXX da Constituição Federal.

4ª CLÁUSULA - FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES

4.1 A Cia. do Metrô cessará de imediato, a contratação de mão de obra terceirizada. Não será admitida, no âmbito da Cia., a terceirização de serviços de qualquer natureza, inclusive bilheterias, asseio, conservação, vigilância, segurança patrimonial e outros, devendo todas as funções serem realizadas por trabalhadores metroviários contratados diretamente.

4.2 Com o fim da terceirização, excepcionalmente, para garantir continuidade dos serviços prestados a população, todos os trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas cujo contrato for extinto, serão incorporados aos quadros da Cia. do Metrô.

4.3 Não será admitida a locação de mão de obra temporária ou terceirizada em qualquer hipótese, respeitado o atual acordo coletivo da categoria, cargos, salários, direitos e benefícios.

4.4 Enquanto a Cia. do Metrô não cumprir o item 4.3:

4.4.1 Os contratos de prestação de serviço deverão garantir os mesmos direitos e benefícios da categoria metroviária, regida por este ACT a todos os trabalhadores contratados de forma terceirizada,

4.4.2 Os contratos de terceirização devem ter garantias, para que as empresas contratadas cumpram com seus compromissos com os trabalhadores e a sociedade, não atrasando pagamentos ou entregas de serviços.

4.4.3 Não serão admitidos aditivos contratuais.

4.4.4 Empresas com envolvimento em corrupção não poderão assinar contratos com o Metrô.

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

4.4.6 Todos os serviços ainda a cargo de empresas terceirizadas realizados por ordem da Companhia deverão ser fiscalizados por metroviários,

4.4.7 Os contratos, por ventura firmados, serão de caráter suplementar e não poderão significar substituição de mão de obra metroviária ou fazer parte de extinção de áreas.

4.4.8 Os metroviários de áreas atingidas pela terceirização terão seus empregos garantidos, sem nenhuma perda salarial ou de benefícios.

4.4.9 Os trabalhadores das áreas atingidas pela terceirização terão preliminarmente todas as informações sobre o processo concernentes a sua área.

4.4.10 Ao Sindicato será informado com antecedência sobre a intenção de terceirização e disponibilizada planilha contendo todos os contratos de terceirização, que será atualizada mês a mês, contendo número de trabalhadores, valor do contrato, escopo, salário por

função e outras informações necessárias.

4.5 Não será permitido nenhum tipo de trabalho que se assemelhe a trabalho análogo a escravidão.

***Justificativa:** O ano de 2023 colocou no foco a extermarização do trabalho terceirizado, com as denúncias de trabalho semelhante a escravidão na Serra Gaúcha, fato que coloca a necessidade de tratarmos a questão da terceirização com profundidade.

Atualmente, diversas atividades habituais e permanentes, como a manutenção de trilhos e equipamentos, a venda de bilhetes, a segurança patrimonial, o asseio e conservação das dependências da Cia. são terceirizados.

Esses trabalhadores recebem salários e benefícios muito inferiores ao da categoria metroviária, e vivem problemas estruturais com a precarização das condições de trabalho, vulnerabilidade das contratações, alta rotatividade, ausência de segurança e proteção social.

Os problemas se estendem ao não fornecimento de EPI's, atrasos sistemáticos de salários e contribuições previdenciárias, além da pulverização da responsabilidade do empregador.

Impõe-se a fixação de premissas de maior proteção social aos trabalhadores, o que concretamente se verifica na não terceirização das atividades no Metrô. Referida proteção é exigência constitucional pelo disposto no artigo 170 da Carta Maior, que exige a atuação na busca do pleno emprego e da dignidade humana para validação de qualquer atividade empresarial no país.

5ª CLÁUSULA – NÃO AO PROCESSO DE PRIVATIZAÇÃO

5.1. SUSPENSÃO DO PROGRAMA DE DESESTATIZAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

A retomada das atividades respeitará o modelo de gestão no qual o controle do processo de planejamento, projeto, implantação, operação e manutenção do sistema sejam executados pela Companhia do Metrô, através da categoria Metroviária

5.2. IMEDIATO CANCELAMENTO DA PPP E CONCESSÕES DAS LINHAS 4, 5, 6 E 17

Imediata suspensão dos projeto de expansão através de PPP's ou concessões, retomando a construção, operação e manutenção do sistema das Linhas 4, 5, 6 e 17, com a consequente incorporação dos empregados terceirizados ao quadro de empregados do Metro.

5.3. REESTATIZAÇÃO DO SISTEMA DE ARRECADAÇÃO

O Metrô romperá o convênio com a ABASP-SP e retomará a bilhetagem e arrecadação das linhas de Metrô.

5.4. PRIORIDADE DE EXPANSÃO PARA METRÔ CONVENCIONAL

A expansão do sistema metroviário se dará prioritariamente através do Metrô de alta capacidade, ficando os modais de média capacidade, como o monotrilho, para complementação do sistema em áreas com estudo de demanda compatível.

5.5. INVESTIMENTO ESPECÍFICO PARA O MONOTRILHO

A Cia do Metrô desistirá da intenção de privatizar a Linha 15, interrompendo todas as iniciativas neste sentido, cobrará indenização dos fabricantes do material rodante e sistemas e também das construtoras privadas e pleiteará do Estado os investimentos necessário para que se garanta a operação com segurança e qualidade.

5.6. SISTEMA “DRIVERLESS”

O Metrô desistirá do conceito “driverless”, operação sem operador no trem, e instalará a cabine para operadores de trem onde necessário e modificará a licitação para compra dos novos trens, garantindo-se a cabine do operador em todos.

5.7. MODERNIZAÇÃO DAS LINHAS 1, 2 E 3

Rever o processo de modernização Linhas 1, 2 e 3 que estão sendo realizados com o intuito de preparar o Metrô para privatização. A modernização será comandada por princípios públicos e direcionada para garantir segurança, qualidade, conforto, rapidez e redução do valor da passagem para a população.

5.8. CORREÇÃO DA IMPLANTAÇÃO DO CBTC

Questionamos a necessidade de implantação do sistema CBTC, pois foi um gasto exorbitante sem benefícios correspondentes aos usuários, consideramos que essa verba poderia ter sido utilizada na expansão do sistema. Mas diante da situação posta, com o avançar da implantação exigimos que a Cia do Metrô abra negociação com o Sindicato para que haja uma adequação que diminua os transtornos aos funcionários e usuários.

5.9. REDUÇÃO DE TARIFAS, RUMO À “TARIFA ZERO”

O projeto Metrô deve garantir o direito social à mobilidade urbana, assim sendo a tarifa não pode ser um impeditivo de locomoção das pessoas. O modelo atual, longe de garantir o direito constitucional de ir e vir, serve para enriquecer uns poucos sem garantia de serviço de qualidade.

5.10. SUBSÍDIO À OPERAÇÃO

Subsídio para a operação de toda malha metroviária.

5.11. UTILIZAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL

O retorno econômico do projeto metro pode ser medido pelo balanço social, que deverá ser divulgado com primazia e utilizado para taxação aos empreendimentos que lucram com a presença do Metrô e para cálculo do retorno de investimento para expansão da rede metroviária.

***Justificativa:** Trata-se da aplicação do Art. 6 da constituição que entende o transporte como direito social. Também procura recompor a necessidade de desenvolvimento de tecnologia autóctone, que tenha como fulcro a solução do problema de mobilidade. Por outro lado, a experiência com a privatização praticada em todo mundo nos últimos 40 anos tem demonstrado, o que a ciência já havia indicado, que o setor privado não se preocupa com segurança e universalidade do transporte, se atendo sim a lucratividade do empreendimento.

A experiência em São Paulo corrobora esse quadro mundial. A recente concessão das Linhas 8 e 9 da CPTM, demonstra que o setor privado não tem vocação para operar com

qualidade um sistema complexo que necessita de investimento permanente. A PPP da Linha 4 que, mesmo com o mecanismo de compensação financeira, depois de alguns anos de operação demonstra sua incapacidade estrutural para manter a qualidade. Ainda a linha 6 esta demonstrando que o setor privado, ávido por garantir lucro máximo, é mister em provocar acidentes graves e custosos, por não entregar as obras no tempo certo e por um custo sempre muito maior que o contratado inicialmente.

6ª CLÁUSULA – FIM DAS CONDUTAS ANTISSINDICAIS. PELO DIREITO DE GREVE. NENHUM PLANO DE CONTINGENCIAMENTO UNILATERAL

6.1. A Cia. do Metrô não convocará empregados para atuarem durante das greves deflagradas pela categoria metroviária

6.2. A Cia. do Metrô não realizará treinamentos para atribuições estranhas aos cargos. Nenhum metroviário atuará em desvio de função.

6.3. A Cia do Metrô não adotará as resoluções STM 70, de 9-8-2007 e STM 59, De 26-5-2011, editadas pelo Secretário de Estado dos Transportes Metropolitanos e a Companhia do Metropolitano de São Paulo, e outros atos de teor análogo, no caso de greve.

6.4. Nenhum grevista poderá ser demitido ou penalizado.

6.5. A adesão à greve não poderá ser utilizada como critério de rebaixamento da avaliação de desempenho

6.6. A Cia. do Metrô promoverá a reintegração de todos os trabalhadores, dirigentes sindicais ou não, demitidos por terem participado de movimentos grevistas, ou de qualquer forma de luta reivindicatória, principalmente nas mobilizações ocorridas nos anos de 2007, 2019 e 2020, realizando o pagamento de todas as verbas salariais devidas, bem como, contribuições ao METRUS, pelo período de afastamento.

6.7. A Cia. do Metrô dará cumprimento à Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, prolatada nos autos do caso 2646, assegurando a imediata reintegração dos demitidos de 2007.

***Justificativa:** Cuida-se de reivindicação que objetiva garantir, efetivamente, a liberdade de organização sindical e o exercício do direito de greve, que não pode continuar sendo tratado como um delito pelos empresários de nosso país, e, particularmente, pelo Metrô. O artigo 9º, da Constituição de 1988, assegura, aos trabalhadores, o direito à greve, conferindo apenas e tão somente a esses sujeitos, reunidos coletivamente, a possibilidade de deflagrá-la segundo seu critério de oportunidade, bem como sobre quais direitos por meio da greve serão defendidos ou reivindicados.

Trata-se de direito veiculado no Título II - DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS, ou seja, a teor do disposto pelo artigo 60, IV, o direito fundamental de greve reveste-se das garantias de cláusula pétrea, não podendo ser objeto de Emenda Constitucional que vise aboli-lo, quiçá, de restrição que o torne impraticável, dada a afronta ao disposto pelos artigos 5º, VI, XVI, XVII 8º, 9º da Constituição Federal.

Constitui-se um instrumento legítimo de pressão para a conquista de direitos que os trabalhadores entendem justos, cabendo a estes a avaliação quanto à necessidade e oportunidade de deflagração da paralisação.

Em outras palavras: greve é “a recusa coletiva e combinada do trabalho a fim de obter, pela coação exercida sobre os patrões, sobre o público ou sobre os poderes do Estado, melhores condições de emprego ou a correção de certos males dos trabalhadores”, na definição de CESARINO JÚNIOR (apud Segadas Viana, Instituições de Direito do Trabalho, 11ª edição. São Paulo: LTr, v. 2, p. 1082).

Leciona JOSÉ AFONSO DA SILVA:

“(…) Vê-se, pois, que ela não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses.” (Curso de direito constitucional positivo. São Paulo, Malheiros Editores, 9.ed. op. cit., pág. 294)

Resta evidenciado que é legítimo o exercício do direito de greve, e que tal exercício trata-se de uma garantia fundamental, indisponível e irrenunciável, de que são sujeitos, exclusivamente os trabalhadores.

SALÁRIOS, REAJUSTES, ABONO E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

7ª CLÁUSULA - SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial da categoria profissional será o salário-mínimo estipulado pelo DIEESE, em 2023, aplicado inclusive aos jovens aprendizes, mensageiros e trabalhadores contratados pela modalidade de tempo parcial, independentemente da duração da jornada.

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

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

***Justificativa:** Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação de seu espectro. Justifica-se a adoção do salário-mínimo previsto pelo DIEESE, nos diferentes níveis, considerando o aumento do custo de vida e a imperatividade do disposto pelo artigo 7º, IV da Constituição Federal devendo, o salário-mínimo, ser “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo (...)”.

A reivindicação tem por escopo garantir a observação do patamar salarial da categoria considerando que a remuneração é aferida mensalmente, bem como, em melhoria das condições sociais e econômicas dos trabalhadores, na forma do artigo 7º da CF/88.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

8ª CLÁUSULA - REAJUSTE SALARIAL

A Cia. do Metrô reajustará os salários a partir de 1º de maio de 2023 pelo índice IPC-FIPE, acumulados de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, reajuste este a ser aplicado sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2023.

***Justificativa:** Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro. A reivindicação econômica se mostra compatível com os índices divulgados pelos órgãos idôneos que melhor refletem, nesta oportunidade, a efetiva perda do poder de compra, bem como gastos com serviços, habitação, alimentos, educação, saúde, vestuário e outros, indispensáveis a manutenção das necessidades vitais dos empregados e sua família.

9ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DOS DIREITOS E CONQUISTAS PREEXISTENTES

Os direitos e conquistas preexistentes em Norma Coletiva anterior serão mantidos, até que esta venha a ser substituída por outra Norma Coletiva com disposições mais benéficas.

***Justificativa:** Reivindicação em consonância com o disposto pelos artigos 7º caput e 114, § 2º, CF/88

10ª CLÁUSULA - AUMENTO REAL

A Cia. do Metrô concederá aumento real sobre os salários e todos os benefícios, após a aplicação os devidos reajustes de inflação e reposição de perdas pelo índice IPC-FIPE, conforme produtividade verificada nos últimos 5 anos.

***Justificativa:** O percentual reivindicado nesta cláusula reflete o aumento de produtividade ocorrido na empresa nos últimos 5 anos, considerando a relação de número de passageiros transportados e quadro de empregados, descontados os índices já aplicados a título de reajuste salarial para recomposição das perdas inflacionárias.

11ª CLÁUSULA – ABONO PARA REPARAÇÃO DA PERDA DO PODER AQUISITIVO

11.1 A Cia. do Metrô pagará um abono equivalente ao salário normativo da categoria, correspondente a reparação das perdas do poder aquisitivo verificado no período de maio de 2019 até abril de 2023.

11.2 A Cia. do Metrô pagará um abono referente às perdas relacionadas a falta de pagamento das PLR's de 2020 e 2021, na ordem de 1 (uma) folha de pagamento para cada ano.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação da categoria que tem por objetivo reparar os efeitos da perda do poder aquisitivo dos empregados no período, em consonância com o artigo 7º, IV da CF.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

12ª CLÁUSULA - CRÉDITO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º Salário será creditada no dia 15 de janeiro de cada ano, mediante opção do empregado, e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário

nominal e das Gratificações Por Tempo de Serviço e de Função, eventualmente pagas.

12.1. Terão direito ao benefício os empregados que tiverem mais de 3 (três) meses de tempo de serviço no Metrô no dia 31 de dezembro do ano anterior.

12.2. A opção pelo não recebimento deverá ser realizada pelo empregado até o dia 30 de novembro.

12.3. No dia vinte de novembro de cada ano o Metrô pagará as diferenças relativas à primeira parcela, decorrentes de reajustes salariais verificados no período de janeiro a novembro do ano em curso.

12.4. A segunda parcela do 13º Salário será paga em duas vezes: 50% (cinquenta por cento) do seu valor serão remunerados no dia 20 de novembro, e os 50% (cinquenta por cento) restantes serão pagos até o dia 20 de dezembro do ano de competência.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação por tratar-se de ampliação de seu espectro que pretende retomar a garantia estabelecida há anos, mais benéfica aos trabalhadores e que sofreu restrição no último período, importando em severos prejuízos à categoria metروiária.

Salário Substituição

13ª CLÁUSULA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica terminantemente proibida a contratação de empregado para a ocupação de um cargo vago, com a percepção de salário inferior àquele pago ao empregado substituído.

13.1. Nos casos de substituição provisória com prazo igual ou superior a 5(cinco) dias, a Cia. do Metrô pagará ao empregado substituto, igual remuneração paga ao substituído, incluindo gratificações e adicionais, pelo período que durar a substituição.

13.2. Nos casos de acúmulo de função, provisória ou temporária, onde o empregado assume funções superiores, a empresa pagará o maior salário, incluindo, gratificações e adicionais pelo período que durar tal condição, incluindo salário substituição, quando houver, para funcionários da GMT e GOP na ausência de OTM III e ASM II

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação por tratar-se de ampliação de seu espectro objetivando coibir a prática ilegal de acúmulo de funções, com a adequada remuneração, o que incentiva a reposição dos quadros funcionais.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

14ª CLÁUSULA - HORAS EXTRAS

A Cia. do Metrô somente adotará regime de trabalho em extrapolação de jornada, nos casos de necessidade imperiosa, força maior ou serviços inadiáveis. As horas excedentes à jornada normal de trabalho serão remuneradas com o adicional de 200% (duzentos por

cento) sobre o valor da hora normal, bem como, garantirá a hora extra no percusso.

14.1. A Cia. do Metrô se compromete a não convocar o empregado para prorrogar sua jornada de trabalho, sem consulta prévia e anuência do mesmo.

14.2. Na hipótese do empregado vir a ser convidado para trabalhar em regime de horas extras nos dias do seu descanso semanal remunerado, a Cia. do Metrô se compromete a remunerar como horas extraordinárias, o tempo de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa.

14.3. A Cia. do Metrô se compromete a respeitar o intervalo mínimo de 15 horas de descanso entre jornadas de trabalho.

14.4. Na hipótese do empregado vir a trabalhar por mais de 01 (um) ano, em regime de sobrejornada habitual e, caso a Cia. do Metrô venha a reduzir as horas extras trabalhadas em mais de 50% (cinquenta por cento), deverá ser incorporado ao salário do metroviário, o valor das horas suprimidas.

14.5. A Cia. do Metrô efetuará o pagamento no último dia do mês, das horas extras realizadas dentro do mês de competência.

14.6. Serão remuneradas como horas extras, as horas trabalhadas em feriados, incluindo os dias relativos às comemorações do Carnaval, do sábado à quarta de cinzas, assim como aquelas cuja jornada tenha se iniciado ou concluído no feriado.

14.7. Os sábados de feriado trabalhados serão remunerados com adicional de hora extra.

14.8. A Cia. Do Metrô procederá à entrega dos demonstrativos de pagamento aos trabalhadores, mediante formalização de requerimento por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias, a fim de viabilizar a elaboração de cálculos judiciais.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação pela qual se busca ampliação do seu espectro com o objetivo de desestimular a prática da sobrejornada, conduzindo à reposição dos quadros com a contratação de trabalhadores.

Ressalte-se que trata-se de ampliação da garantia legal, que não implica na transação de direito indisponível, na medida em que a jornada de trabalho é matéria adstrita ao piso mínimo civilizatório, não podendo sofrer restrições.

O cálculo das horas extras deverá ser realizado com base em todas as verbas de natureza salarial, e divisores proporcionais, a rigor do previsto pelos Enunciados 264 e 431 do TST, e artigo 7º, inciso XIII, da CF.

Adicional de Tempo de Serviço

15ª CLÁUSULA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos trabalhadores metroviários é assegurado o pagamento de um adicional por tempo de serviço, que seguirá integrando o salário para todos os fins de direito, correspondente a 1% (um por cento) sobre o salário nominal, por cada ano de trabalho na empresa, devendo o seu cálculo ter início a partir do 12º mês de trabalho no Metrô, incluindo-se,

para este fim, o tempo de serviço não abrangido pela vigência desta norma coletiva, sem limite temporal para o benefício.

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

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

15.3. Na contagem do tempo de serviço do empregado serão computados os 3 (três) primeiros anos de afastamento por "auxílio-doença" e 5 (cinco) anos de afastamento decorrente de acidente do trabalho.

15.4. Serão também computados no tempo de serviço do empregado a que se referem os dois subitens anteriores:

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

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

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

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

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

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

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

15.7. O percentual correspondente aos anos de serviço incidirá sobre o salário nominal mensal do empregado, excluídas as horas extras e respectivos adicionais de remuneração, bem como diárias e outras vantagens de caráter pessoal. O seu valor não poderá exceder ao valor do salário fixo proporcional que o empregado efetivamente receber em função dos serviços que houver prestado no mês. Não havendo serviço nem pagamento de salário nominal no mês, não haverá pagamento da Gratificação no mesmo mês.

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

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

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

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

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

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

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

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

15.16. O Metrô realizará o pagamento retroativo do anuênio de 2021/2022, assim como o reestabelecimento da contagem do tempo também retroativo.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os fins e efeitos de direito da forma da Súmula 203 do Tribunal Superior do Trabalho.

16ª CLÁUSULA - Gratificação da Sexta Parte

A Cia. do Metrô reconhece o direito dos metroviários com vinte anos ou mais de serviço prestados à empresa, de receberem a gratificação correspondente à sexta-parte de sua remuneração mensal, nos termos do que preceitua o art.129 da Constituição Estadual de São Paulo. Por consequência, se compromete a pagar de imediato todas as verbas vencidas, comprometendo-se, também, a incluir a partir de maio de 2022, a gratificação

da sexta-parte em folha de pagamento, passando a garantir o pagamento mensal deste título a todos os seus beneficiários.

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

Adicional Noturno

17ª CLÁUSULA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna prestada das 22:00h às 05:00h, será remunerada com um adicional de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, em consonância com precedente do TST. O objeto do caput da cláusula diz respeito apenas à majoração superior ao mínimo legal, autorizado pelo artigo 7º, caput da CF/88, não implicando no afastamento da incidência de qualquer outro adicional legal, convencional ou de sentença normativa.

Outros Adicionais

18ª CLÁUSULA - ADICIONAL RISCO DE VIDA

A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os Agentes de Segurança Metroviária I, II e III (Agentes de Segurança, Operador de Console – Segurança, Supervisor de Segurança e Supervisor de Console de Segurança), Operadores de Transporte Metroviário I, II e III (Estação e Tráfego), os Assistentes Administrativos da Segurança Patrimonial (Técnicos de Segurança Patrimonial) e os Supervisores de Segurança Patrimonial, o pagamento de adicional por risco de vida correspondente a 30%(trinta por cento) sobre o salário somado aos demais títulos remuneratórios, que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam.

Parágrafo único – Será mantido o adicional por risco de vida para os Operadores de Transporte Metroviário – OTM's (Estação) devido o risco das atividades executadas de fluxo.

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

18.2. A Cia. do Metropolitano reestabelecerá imediatamente o pagamento do Adicional de Risco de Vida aos Agentes de Segurança que percebem adicional de periculosidade pela exposição aos agentes previstos no disposto pelo artigo 193, I da CLT

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

A percepção deste adicional se justifica plenamente, em face da existência de inúmeros casos de ameaças de morte, assaltos nas bilheterias, agressões que tem vitimado a todos aqueles que trabalham na Cia. Circulantes, manobristas, ou em atuação nas falhas e até mesmo pela própria janela da cabine, os OTMs ficam expostos aos riscos de violência. Este, aliás, o entendimento jurisprudencial mais recente que aborda a matéria.

Os agentes de segurança, operadores de estação e operadores de trem lidam diretamente com o público, permanecendo sistematicamente expostos a todo tipo de agressão, o que tem se agravado com a ausência de quadros, que implicam em um menor contingente de seguranças nas estações.

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

19ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR QUEBRA DE CAIXA

19.1. Aos empregados enquadrados nas funções de Agente de Segurança Metroviária I (Agente de Segurança), Operador de Transportes Metroviários I, II e III (Agente de Estação, Operador de Estação e Supervisor de Linha), de todas as linhas do Metrô e ainda aos empregados que lidam com valores do METRÔ CLUBE PAT e PIT, fica assegurado o pagamento mensal no valor vigente e equivalente a 132 TU (tarifa unitária) referente ao valor do bilhete mais caro da bilheteria.

19.2. Fica esclarecido que os valores pagos a título de Quebra de Caixa serão reajustados automaticamente na mesma época e proporção da correção que for procedida pelo Metrô nas tarifas dos serviços especificados no subitem 19.1 da presente cláusula. A vigência da correção da Quebra de Caixa será a partir do mês subsequente, caso a alteração da tarifa ocorra após o dia 15 (quinze) do mês. Caso contrário, vigorará no próprio mês.

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

19.4. Os bilhetes comercializados somente serão cobrados dos empregados, quando a sua venda, o seu extravio ou troca indevida acarretar prejuízo ao Metrô, ficando tal desconto limitado ao valor equivalente ao que o empregado recebe a título de quebra de caixa. O desconto máximo mensal será de 5%(cinco por cento) do salário nominal do empregado.

19.5. Os bilhetes não comercializados somente serão cobrados dos empregados,

quando o seu extravio ou troca indevida acarretar prejuízo ao Metrô, ficando tal desconto limitado ao valor equivalente a 60 (sessenta) TU's (tarifa unitária). O desconto máximo mensal será de 5%(cinco por cento) do salário nominal do empregado, ao mês.

19.6. Não será descontado dos salários dos empregados, prejuízo eventualmente experimentado em decorrência da aquisição de cédulas falsas, utilizadas pelos passageiros para a aquisição de bilhetes.

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. É importante registrar que, a atuação em bilheteria, integra as funções do cargo de Operador de Transporte Metroviário I, de modo que o fato de estar à disposição para tal atividade importa no direito ao recebimento dos valores. Quanto aos demais cargos, sabemos que no cotidiano do trabalho, atuam no transporte de valores, fazendo jus, portanto ao adicional.

20ª CLÁUSULA - ADICIONAL MOTORISTA

A Cia. do Metrô deverá conceder aos empregados que exerçam atividade suplementar de motorista dentro ou fora das dependências da empresa, um adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria ou 40% da remuneração total do trabalhador, prevalecendo a de maior valor, devido pela disposição, independentemente da designação da tarefa.

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

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

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

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

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

21ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR ESTOCAGEM, TRANSPORTE E MANUSEIO DE VALORES

Aos empregados que trabalham como Operador de Transportes Metroviários II (Operadores de Trem), (quando do transporte de valores) e ainda aqueles que trabalham com a venda de vale-transporte, com o transporte ou estocagem de valores, bem como aqueles que trabalham com Fundo Rotativo e no OFA, a Cia. do Metrô pagará mensalmente, a título de adicional, o equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do

salário-base.

***Justificativa:** Cuida-se de reivindicação histórica da categoria, com correspondência ao fator de risco que confere adicional de periculosidade na forma do disposto pelo artigo 193 da CLT, tendo em vista os riscos de exposição à violência decorrente do transporte de valores.

22ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

22.1. A Companhia do Metrô pagará adicional de insalubridade aos empregados assistentes administrativos (achados e perdidos), em função da manipulação de objetos com risco de contaminação

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

23ª CLÁUSULA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Cia. do Metrô garantirá o pagamento do adicional de periculosidade para todas as funções que tiveram esse direito.

23.1. A Cia. do Metrô passará a remunerar o adicional de periculosidade para os empregados que não recebem este título, e que trabalham na mesma área e desempenham as mesmas funções de outros empregados que já o percebem. Neste caso, o pagamento do adicional será retroativo à data em que o empregado passou a exercer, efetivamente, as funções perigosas.

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

23.3. A Cia. do Metrô remunerará o adicional de periculosidade integralmente para todos os Oficiais de Logística e TSM's da Gerência de Logística-GLG, conforme laudações executadas pelos peritos do Metrô e do Sindicato, a partir de 01/12/2015, no processo TRT/SP nº 1001328-7820145020000. Neste caso, o pagamento do adicional será retroativo à 1º de dezembro de 2015.

23.4. O METRÔ pagará o adicional de periculosidade a todos os trabalhadores em virtude da exposição decorrente do conjunto de motogeradores de energia elétrica e seu

reservatório de óleo Diesel, que estão abrigados em desconformidade com a Portaria nº 3.214/78 em sua NR 20, considerando todo o Prédio como área de risco iminente de explosão ou incêndio.

23.4.1 O Metrô pagará o adicional de periculosidade integralmente aos funcionários OTM IV-CCO, conforme laudo pericial e sentença proferida no processo judicial nº 1000201-91.2021.5.02.0087

23.5. A Cia. do Metrô passará a remunerar o adicional de periculosidade e insalubridade integralmente, para todos os trabalhadores das gerências de obras e projetos, conforme laudações executadas pelos peritos do Metrô e do Sindicato, a partir de 01/12/2015, no processo TRT/SP nº 1001328-7820145020000. Neste caso, o pagamento do adicional será retroativo à 1º de dezembro de 2015.

23.6. A Cia. do Metrô se compromete a extinguir a “aferição por apontamento”, bem como, o rodízio entre trabalhadores da mesma área, passando a pagar o adicional de periculosidade, mensalmente, para todos os empregados que, então, recebem por apontamento.

23.7. A Cia. do Metrô manterá o pagamento integral do adicional de periculosidade para todos os empregados com restrição funcional.

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

23.9. A Cia. do Metrô realizará o pagamento do adicional de periculosidade previsto pelo artigo 193, II a todos os metroviários que trabalham no setor de Segurança Patrimonial - GRI, com a imediata inclusão dos valores em folha de pagamento, e pagamento retroativo à edição da Lei 12.740/2012.

23.10. A Cia. do Metrô restabelecerá imediatamente o pagamento do adicional de periculosidade aos metroviários ocupantes dos cargos Operador de Transporte Metroviário IV – CCO, Oficial de Manutenção Industrial – Pintor Industrial (OMID PINT), e Oficial de Manutenção Industrial – Mecânica (OMID MEC) – escada rolante.

23.11. O adicional de periculosidade terá como base de cálculo o valor das verbas salariais do metroviário, incluindo gratificações, abonos e adicionais.

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

23.13. A Cia. do Metrô se compromete com o pagamento do retroativo das diferenças do adicional de periculosidade conforme itens 23.6 e 23.7.

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

A natureza do risco a agentes perigosos não comporta o fracionamento do pagamento. É

de rigor notar que, basta um acidente para causar lesão física, atingindo até mesmo a incapacidade laboral ou morte. Trata-se de direito de natureza protetiva, indisponível. A exposição importa no pagamento determinado pela lei, sob pena de afronta ao sistema protetivo e, sobretudo, desafio ao intuito legislativo.

Verifica-se, ainda, no presente caso, a absurda hipótese em que houve a ruptura com a boa fé na negociação engendrada nos autos processo TRT/SP nº 1001328-7820145020000, com a súbita alteração de funções dos trabalhadores que tiveram reconhecido o direito ao adicional de periculosidade. Impõe-se, nesse caso, o imediato retorno às condições nas quais todo o processo negocial foi pautado, sob pena de configurar-se má-fé.

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

Em que pese a revogação do referido diploma legal, com a edição da Lei 12.740 de 10 de dezembro de 2012, tratando-se de condição mais benéfica, integra os contratos de trabalho, e não poderá ser excluída a forma de cálculo, atendendo a princípio da vedação ao retrocesso social, insculpido no artigo 7º da CF/88.

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

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

Registre-se que o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, em audiência realizada em 25 de fevereiro de 2015, nos autos do processo nº 1001328-78.2014.5.02.0000 sugeriu a extensão da Portaria 1885/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego, assegurando-se o pagamento do adicional a esses trabalhadores.

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

Os trabalhadores que exercem as funções no setor de Segurança Patrimonial - GRI, fazem jus ao adicional pois estão em efetivo exercício de funções de vigilância e segurança patrimonial, tratando-se exatamente da hipótese prevista pelo artigo 193, II da CLT e Lei 12.740/2012.

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

24ª CLÁUSULA – ADICIONAL DE SOBREAVISO

A Cia. Do Metrô remunerará a hora de intervalo intrajornada, acrescida do adicional de 100% pela hora extra, a todos os trabalhadores que, durante referido intervalo, permanecerem portando rádios comunicadores ou qualquer instrumento de comunicação,

por sua determinação, a fim de que sejam acionados no período por necessidade do serviço, caracterizando-se sistema de sobreaviso.

Justificativa: trata-se de reivindicação em consonância com o disposto pelo artigo art. 244, § 2º, da CLT, cujo objetivo é coibir a prática de supressão do intervalo de intrajornada e incentivar a reposição de quadros necessária.

25ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DE TODOS OS ADICIONAIS AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

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

***Justificativa:** Trata-se de garantir ao empregado acidentado no trabalho ou vitimado por doença ocupacional, a manutenção do mesmo padrão econômico que desfrutava antes do infortúnio.

Auxílio Refeição e Alimentação

26ª CLÁUSULA - VALE-REFEIÇÃO

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

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

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

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

26.4. A Cia. do Metrô reajustará o valor atual do vale-refeição de acordo ao índice IPC-FIPE, que expressa o aumento de preço das refeições no entorno dos locais de trabalho.

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

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

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

26.8. O empregado poderá optar em converter créditos de vale-alimentação em vale-refeição ou vice e versa, respeitados a soma dos dois valores.

26.9. Havendo extrapolação da jornada regular de trabalho, a Cia. Do Metropolitano fornecerá cota extra de vale-refeição.

***Justificativa:** Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação de seu espectro, objetivando reparar distorções, especialmente quanto a perda do poder aquisitivo em decorrência da alta dos preços, bem como, a adequação do benefício às necessidades específicas de cada trabalhador, atendendo ao seu fim social.

27ª CLÁUSULA – VALE ALIMENTAÇÃO

A Cia. do Metrô arcará com a totalidade do subsídio do vale-alimentação que será fornecido mediante cartão eletrônico com saldo mensal, conforme valor da cesta básica registrado pelo PROCON, destinado à aquisição de produtos de primeira necessidade no comércio.

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

27.2. Será fornecido aos metroviários uma cota adicional integral do vale-alimentação, no retorno de férias.

27.3. Serão concedidas 6 (seis) meses de vale-alimentação aos dependentes diretos, no caso de óbito do empregado, na ativa ou aposentado, sendo vedado o pagamento em espécie.

27.4. Ficam garantidas 6 (seis) meses de vale-alimentação ao empregado aposentado, desligado do Metrô, durante a vigência desse Acordo, sendo vedado o pagamento em espécie.

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

***Justificativa:** E Trata-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação de seu espectro. A categoria reivindica a sua ampliação e aperfeiçoamento, do benefício a fim de corresponder aos valores necessários para o custeio da alimentação básica, considerando a alta do preço dos alimentos. Pretende-se ainda o restabelecimento da “cesta de natal” concedida pela empresa nos anos de 2013, 2014, 2015, 2016. Busca-se ainda corrigir a prática irregular que supre o gozo do benefício de familiares por ocasião do falecimento de metroviários, já que a Cia. tem inserido os valores no TRCT, que são absorvidos por eventuais descontos.

28ª CLÁUSULA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS-EXTRAS

A Cia. do Metrô concederá refeição aos empregados, na extrapolação da jornada normal de trabalho, fazendo-o através do fornecimento de auxílio-refeição no valor vigente.

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

29ª CLÁUSULA - CHEQUE SUPERMERCADO

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

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

- b) Emissão do cheque supermercado sem valor nominal.
- c) Possibilidade de terceiros utilizarem o cheque supermercado, desde que, regularmente autorizados pelo beneficiário.
- d) O prazo limite em que o cheque pode ser utilizado, será dilatado por mais 10 (dez) dias.
- e) As compras realizadas através do cheque supermercado, sejam subsidiadas pelo Metrô em até 50% (cinquenta por cento), calculados sobre o salário normativo da categoria.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE

30ª CLÁUSULA - AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE

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

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

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

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

30.4. Sem prejuízo da garantia prevista, a Cia. do Metrô assegurará CONVENIO COM AS EMPRESAS DE TRANSPORTE DA REGIÃO METROPOLITANA PARA GARANTIR o sistema de passe livre aos empregados, em toda a região metropolitana de São Paulo, sendo-lhes permitido a locomoção através de trens - Cia do METRÔ, CPTM, VIA QUATRO, VIA MOBILIDADE, EMTU, bem como com as empresas de ônibus municipais.

30.5. A Cia. do Metrô fornecerá bilhete de serviço do aposentado para o empregado que se aposenta no INSS no curso do contrato de trabalho e também ao empregado que no curso de seu contrato de trabalho adquire o direito de se aposentar e se aposenta efetivamente depois da demissão. Para tanto, o trabalhador deverá comprovar o tempo de serviço por meio da CTPS ou CNIS fornecido pelo INSS.

30.6. A Cia. do Metrô fornecerá transporte para os trabalhadores escalados em horários desprovidos de transporte público, e o tempo de percurso será computado na jornada de trabalho 35.7 Na ocorrência de férias fracionadas, o percentual deduzido dos

vencimentos dos trabalhadores, a título de contribuição para o vale transporte, incidirá proporcionalmente sobre os dias trabalhadores, e não sobre a integralidade do mês.

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

30.7.1. O auxílio-transporte será pago integralmente, sem o desconto de 6% e sem o atrelamento à tarifa urbana.

30.8. Todos os direitos previstos nesta cláusula, sobretudo o livre acesso aos transportes, será garantido aos trabalhadores terceirizados do Metrô.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro visando atender empregados que residem em outros municípios, e dispendem recursos próprios para seu deslocamento ao trabalho. Ademais, o desconto de 6% (seis por cento) tem se revelado exorbitante razão pela qual se postula a sua extinção. Por fim, há que se estender este benefício aos afastados para tratamento médico, para que custeiem o deslocamento ao local da terapia.

OUTROS AUXÍLIOS

30.9 Auxílio Deslocamento.

O Metrô garantirá o Auxílio Deslocamento relativo a 5 (cinco) tarifas de ônibus (T.U) metropolitano, por dia, para todos os funcionários que atuam na escala Cedão, Tardão, e outras escalas que não possibilitem utilização do transporte público, a título de custeio no deslocamento destas pessoas, de casa para o trabalho, e vice-versa, considerando as dificuldades na disponibilização de transporte público nestes horários.

Justificativa: Pretende-se assegurar o custeio do transporte dos trabalhadores que atuam em horários desguarnecido de transporte público, considerando a alta dos preços dos combustíveis, o que significa representativo comprometimento do orçamento familiar.

AUXÍLIO SAÚDE

31ª CLÁUSULA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL-AFASTADOS POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

periculosidade.

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

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

a) caso o empregado não atenda à convocação e/ou não se justifique a respeito junto à Área médica do Metrô, decorridos 5(cinco) dias consecutivos da data estabelecida para a apresentação junto ao serviço médico;

b) por critério médico, se na avaliação médica referida na alínea anterior ficar constatada a possibilidade de retorno às atividades normais;

31.5. Exclusivamente aos empregados afastados junto ao órgão previdenciário em decorrência de acidente do trabalho ou doença profissional, a complementação salarial estabelecida nesta cláusula será paga até o limite de 5 (cinco) anos consecutivos, contados a partir da data do afastamento, mantidas as demais disposições referidas na presente cláusula.

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

32ª CLÁUSULA - PLANO DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - METRUS SAÚDE

A Cia. do Metrô cederá ao METRUS áreas remanescentes para instalação de ambulatório médico, para atendimento de todos participantes.

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

32.2. O Plano de Benefícios de Assistência à Saúde - METRUS/SAÚDE, somente poderá ser alterado, por deliberação de colegiado composto dos membros do Conselho Deliberativo e Fiscal, da Diretoria Executiva do METRUS e do COMITÊ DE GESTÃO DO METRUS/SAÚDE, em 03 escrutínios consecutivos, homologado por deliberação da

Assembleia de Participantes. Tais decisões serão sempre submetidas à homologação da patrocinadora, que antes de homologá-las, as submeterá ao referendun da categoria profissional através de assembleia dos trabalhadores.

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

a) o Metrô assumirá a contribuição mensal de 5% (cinco por cento) sobre a folha de pagamento, compreendendo todas as verbas de natureza salarial e Participação nos Resultados, para subsidiar o Plano de Saúde dos Aposentados, mantendo-os no plano MSI.

b) recursos mensais providos pela Patrocinadora, a serem elevados dos atuais 15,30% para 20%, asseguram-se, no mínimo, o custeio de 84% das despesas assistenciais diretas do referido plano, incluindo aí os pagamentos à rede credenciada e os valores de reembolso devidos aos participantes, pré-fixado de conformidade com a Nota Técnica Atuarial do METRUS/SAÚDE, elaborada com base em dados de dezembro de 2011 incidentes sobre a folha nominal de pagamento, incluídas as gratificações por tempo de serviços, gratificação de função, afastados por auxílio doença e por acidente de trabalho, em consonância com o artigo 30 do Regulamento do MSI.

c) Os recursos providos pela Patrocinadora deverão incidir, também, sobre os valores referentes às parcelas do 13º salário e a Participação nos Resultados (PR) pagos aos empregados, devendo esta parcela ser destinada exclusivamente para compor o FSA (Fundo de Subsídio ao Aposentado) e ao FOC (Fundo de Oscilações dos Custos);

d) não haverá reajuste da tabela de coparticipação do plano de saúde integral – MSI. As receitas adicionais necessárias para o equilíbrio econômico serão providas pela patrocinadora, aumentando sua parcela de contribuição.

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

32.4. A Cia. do Metrô subsidiará aos empregados e seus dependentes em 100% (cem por cento) dos gastos com medicamentos e demais insumos, como por exemplo: cateter, seringas, fitas de medição de glicose, etc, utilizados no tratamento oncológico, hormonal congênito, de AIDS e demais doenças crônicas, tais como Diabetes, Hepatite de qualquer tipo, Reumatismo, Lupus, todos os tipos de escleroses diagnosticados etc, bem como gastos com o uso de interferon, quando receitado para finalidade terapêutica de qualquer natureza. No caso de doença especial que requeira tratamento com medicamentos fora dos especificados, a indicação será objeto de análise técnica e socioeconômica e havendo aprovação, terá o mesmo subsídio.

32.5. O desconto dos gastos com saúde não poderá exceder a 5% (cinco por cento) do salário-base do empregado responsável pelas despesas.

32.6 O pagamento das despesas de plano de saúde dos agregados, somente será realizado através de desconto em folha, observando o limite estabelecido e, em caso de retorno de afastamento (férias / previdenciário), a fim de assegurar a segurança alimentar do beneficiário, o débito será parcelado em duas vezes.

32.7. A Cia. do Metrô elevará para 100% (cem por cento), o subsídio dos custos decorrentes do MSI, inclusive nos serviços de fonoaudiologia, próteses e ortodontia,

notadamente, a implantação de córnea, cirurgia de miopia e hipermetropia, bem como a aquisição de aparelhos ortopédicos para o empregado e seus dependentes.

32.8. A Cia. do Metrô se compromete a realizar uma Revisão do Programa de Saúde Mental, de modo que 100% (cem por cento) dos custos sejam assumidos pelo Metrô. Esta revisão deverá proporcionar o oferecimento de programas diferenciados para tratamento permanente de crianças especiais, mantendo-se, para tanto, convênio com escolas especializadas, e, assegurando-se, por fim, o transporte do menor, de casa para a escola e vice e versa.

32.9. A Cia. do Metrô subsidiará em 30% (trinta por cento) a aquisição de remédios, lentes e óculos de grau para os seus empregados e dependentes, até o limite mensal de 1/4 (um quarto) do valor do salário normativo da categoria. Também manterá convênios com redes de Farmácias, inclusive homeopáticas, e com óticas para a aquisição de medicamentos, lentes e óculos de grau, efetuando o desconto da parte que couber ao empregado em folha de pagamento.

32.10. Fica assegurado o ressarcimento de despesas efetuadas com médicos, internações ou tratamentos, realizados por profissionais e em hospitais com os quais o METRUS não mantém convênio. Ressalte-se, ainda, que, estas despesas deverão ser atualizadas monetariamente, através do índice legal em vigor, quando da devolução ao empregado dos gastos efetuados.

32.11. Que sejam incluídos no MSI os pais dos metroviários, independentemente de sua idade, comprovação de residência igual ao do participante ou salário percebido pelo empregado participante, com os mesmos custos do participante titular, assim como, netos de avós ou avôs metroviários.

32.12. O METRUS garantirá o uso do Plano nacionalmente, às expensas do Metrô, para todos os empregados e/ou dependentes, independente do seu local de moradia.

32.13. Será incluída assistência odontológica no Plano UNIMED, para que todos os empregados e/ou dependentes regularmente cadastrados possam utilizá-la.

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

32.15. O MSI será estendido para os jovens aprendizes, compreendendo aprendizes de SENAI e integrantes do PET, devendo a Cia. providenciar o aporte financeiro necessário para tanto.

32.16. A parcela das despesas médicas que compete ao empregado acidentado no trabalho ou afastado por motivo de doença, prevista em seu Plano de Saúde, bem como os empréstimos por ele contraídos, junto ao METRUS, só virá a ser descontada após o seu retorno ao serviço.

32.17. O METRUS se compromete a manter a quantidade e a qualidade dos recursos cadastrados (profissionais credenciados), devendo justificar todo e qualquer descredenciamento de recursos junto ao Comitê de Gestão do Metrus/Saúde.

32.18. Serão incluídos no MSI, os companheiros (as) de metroviários (as), apenas com a apresentação da declaração pública de união estável, inclusive em relação homoafetiva

ou heterossexuais de maneira desburocratizada.

32.19. O Metrus incluirá no Plano de Benefícios de Assistência à Saúde Metrus Saúde Integral - MSI, a possibilidade da Inseminação Artificial, para as metroviárias e as dependentes legais dos empregados.

32.20.A METRUS realizará plantões mensais nas áreas de trabalho, com empregados qualificados, a fim de sanar dúvidas em relação aos planos de saúde e previdência.

32.21. Para o informe de rendimentos do ano-calendário, o Metrô incluirá as despesas pagas por meio de boletos bancários nas despesas do Plano de Saúde Metrus, no comprovante de rendimentos pagos e de declaração de IR na fonte.

32.22. Será assegurada a permanência no plano de saúde MSI para trabalhadores metroviários aposentados que se desligarem da empresa, de forma que não tenham aumento no custo do plano, assim sendo, o Metrô subsidiará este custo do plano para aposentados desligados da Companhia.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2. A proposta apresentada denota que não haverá encargos financeiros para a Cia. Do Metrô, pois indica como solução a migração dos trabalhadores inativos para um plano de saúde já existente desde 1998 (MSI – Metrus Saúde Integral), que é patrocinado pelos trabalhadores ativos e pelo metrô, com um número expressivo de participantes, em torno de 24mil vidas. As contribuições dos trabalhadores aposentados que migrarem para referido plano (MSI), bem como dos que deixarem a empresa serão suportados integralmente pelos próprios trabalhadores, tanto os que se aposentam, quanto os que se desligaram da Empresa.

33ª CLÁUSULA - INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA AO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL - IAMSPE

A Cia. do Metrô atuará junto ao governo do estado para buscar uma regulamentação que permita a abertura de processo permanente de inscrição e/ou inclusão de metroviários e metroviárias no Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual – IAMSPE

Parágrafo único – Esta regulamentação deverá garantir a inscrição e/ou inclusão no IAMSPE para os metroviários e metroviárias que se desligaram e venham se desligar da Companhia do Metropolitano – METRÔ.

34ª - CLÁUSULA - PLANO DE PREVIDÊNCIA

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

34.1. A empresa se compromete a atuar junto ao Metrus – Instituto de Seguridade Social no sentido de garantir, aos participantes do Plano de Benefícios I da Previdência Suplementar, o direito à escolha/opção de permanência de Benefícios da Previdência Suplementar I, no caso do participante assumir um novo cargo por concurso externo.

34.2. Será assegurado aos membros do Conselho da METRUS, eleitos pelos trabalhadores, o acesso a todas as áreas do Metrô, a fim de viabilizar o exercício democrático de seu mandato.

34.3. Fim da obrigatoriedade de contribuição de participante no plano de previdência do Metrus para quem completa 60 anos, em razão do disposto pelo artigo 68, §2º da Lei 109/2001, já que o participante, ao completar os 60 anos de idade tem o máximo de benefício previsto e, portanto, ele continua a contribuir sem retributividade.

34.4. Mudança nos estatutos do Metrus para que o presidente do Conselho Deliberativo seja indicado pela Assembleia dos Participantes a ser criada e não mais indicado pela patrocinadora.

34.5. Modificação nos Estatutos do Metrus para criação da instância da Assembleia dos Participantes e que ela seja qualificada como máxima instância de decisão deliberativa do Instituto.

34.6. O Metrô fará Contribuição Normal ao Plano de Previdência II do Metrus, na mesma proporção da Contribuição Básica a ser feita pelos trabalhadores, em percentual de até 7% (sete por cento) a ser aplicado diretamente ao salário de participação, independente da faixa salarial do empregado.

34.7. A Cia. do Metrô deverá identificar, no Demonstrativo de Pagamento dos empregados, os valores por ela repassados ao Metrus, a título de contribuição mensal da patrocinadora no Plano de Previdência Suplementar I, assim como deverá, quando solicitado pelo empregado, apresentar planilhas com todos os valores das contribuições mensais realizadas a este mesmo título, desde a assinatura do Termo de Adesão no referido Plano de Previdência Suplementar I.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

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

Faz-se necessário, atendendo aos princípios maiores da publicidade e eficiência, a prestação das informações aos participantes, já que diretamente interessados no tema, a fim de que exerçam o devido controle em todos os aspectos do Plano.

35ª CLÁUSULA – RESPONSABILIDADE PELO PASSIVO ORIUNDO DAS EXECUÇÕES DA EMTel

A Cia. Do Metrô se responsabilizará integralmente pela satisfação da execução promovida pela empresa Emtel (proc. 0727078-90.1998.8.26.0100 e 0710572-44.1995.8.26.0100), sem o comprometimento de ativos do Metrus e dos participantes dos planos de previdência suplementar e planos de saúde.

Justifica-se: a reivindicação tem por objetivo proteger os ativos da Metrus, destinados ao custeio da saúde e previdência dos metroviários que não concorreram para os prejuízos advindos da execução epígrafada.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

36ª CLÁUSULA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

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

Auxílio-creche e Auxílio Ensino

37ª CLÁUSULA - AUXÍLIO-CRECHE

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

37.1. Enquanto não for implantado o projeto a que alude o Decreto nº 33.174/91, o Metrô manterá o auxílio creche/educação, em modalidade única, no valor de um salário nominal. Os empregados que tenham filhos em idade de até 18 (dezoito) anos ou que cursem o ensino médio, estão isentos da apresentação de recibo. Este benefício se estende aos filhos adotivos e/ou menores sob guarda e/ou tutela, bem como, aos enteados sob guarda do companheiro/a do metroviário/a até a idade limite e estejam matriculados em escolas de primeiro grau.

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

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

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

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

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

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

37.8. A Cia. Do Metrô estabelecerá convênio com creches, a fim de viabilizar melhores preços e condições a seus empregados.

37.9. Para os fins desta cláusula, enteados dos quais o companheiro/a do/a metroviário/a tenham guarda, equiparam-se a filhos.

37.10. A Cia. do Metrô assegurará o pagamento do benefício estipulado aos trabalhadores que tenham pessoas com deficiência sob sua dependência mediante tutela, curatela ou guarda, independentemente da idade e grau de parentesco.

37.11. A Cia. Do Metrô deverá restabelecer imediatamente o pagamento do auxílio creche/educação aos metroviários com enteados, irregularmente suprimido por ato unilateral da Cia. em agosto/2016, efetuando o pagamento retroativo de todas as parcelas até a regularização dos pagamentos em folha.

***Justificativa:** Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação de seu espectro. A exclusão do pagamento realizado pela Cia., importa em alteração prejudicial dos contratos de trabalho, resultando em nulidade na forma do artigo 468 da CLT.

38ª CLÁUSULA - AUXÍLIO ENSINO

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- filhos (as) solteiros(as), sem economia própria e devidamente registrados na Companhia;
- menores sob guarda solteiros, sem economia própria e registrados na Companhia, de acordo com as normas internas vigentes;
- menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros e sem economia própria.
- enteados (as), desde que solteiros(as), sem economia própria.

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

previdenciária.

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

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

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

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

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

Justificativa: A reivindicação tem por objetivo promover o incentivo à educação, possibilitando a melhoria das condições econômicas e sociais dos trabalhadores.

39ª CLÁUSULA - PROGRAMA JOVEM UNIVERSITÁRIO

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

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

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

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

a) Em universidade particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em universidade pública

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

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

Justificativa: A reivindicação tem por objetivo promover o incentivo à educação, possibilitando a melhoria das condições econômicas e sociais dos trabalhadores.

40ª CLÁUSULA - PROGRAMA DE COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL

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

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

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

b) Cursos Técnicos Complementares:

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

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

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

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

Seguro de Vida

41ª CLÁUSULA - SEGURO DE VIDA

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

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

41.2. O adicional por morte de cônjuge deverá ser garantido ao empregado que seja casado com uma metroriária e vice-versa.

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

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

41.5. Deverá ser criada uma cláusula que garanta ao empregado aposentado, os mesmos direitos e obrigações assegurados aos empregados da ativa.

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

41.7. A Cia. Do Metrô ficará obrigada a entregar para o sindicato todos os procedimentos relativos ao contrato de seguro de vida em grupo celebrado em favor dos seus empregados, inclusive as medidas preparatórias, atas de reuniões, ofícios, propostas, contratos, apólices, editais e outros afins, para ciência da entidade sindical e categoria. A Empresa fica também obrigada a fornecer lista com dados atualizados de todos os empregados (ativos ou afastados por qualquer motivo) que tenham cobertura de seguro de vida contratado pela Empregadora, assim como fornecer listagem de empregados que não estão no grupo de segurados.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, pretendendo conferir ao seguro de vida em grupo, características que lhes permitam proteger de forma mais ampla aos segurados, o que não vem ocorrendo face às restrições que se pretendem eliminar através da presente cláusula.

Outros Auxílios

42ª CLÁUSULA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

43ª CLÁUSULA – COMUNICAÇÃO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO DISCIPLINAR

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, adequando sua redação à decisão prolatada nos autos do RE 589.998, pela qual, com repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela impossibilidade de demissão imotivada de empregados públicos.

44ª CLÁUSULA - RESCISÃO CONTRATUAL

A Cia. do Metrô não poderá realizar deduções a que título for das verbas rescisórias dos empregados desligados, inclusive despesas médicas e empréstimos bancários, em valor superior a um salário nominal do mesmo.

44.1. Em caso de desligamento de trabalhadores que passaram por tratamento médico-hospitalar, será vedado, à Cia. do Metrô, a realização do desconto das despesas médicas acumuladas

44.2. A Cia. Do Metrô pagará a multa fundiária devida em face de dispensa sem justa causa (40%), sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, correspondente a todo o período do contrato de trabalho, incluindo também os valores dos expurgos inflacionários, promovidos pelos Planos Collor, Bresser e Verão, acrescida de juros, correção monetária.

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

45ª CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

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

45.4. Quando as homologações não puderem ser efetuadas por impedimento do SINDICATO ou em razão do não comparecimento do empregado ao ato homologatório,

depois de notificado com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, o Metrô ficará isento de qualquer cominação ou multa.

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

45.6. Em caso de homologações das rescisões contratuais de empregados não sindicalizados, realizadas no Sindicato, a empresa pagará em favor do Sindicato dos metroviários, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente a partir de 1º de maio de 2022, com os acréscimos decorrentes de Lei e Norma Coletiva. O pagamento deverá ser efetuado no momento da homologação.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Desligamento /Demissão

46ª CLÁUSULA – DEMISSÃO DO OTM II JOAQUIM JOSÉ DA SILVA

O Metrô garantirá a imediata reintegração do empregado JOAQUIM JOSÉ DA SILVA, que foi demitido injustamente devido ao incidente ocorrido na estação Jabaquara.

Justificativa: Trata-se de reivindicação que pretende a correção da ilegalidade, considerando a imperatividade do princípio da alteridade na relação de emprego.

47ª CLÁUSULA - READMISSÃO DE EMPREGADOS DEMITIDOS, PORTADORES DE DOENÇAS DO TRABALHO

A Cia. do Metrô procederá a imediata readmissão dos empregados demitidos, portadores de doenças do trabalho (acidente do trabalho e doença ocupacional).

Justificativa: Trata-se de reivindicação que pretende a correção de ilegalidades, considerando a imperatividade dos princípios da continuidade e não discriminação.

48ª CLÁUSULA - CANCELAMENTO DOS DESLIGAMENTOS DOS TRABALHADORES COM APOSENTADORIA ESPECIAL

A Companhia do Metropolitano cancelará os desligamentos impostos aos trabalhadores que alcançaram o benefício de aposentadoria especial e optarem pela suspensão do benefício e continuidade do vínculo de emprego, procedendo sua imediata reintegração, com o pagamento dos salários de todo o período de afastamento, e a concessão de prazo para adoção das providências junto à autarquia previdenciária, em conformidade com o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do TEMA 709.

Parágrafo único – Aos que optarem pela manutenção do recebimento do benefício previdenciário, terão o pagamento de todas as verbas rescisórias e indenizatórias assegurado pela Companhia do Metrô.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação que expressa a aplicação do princípio protetivo e da continuidade do emprego, que afasta qualquer hipótese presumida de “pedido de desligamento”, bem como, é amparada no entendimento fixado pelo STF do recém-

julgado TEMA 709.

49ª CLÁUSULA- CANCELAMENTO DAS DEMISSÕES IMOTIVADAS EM RETALIAÇÃO À GREVE DE 2019

A Companhia do Metropolitano cancelará as demissões impostas a partir de junho de 2019, tratadas nos autos do Dissídio Coletivo num. **1002087-66.2019.5.02.0000**, assegurando a reintegrações dos trabalhadores com o pagamento das verbas rescisórias de todo o período de afastamento.

Justificativa: Pretensão amparada pela Súmula 316 do STF e artigo 9º da CF.

50ª CLÁUSULA - CANCELAMENTOS DE TODAS AS DEMISSÕES IMOTIVADAS NO PERÍODO DA PANDEMIA.

A Companhia do Metropolitano cancelará todas as demissões impostas desde o início da pandemia, assegurando as imediatas reintegrações dos trabalhadores com o pagamento das verbas rescisórias de todo o período de afastamento.

Justificativa: A reivindicação tem amparo no artigo 7º, I e 37 da CF.

Aviso Prévio

51ª CLÁUSULA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

51.6. Caso a projeção do aviso prévio proporcional por tempo de serviço ultrapasse a data-base da categoria, será garantido o pagamento do reajuste concedido sobre todas

as verbas rescisórias, de forma retroativa.

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Pretende-se, ainda, a solução das demandas com o reconhecimento do direito dos trabalhadores, minorando, assim, o passivo trabalhista da empresa.

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

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

Qualificação/Formação Profissional

52ª CLÁUSULA - TELETRABALHO

52.1 O Metrô garantirá todas as condições para a execução do trabalho remoto, que por consequência se reflete à condição da saúde e de vida dos trabalhadores que se encontram em regime de “home office”. Dentre as condições, o Metrô garantirá:

- a) Infraestrutura e equipamentos de informática;
- b) Ergonomia para execução do teletrabalho;
- c) Reembolso de despesas arcadas pelos funcionários;
- d) Saúde física e mental no teletrabalho;
- e) limitação da jornada;
- f) Reconhecimento de acidentes de trabalho para empregado(a) em teletrabalho.

52.2 Com base na Lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, a empresa garantirá o regime de teletrabalho para empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa com deficiência, independente de limitação de idade.

Justificativa: A reivindicação pretende adequar o teletrabalho às garantias constitucionais conferidas aos trabalhadores, estabelecendo condições de saúde e segurança e vigência ao princípio da alteridade.

53ª CLÁUSULA – DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA OPERACIONAL (OPS)

53.1. O Metrô garantirá o fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e equipamentos de pronta resposta (EPR), a serem utilizados nas estratégias de eventos. Compreende-se por EPI, no mínimo: capacete com viseira e nuqueira, joelheira e caneleira, cotoveleira e escudo transparente; e EPR, compreendendo: espargidor, teaser e arma de elastômero.

53.2. O Metrô adquirirá rádios transceptores e *bodycam's* para todo quadro operativo e

investirá na melhoria do funcionamento da comunicação em todas as áreas da Cia

53.3. Será criada uma comissão paritária permanente de todos os trechos, eleita na base, com a presença de ASM's I e II, para estabelecer os parâmetros de especificação, compra e utilização dos referidos equipamentos.

53.4. O Metrô fará a imediata contratação de todos os candidatos aprovados no concurso 001/2019 de Agentes de Segurança, com o objetivo de estabelecer o quadro adequado de acordo com a vacância observada no site da transparência.

53.5. O Metrô se comprometerá a implantar uma comissão paritária de ASM I e II para a elaboração de estratégias de atuação do OPS de todos os trechos, para definir a quantidade de efetivo e distribuição do quadro.

53.6. O Metrô encaminhará imediatamente o empregado envolvido em ocorrência para avaliação psicológica e serviço social. O OPS irá apenas auxiliar e apoiar o empregado em tudo que for necessário, sem pré julgamento e considerando a presunção de inocência, inclusive com resposta aos ataques sofridos pela imprensa, até a apuração dos fatos e exaurimento dos recursos.

53.7. O Metrô retomará o centro de treinamento no PIT, de modo a descentralizar as atividades, hoje ocorridas no CFS, na área de lazer do PAT, ampliando o quadro de instrutores, adequado à demanda de treinamento, assim como, com o quadro de treinandos atendidos e que garanta a periodicidade da prática física.

53.8. O Metrô disponibilizará condicionamento físico adequado e constante para os ASM's que componham o efetivo de estratégia de controle de tumulto (exoesqueleto).

53.9. – Os ASM's acima dos 55 anos de idade, ou com restrição permanente, poderão solicitar à empresa, a sua readaptação. E ela deverá ser efetuada sem impacto emocional ou financeiro, como prevê o documento de análise ergonômica do trabalho. (Readaptação ASM's)

***Justificativa:** Tendo em vista o aumento da violência decorrente de confrontos com torcidas de futebol, comércio irregular, mendicância, conflitos civis generalizados e com o aumento da criminalidade em geral e, por consequência, das ocorrências do sistema metroviário que culminam com o alto índice de agressões e lesões sofridas pelos empregados operativos, em especial com os agentes de segurança, apresentamos a presente pauta para reivindicar melhores condições de trabalho e atuações, para garantir o perfeito funcionamento do sistema e segurança dos empregados, visto que essas situações também colocam em risco a integridade física e moral dos passageiros transportados pelo sistema metroviário, já que lhes é assegurado um transporte de qualidade e segurança e o descumprimento leva a uma ineficácia nos serviços. Outro aspecto é o perfil envelhecido do quadro da segurança, observando que o número de óbitos por questões cardíacas são frequentes entre trabalhadores com idade entre 50- 60 anos, principalmente pela falta de condicionamento físico adequado, e também pelo grande número de funcionários com restrição definitiva, sendo imperiosa a readaptação desse efetivo.

Qualificação/Formação Profissional

54ª CLÁUSULA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

A Cia. do Metrô promoverá, gratuitamente, através de sua área de treinamento e/ou, de convênios com entidades tais como SESC, SENAI, SESI, dentre outras, cursos de aperfeiçoamento profissional para empregados que atuam no setor administrativo, operativo, de manutenção e de expansão.

54.1. A Cia. do Metrô implementará programas de apoio a formação continuada, bem como, bem como, estabelecerá convênios e concessão de bolsa de estudo, de subsídios de 100% (cem por cento) do valor dos cursos de 1º, 2º e 3º Grau, aí incluídos os cursos técnicos e de especialização, e ainda, os cursos de pós-graduação, do qual estejam participando os empregados e os seus filhos.

54.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir aos seus empregados, que venham obter formação profissional diversa daquela que exercem na empresa, estágio no Metrô, de modo que, possam se aperfeiçoar nas novas profissões para as quais se habilitaram (funções técnicas de nível médio, funções de nível superior, etc.). Este estágio deverá ser garantido, independentemente da área em que o empregado esteja alocado. Para aqueles que não tenham estágio no Metrô, será concedida a licença remunerada para que o trabalhador possa realizar em outro lugar.

54.3. A Cia. do Metrô se compromete a divulgar para todos os empregados o número de vagas para estágios e cursos de aperfeiçoamento, notadamente aqueles realizados no SENAI, os pré-requisitos para inscrição do programa, comprometendo-se também, a discutir com os metroviários sobre a forma da realização dos concursos e critérios utilizados para aprovação.

54.4. Sem prejuízo do cumprimento da jornada de trabalho estipulada contratualmente, fica garantido o horário móvel de entrada e saída para o empregado estudante, desde que previamente ajustado com a sua chefia.

54.5. A Cia. do Metrô se compromete a reconhecer os cursos de formação superior, realizados em 2 (dois) anos e já reconhecidos pelo MEC.

54.6. A Cia. Do Metrô assegurará curso de formação em idiomas para todos os empregados, independentemente do cargo, de forma universal e isonômica.

54.7. Será devido um adicional de função ao trabalhador que executar a atividade de instrutor ou elaborar treinamentos.

54.8. A Cia. do Metrô viabilizará, de maneira célere, o treinamento em novas tecnologias, dos oficiais, técnicos, analistas e engenheiros, tendo em vista o recebimento de 98 trens reformados, CBTC, portas de plataforma, bloqueios automáticos e monotrilha.

54.9. A Cia. Do Metrô implementará cronograma de treinamentos e reciclagem permanente aos Assistentes Administrativos da Segurança Patrimonial, em conformidade com a ISO 9001:2008.

54.10. Com base na lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, a Cia poderá suspender o contrato de trabalho por período de 2 a 5 meses para realização de curso de qualificação, fornecido pela empresa ou por terceiros, para empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa

com deficiência, independente de limitação de idade.

a) A empresa deverá priorizar a ascensão profissional dessas empregadas ou então direcionar para áreas de baixa participação feminina como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

b) O valor da bolsa recebida é similar ao seguro-desemprego e a empresa poderá conceder uma ajuda compensatória, que não terá natureza salarial.

c) Também será implementado o benefício semelhante ao empregado homem, que poderá requisitar a suspensão do contrato de trabalho para participação em curso ou programa de qualificação, no caso de possuir filho cuja mãe tenha encerrado a licença maternidade.

Parágrafo Único: A medida visa o auxílio e estabelecimento de vínculo no cuidado com os filhos após a mãe retornar ao trabalho e poderá ser realizado somente após o fim da licença maternidade, terá carga horária máxima de 20 horas semanais e em modalidade não presencial. A bolsa qualificação, ajuda compensatória e regras para dispensa, seguem as mesmas regras aplicáveis à mulher.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, visando o aperfeiçoamento sistemático dos trabalhadores metroviários, com vistas a garantir a continuidade da qualidade e excelência na prestação dos serviços de forma

55ª CLÁUSULA - DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DE RECURSOS HUMANOS

55.1. Quando da introdução de novas tecnologias ou, de mudanças na organização do trabalho, a Cia. do Metrô se compromete a apresentar ao Sindicato, em prazo nunca inferior a 09 (nove) meses, o novo desenho proposto. Deverá ser apresentado também, um relatório indicando o impacto sobre os postos de trabalho, aqui incluídas as novas qualificações exigidas, bem como o perfil salarial.

55.2. A Cia. do Metrô se compromete a adotar, uma política de treinamento, aperfeiçoamento e atualização tecnológica, fazendo ampla divulgação e ampliando os locais de realização.

55.3. A Cia. do Metrô garantirá, pelo menos, 12 (doze) dias úteis ao ano, de treinamento técnico para cada profissional, considerando-se para este fim, a participação em cursos ministrados pelo Metrô ou por terceiros, bem como a participação em seminários, congressos técnicos, simpósios, dentre outros, relacionados à área de atuação de cada profissional.

55.4. A Cia. do Metrô incentivará e propiciará os meios e oportunidades para que haja intercâmbio tecnológico e a transferência de conhecimento entre as companhias da área de transporte metropolitano, além de fazê-lo, internamente, entre as diferentes áreas da empresa.

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

55.6. A Cia. do Metrô se compromete com a construção do posto de operadores de trens

do Pátio Jabaquara (CP), na vigência desta norma Coletiva, bem como providenciar as reformas do Pátio de Itaquera (CP), melhorias do posto dos OT's de ITT e melhorias do posto dos OT's da Linha 5.

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. É certo que, as reivindicações constantes desta cláusula terão como maior beneficiário o próprio Metrô, tendo em vista que, o seu atendimento resultará em melhor qualificação dos profissionais da empresa, e, conseqüentemente, no aumento da produtividade.

Normas Disciplinares

56ª CLÁUSULA - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR

Em caso de demissão unilateral, que somente se admitirá na hipótese de justa causa, fica assegurado ao empregado o direito de defesa junto ao diretor de sua área, assistido neste ato por diretor do sindicato.

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

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

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

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

56.5. A Empresa fornecerá ao Sindicato relação/listagem com as seguintes informações:

a) Nomes e respectivos registros funcionais dos empregados da Companhia que sofreram algum tipo de punição/sanção disciplinar por parte da Empregadora, nos últimos cinco anos;

- b) Data da sanção;
- c) Local de trabalho do empregado punido, com a inclusão da gerência, departamento, coordenação e supervisão à época da aplicação;
- d) Tipo de punição;
- e) Fato gerador da pena;
- f) Norma e/ou Regulamento que basearam a punição.

56.6. O Instrumento Normativo sobre regulamento disciplinar (NOR – 02 -217), deverá ser revisado, de acordo com as cláusulas acima.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. Registre-se que o Supremo Tribunal Federal acaba de posicionar-se no sentido de que empresas da natureza da Cia. do Metrô não poderão impor demissões imotivadas de forma unilateral. Tal decisão, prolatada nos autos do RE 589.998, tem repercussão geral.

57ª CLÁUSULA - CÓDIGO DE CONDUTA

57.1 As punições aplicadas, após sindicância acompanhada pelo sindicato, não serão consideradas para avaliação de desempenho evitando assim que o empregado seja punido duplamente.

Justificativa: pretende-se obstar o bis in idem, com a dupla punição de trabalhadores decorrente da superlativação dos efeitos funcionais de eventuais punições diante dos atuais critérios de promoção e progressão salarial.

57.2. O Metrô cessará a utilização do Código de Conduta da empresa para realização de práticas antissindicais e de perseguição a qualquer expressão de pensamento (política, religiosa, etc).

58ª CLÁUSULA - PUNIÇÕES ANTERIORES

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, com vistas a impedir condutas discriminatórias.

59ª CLÁUSULA - SINDICÂNCIA SOBRE EMPREGADOS

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

59.1. O Sindicato será comunicado de todas as sindicâncias, investigações preliminares e apurações de fatos, que se relacionem com metroviários, quando de sua abertura,

sendo-lhe facultado o direito de acompanhá-las integralmente, inclusive com direito à voz.

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

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

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

59.5. As reuniões de análise de “Incidentes Notáveis” serão acompanhadas por Diretores da entidade sindical.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro que tem por finalidade, a defesa do patrimônio público, bem como o combate a qualquer manifestação autoritária no exercício de função ou cargo público.

Igualdade de Oportunidades

60ª CLÁUSULA - AÇÕES AFIRMATIVAS

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

60.1. A Comissão será constituída por representantes dos empregados e da empresa, podendo ser convidadas entidades especializadas em temas, para subsidiar os debates e a garantia da formação do quadro funcional, com cursos periódicos acerca das temáticas elencadas.

60.2. A Cia. do Metrô deverá possibilitar aos membros da Comissão que realizem tratativas com o intuito de resguardar o emprego, as condições ideais de oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e passageiros, sem distinção quanto ao gênero, raça, condição física e orientação sexual. Promovendo inclusive campanhas internas e externas com os passageiros.

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

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

étnicos, regionais e religiosos.

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

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

60.7. A Cia. do Metrô implementará cotas para pretos e pardos nos concursos internos, externos e ascensão a cargos de chefia e liderança, observando o índice de representação do IBGE, na população de São Paulo, como medida de reparação e inclusão.

60.8. A Cia. do Metrô implementará cotas para mulheres e pessoas trans nos concursos internos, externos e ascensão a cargos de chefia e liderança, observando o índice de representação do IBGE, na população de São Paulo, como medida de inclusão.

60.9. Será assegurada a participação no sindicato nas atividades de integração dos novos empregados;

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

60.11. A Cia. do Metrô implementará treinamentos na OPS e OPE para qualificar os trabalhadores na condução adequada dos casos de ocorrência de crimes raciais, homofobia e violência contra as mulheres. O treinamento deverá contar com a participação da Secretaria de Mulheres do Sindicato.

60.12. A Cia. Do Metrô garantirá espaço para que a Secretaria de Mulheres do sindicato realize uma campanha contra o assédio e a violência com a participação de todos os trabalhadores metroviários, inclusive terceirizados e jovens cidadãos.

60.13. A Cia do Metrô manterá, em todas as estações um kit básico com itens de higiene e vestimentas, para as vítimas de violência, na medida em dadas situações precisam apresentar suas vestes, com fluidos corporais e resíduos, como prova da violência.

60.14. A Cia. Do Metrô manterá um protocolo de notificação de casos de violência próprios do Metrô para o levantamento de estatística e desenvolvimento de políticas preventivas.

60.15. A Cia. Requisitará, às autoridades competentes, a instituição de uma Delegacia especializada no atendimento às mulheres, em estações de maior circulação de passageiros

60.16. A Cia. Requisitará às autoridades competentes a adequação das dependências da Delpom para o atendimento à mulheres e LGBTs vítimas de violência, com atendimento especializado, preferencialmente realizado por mulheres.

- 60.17.** A Cia. Instituirá um mínimo de 50% de mão de obra feminina para OPS.
- 60.18.** A Cia produzirá e disponibilizará aos metroviários, terceirizados e jovens cidadãos matéria educativo específico anti-LGBTfobia (kit anti-LGBTfobia).
- 60.19.** O METRUS garantirá a cobertura de Parto Humanizado e promoverá grupo de acolhimento e campanhas contra violência obstétrica, contra a episiotomia, assistência de enfermeiras, obstetras e doulas.
- 60.20.** A comissão sobre ações afirmativas deverá utilizar, para o desenvolvimento de políticas específicas, a pesquisa de diversidade feita pelo Metrô e o censo do Sindicato.
- 60.21.** Será assegurado aos casais homoafetivos ou não, a possibilidade de exercerem suas funções na mesma escala de trabalho em locais que dispõem de mais de uma escala.
- 60.22.** A Cia. Do Metrô admitirá o uso de nome social a travestis e transexuais, homens e mulheres, que ingressem a seus quadros;
- 60.23.** A Cia. Do Metrô implementará cota mínima para admissão de travestis e transexuais, homens e mulheres;
- 60.24.** O Metrô garantirá a participação dos membros da comissão com a liberação, abonada, para atividades e reuniões sobre o tema.
- 60.25.** O combate à discriminação e preconceito também deve se manifestar em critérios transparentes para proceder às avaliações de desempenho. Mulheres, negros e negras e LGBT's não podem ser subvalorizados por essa condição.
- 60.26.** Soma-se a esse conjunto de cláusulas, a necessidade de contratação de mais funcionários para evitar as realidades já presentes de trabalho nas estações em condição insegura, como funcionários sozinhos. A falta de funcionários tem ocasionado situações de extrema insegurança, como mulheres que trabalham sozinhas nas estações no período noturno.
- 60.27.** A Cia combaterá e punirá qualquer tipo de prática de assédio sexual, criando uma comissão de averiguação dos casos que inclua o sindicato e não seja composta apenas por homens. Parte do combate ao assédio sexual é impedir que as vítimas desta prática sigam trabalhando junto com os seus assediadores, de modo que esses sejam trocados de local de trabalho e não as vítimas.
- 60.28.** Melhoria da infraestrutura para mulheres nos locais de trabalho, adequando à nova realidade de maior presença de mulheres nas diversas áreas do Metrô, como o caso do Tráfego, que já foi um ambiente quase totalmente masculino, mas que agora possui muitas mulheres Operadoras e a estrutura dos banheiros e vestiários não se adequou. Além disso, considerar a situação das trabalhadoras terceirizadas, que muitas vezes não têm vestiário para guardar seus pertences ou os têm nos sanitários públicos.
- 60.29.** A Cia vai rever a divisão sexual implícita nos PA's automáticos. Nota-se que determinados PA's, associados a comportamentos, são feitos por vozes masculinas e os PA's de informação são feitos por vozes femininas. Todos os PA's devem ser feitos por vozes femininas e masculinas, sem divisão sexual.
- 60.30.** A Cia garantirá, em todos os locais de trabalho, a existência de salas de ordenha

adequadas, para que as mulheres lactantes não sejam prejudicadas porque se tornaram mães. A maternidade é um direito e deve ser respeitado.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro tendo por objetivo garantir a igualdade de tratamento e oportunidades a todos os empregados da empresa, independentemente de suas condições físicas, orientação sexual, identidade de gênero, etnia, religião ou origem territorial.

Política para Dependentes

61ª CLÁUSULA - GRUPOS DE APOIO

61.1. AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro com objetivos nitidamente humanitários.

61.2 AOS FAMILIARES COM CRIANÇAS ESPECIAIS E COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA – TEA

61.2.1 - Criação de um grupo de apoio para discussão, desmistificação e troca de experiências/conhecimento, sobre o autismo.

61.2.2 - O Grupo de Apoio aos pais, mães e familiares de crianças diagnosticadas com TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA (TEA), terá o mesmo molde do Grupo de Apoio aos Dependentes Químicos, com mediação de uma assistente social, onde os pais e mães pudessem conversar, desabafar e o mais importante entender que não estão sozinhos, e que existe qualidade de vida no autismo.

61.2.3 - O Grupo de Apoio, em epígrafe, também incluirá o apoio aos “novos pais de autistas” que sofrem com o “luto” (luto é como terapeutas chamam o período entre a descoberta e a aceitação).

****Justificativas:**

1. Quando se fala de autismo, muito se discute sobre terapias, educação, ambiente seguro e rotina, mas pouco se discute sobre a saúde mental e psicológica dos pais e por isso um grupo de apoio seria importante.

2. De acordo com dados do metrô atualmente existem 189 pais de autistas funcionários

do Metrô, número esse que abre a discussão sobre o papel da empresa em âmbito social a fim de ajudar esses pais.

3. Pesquisas apontam que o nível de stress de uma mãe de autista é tão alto quanto ao de um veterano de guerra.

4. Para Uma empresa como o metrô, reconhecida por suas políticas sociais, seria importante estar na vanguarda garantindo não só maior assistência aos filhos de funcionários mas também paz para que os metroviários e as metroviárias realizem suas funções de maneira mais segura e melhor, pois estarão mais tranquilos quanto as suas preocupações com a família.

Estabilidade Mãe

62ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA GESTANTES, MÃES ADOTANTES E PAIS

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

62.1. Será garantido à trabalhadora 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.

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, como forma de preservar o direito à maternidade e à paternidade, ameaçados pela lógica perversa do Capitalismo, que tem acentuado, significativamente, a sua vocação para aumentar o lucro, em detrimento das mais elementares garantias sociais dos trabalhadores.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

63ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA OS EMPREGADOS ACIDENTADOS NO TRABALHO

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, que busca proteger o empregado acidentado que, ao romper contrato de trabalho com a empresa, dificilmente conseguiria outro emprego, em decorrência da enorme redução de postos de trabalho verificado em nossa economia, que não tem conseguido absorver nem mesmo os trabalhadores inteiramente saudáveis.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

64ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VÍRUS HIV E ACOMETIDOS POR OUTRAS DOENÇAS

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

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

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

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

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, considerando que a AIDS, o CÂNCER, a HEPATITE de todos os tipos e esclerose de todos os tipos se constituem em autênticos flagelos que tem vitimado a humanidade, sobretudo, nos últimos 10 (dez) anos, sem, que exista, no entanto, qualquer regulamentação legal a proteger a saúde do portador do vírus HIV, do portador de câncer e do portador de Hepatite. Por este motivo, se faz imperioso garanti-la através de norma coletiva.

65ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE POR MOTIVO DE DOENÇA, SERVIÇO MILITAR OU PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, tendo em vista que, muitos metroviários foram demitidos pouco tempo depois de alta médica, constatando-se, posteriormente, que não estavam aptos ao trabalho. Há que se garantir, portanto, um prazo maior de estabilidade, para que nenhum metroviário seja demitido com sequelas decorrentes de doença, fato que poderia comprometer, até mesmo, a percepção de benefícios previdenciários, o que se configura como uma autêntica desumanidade.

Estabilidade Aposentadoria

66ª CLÁUSULA - GARANTIAS COMPLEMENTARES AO APOSENTADO

A Cia. do Metrô garantirá ao metroviário aposentado a permanência no emprego, salvo

demissão por justa causa ou pedido de dispensa por iniciativa do empregado.

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

66.2. Aos empregados que forem se aposentar e, que tenham 05 (cinco) ou mais anos de trabalho na Companhia, no momento em que for concedida a aposentadoria, a empresa garantirá, no ato da homologação da rescisão contratual, o pagamento de uma indenização equivalente a 03(três) vezes o maior salário-base percebido pelo obreiro, sem prejuízo do aviso-prévio legal e proporcional a que tenham direito.

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

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

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

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

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

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

66.9. A Cia. do Metrô garantirá MSI e vale-alimentação aos metroviários aposentados por invalidez antes de 01/01/2010, estendendo-lhes as garantias estipuladas no Termo de Ajuste de Conduta nº 435/2015 firmado perante o Ministério Público do Trabalho – MPT.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, tendo por objetivo aumentar as garantias do empregado aposentado que, sabidamente, experimenta enorme mudança em seu poder aquisitivo por ocasião de sua aposentadoria. Além disso, se depara diante de uma nova realidade social depois de se aposentar, que justifica a necessidade de preparação para que se adéque ao novo contexto no qual estará inserido.

Pretende, ainda, o estrito cumprimento do disposto pelo artigo 475 da CLT, uma vez que

é pacífico o entendimento de que a aposentadoria não é causa extintiva dos contratos de trabalho, e que na ocorrência da aposentadoria por invalidez, o contrato permanece suspenso.

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

67ª CLÁUSULA – LIBERAÇÃO E ESTABILIDADE DE TODA A REPRESENTAÇÃO ELEITA DOS EMPREGADOS NA GESTÃO DO METRUS

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

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

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

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

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

68ª CLÁUSULA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A Cia. do Metrô garantirá, durante 24 horas por dia, assistência jurídica da própria empresa no âmbito civil e criminal, aos seus empregados, inclusive, quando forem vítimas de discriminação e/ou assédio moral, sendo desnecessária a autorização de sua chefia imediata para que tomem as medidas administrativas e judiciais que lhes assegurem os seus direitos.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

69ª CLÁUSULA - DIÁLOGO E APERFEIÇOAMENTO PERMANENTE

A Cia. Do Metrô retomará as reuniões semestrais realizadas no âmbito da Coordenadoria de Segurança patrimonial, com todos os trabalhadores da área, possibilitando o diálogo, aproximação e solução de conflitos, oportunidade em que os trabalhadores poderão apresentar suas sugestões e serem informados sobre o cronograma de atividades da Segurança Patrimonial.

69.1. A Cia. Do Metrô divulgará previamente os critérios para realização do rodízio dos trabalhadores da Coordenadoria da Segurança Patrimonial entre as supervisões, oportunizando a manifestação e diálogo, a fim de que referido rodízio não seja empregado como meio de retaliação, bem como, possibilitando maior adequação da lotação da mão de obra.

Justificativa: A reivindicação tem caráter democrático, possibilitando o aperfeiçoamento das relações no local de trabalho.

70ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE DE FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

No âmbito da categoria profissional, a jornada de trabalho, compensação e intervalos será regulada exclusivamente por norma coletiva, com a participação da entidade sindical. É vedada a fixação de acordos individuais, expressos ou tácitos sobre a matéria.

***Justificativa:** A reivindicação privilegia a autonomia privada coletiva, que por determinação constitucional tem na interveniência sindical requisito de validade. A categoria profissional não admite a fixação de condições individualmente pactuadas, por vislumbrar flagrante ilegalidade e inconstitucionalidade

71ª CLÁUSULA – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS

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

***Justificativa:** A reivindicação visa contribuir para a redução do elevadíssimo nível de desemprego que assola o Estado de São Paulo e o país, ao passo que possibilita a melhoria das condições econômicas e sociais dos trabalhadores. É vedada, no âmbito da categoria profissional, a negociação direta, individual, expressa ou tácita sobre jornada de trabalho e compensação.

72ª CLÁUSULA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO DOS ENFERMEIROS, TÉCNICO DE SEGURANÇA PATRIMONIAL E ENCARREGADO DE CDP

Para as jornadas de trabalho acima de 6 (seis) horas, nas funções de enfermeiro no

Pátio, técnico de segurança patrimonial e encarregado de CPD, e todas as outras funções que reivindicarem, fica estabelecido o intervalo de 30 (trinta) minutos para fins de refeição e descanso.

Parágrafo Primeiro: Em razão do princípio da autonomia privada coletiva, as partes estabelecem que, como contrapartida da redução do intervalo de refeição, este será remunerado e integrará o cálculo da jornada de trabalho efetiva.

Justificativa: Pretende-se uniformizar as condições de trabalho vigentes, estendendo condição mais benéfica a esses profissionais.

73ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM E DE SERVIÇO SOCIAL

Os profissionais de enfermagem - enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, bem como, profissionais de serviço social, terão sua jornada de trabalho fixada na Companhia, em até 30 horas por semana, no máximo.

73.1. A implantação da jornada de 30 horas semanais acima descritas serão imediatas, sem qualquer redução do salário, com a garantia do pagamento das horas extras semanais realizadas desde publicação da Lei que garantiu tais jornadas.

73.2. A Cia. do Metrô garantirá que as áreas de atendimento aos passageiros e à comunidade, constantes na GOP e na expansão das linhas, tenham, em seus quadros, profissionais de serviço social contratados pela empresa, com as jornadas de trabalho acima previstas.

***Justificativa:** Trata-se de garantir o cumprimento de sentença normativa aplicável aos profissionais de enfermagem do Estado de São Paulo, bem como o cumprimento da Lei nº 12.317, de 27 de agosto de 2010 para os profissionais de serviço sociais. Quanto à presença destes profissionais nas áreas de atendimento aos passageiros, importa esclarecer que se trata de assegurar o atendimento qualificado aos passageiros afrente às demandas específicas de serviço social, tais como visita hospitalar e domiciliar, atendimento sobre problemas diversos apresentados pelos passageiros e que exige conhecimento e habilidades técnicas na condução das situações apresentadas. Também será garantido o atendimento à comunidade do que se refere à desapropriação, pois exige habilidade e competência dos profissionais de serviço social, no que tange à intervenção e abordagem junto a esta população. Esta atividade, durante as décadas de 70/80/90 era atribuição do serviço social da Cia.

73.3 JORNADA DE TRABALHO PARA MÃES E PAIS

Com base na lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, para empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa com deficiência, independente de limitação de idade, a Cia. praticará:

- a) Flexibilidade nos horários de entrada e saída que serão previamente ajustados;
- b) A Cia. adotará o regime por tempo parcial, no qual a empregada ou empregado trabalhará não mais que 30 horas semanais, estando limitada a realização de horas extras ou a adoção de regime de 26 horas com a possibilidade de até 6 horas extraordinárias. Medida que pode ser utilizada apenas até o segundo ano do nascimento,

adoção ou guarda.

74ª CLÁUSULA – MARCAÇÃO DE PONTO, HORÁRIO DE ENTRADA E SAÍDA

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

74.1. A Cia. Do Metrô realizará o pagamento retroativo do tempo despendido para troca de uniforme aos trabalhadores da GOP e GMT a partir da edição da 5ª revisão do PROCEDIMENTO OPERACIONAL 13-901-A27, de 11 de novembro de 2016.

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

74.3. A introdução de novos horários e/ou jornadas de trabalho deverão ser previamente discutidos com trabalhadores e referendados em assembleia da categoria.

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, uma vez que, com fundamento na Sumula 366 do TST, caracterizando-se tempo à disposição do empregador.

Compensação de Jornada

75ª CLÁUSULA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS

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

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

75.2. As áreas, em comum acordo com seus empregados definirão a forma de aplicação desta compensação. Para este fim, a Cia. do Metropolitano e uma comissão de representantes dos trabalhadores, indicada pelo sindicato, negociarão a tabela de compensação .

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

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

75.5. O Metrô manterá a prática de compensação de jornada na modalidade “42/43”, conforme conduta atualmente vigente.

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de

abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. Em nenhuma hipótese se estabelecerá, através da negociação coletiva, a transação do direito indisponível. As garantias legais e orientações dos tribunais superiores integram os direitos dos trabalhadores, e a negociação coletiva tem por escopo a ampliação das garantias já existentes, conforme dicção do caput do artigo 7º da CF/88.

Controle da Jornada

76ª CLÁUSULA - OMISSÃO NA MARCAÇÃO DE PONTO

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

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Faltas e Absenteísmo

77ª CLÁUSULA - AUSÊNCIAS ABONADAS

Além das situações previstas pelo artigo 473 da CLT, fica assegurado aos trabalhadores da categoria profissional:

77.1. Justificativa e abono de falta para acompanhamento de filho e enteado com até 18 (dezoito) anos de idade, pais e/ou idosos dependentes a consultas médicas, exames laboratoriais, internações, atendimento em pronto-socorro e convalescença, limitadas a até 12 (doze) dias, 24 meios períodos, ou até 96 (noventa e seis) horas, para cada 12 (doze) meses de trabalho.

77.2. Justificativa e abono de falta para acompanhamento de cônjuge, companheiro, pai ou mãe, filhos e enteados até 18 anos, em caso de internação ou atendimento em pronto socorro, limitadas as ausências abonadas neste caso, em 03 (três) dias ou, em até 24(vinte e quatro) horas, para cada 12 (doze) meses de trabalho.

77.3. As ausências que se derem pelos motivos descritos nos itens 77.1. e 77.2. da presente cláusula, e, que excederem ao limite estabelecido, serão consideradas como justificadas, não importando, desta maneira, na perda dos DSR's, nem em dias de férias, facultado ao empregado o direito à compensação da referida falta.

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

77.5. Justificativa e abono da falta de empregado estudante em dia de prova escolar obrigatória, exames supletivos ou exame vestibular, desde que comprovada sua realização em dia e horário incompatível com a jornada de trabalho.

77.6. A justificativa e abono de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de pais, filhos, cônjuge, companheiro(a), irmãos, enteados, menores sob guarda, padrastos, mediante a apresentação do correspondente atestado

de óbito, nele incluído o prazo já previsto no artigo 473, inciso I, da CLT.

77.7. Justificativa e abono de 2(dois) dias corridos, contados a partir da data do óbito, em caso de falecimento de avós maternos e paternos, tios e primos de primeiro grau, sogros maternos e paternos, mediante a apresentação do correspondente atestado de óbito.

77.8. Justificativa e abono de ausências de 2 (dois) dias por ano para doação de sangue.

77.9. A Cia. do Metrô garantirá, aos trabalhadores, 5 (cinco) dias abonados, considerando que o ano comercial é de 360 (trezentos e sessenta dias).

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

77.11. A Cia. do Metrô garantirá o integral cumprimento das obrigações fixadas pela Lei Maria da Penha, em todos os seus artigos, inclusive o afastamento do trabalho por até 6 (seis) meses em decorrência de agressão familiar, assegurando o atendimento médico e psicológico.

77.12. A Cia. Assegurará às mulheres vítimas de assédio sexual e violência o afastamento das funções profissionais pelo período necessário à recuperação física e emocional, bem como, estabilização da situação funcional.

77.13. A Cia. do Metrô garantirá a justificativa e abono para atividades bancárias, por meio período de trabalho nos dias de pagamento.

77.14. Será garantido o abono dos dias necessários à realização de exames médicos periódicos.

77.15. Será assegurado um dia de abono no mês de aniversário do metroviário. Caso a referida ocasião ocorra em gozo de férias ou afastamentos legais, será assegurado seu gozo no mês de retorno às atividades;

77.16. O trabalho em dia de ponto facultativo deverá ser revertido em horas crédito (043).

77.17. Será garantido licença médica de 30 a 60 dias para mulheres vítimas de aborto.

77.18. A Cia. do Metrô revisará o Instrumento Normativo sobre Registro de Frequência (MAN – 02 – 200 rev 06) de acordo com as cláusulas acima.

77.19. As ausências decorrentes de comparecimento em consulta médica ou odontológica e todas modalidades de terapia médica, assim como, laboratórios de análises clínicas e unidades de saúde para realização de exames médicos, fisioterapia ou psicoterapia, nutricionista, serão consideradas faltas legais, na forma do disposto pelo artigo 131 da CLT, uma vez que referidos procedimentos decorrem de prescrição médica, restando vedado à Cia, do Metrô proceder a exigência de consignação do CRM médico, uma vez que inaplicável aos casos.

77.20. As ausências legais e justificadas não farão parte do índice de cálculo de absenteísmo, impondo-se a revisão das disposições do IN MAN 02 200 – revisão 6, adequando-o aos termos da legislação.

77.21. Será realizada a revisão do item 2.8.3 – convocação / intimação dos órgãos do Poder Judiciário – Código 051 do IN MAN 02 200 para adequá-lo às disposições do

artigo 825 da Consolidação das Leis do Trabalho.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, tendo por objetivo não penalizar os trabalhadores que faltam ao serviço por motivos de absoluta relevância, como é o caso de todas as hipóteses aqui consignadas.

Temos que o cálculo de absenteísmo adotado pela Cia., previsto pelo item 2.12 do Instrumento Normativo MAN-02-200 revisão 06, expressa uma penalização contra os trabalhadores pelo exercício de garantias legalmente e constitucionalmente asseguradas, inerentes ao próprio sistema protetivo, como Licença Maternidade, Auxílio-doença, Auxílio-doença Acidentário, entre outras ausências legais e/ou justificadas.

Registre-se, ainda, que o uso do mecanismo acima anunciado como parâmetro para avaliação de desempenho dos trabalhadores e como critério de participação em processos de seleção interna para progressão funcional, reveste-se de medida discriminatória, abusiva e contrária ao sistema protetivo, correspondendo a verdadeira prática de assédio moral coletivo, na medida em que induz os trabalhadores a negligenciarem sua própria saúde, deixando de realizar tratamentos médicos, bem como, repercute em sua organização profissional, impondo uma vedação velada à participação em atividades sindicais, atividades das CIPAs, e outras garantidas pela legislação e acordo coletivo de trabalho, com vistas aos impactos da aferição em sua vida funcional.

Por fim, há disposições do MAN 02 200 - revisão 06 que extrapolam o poder diretivo e implicam em afronta direta à legislação, impondo-se sua adequação.

78ª CLÁUSULA - NÃO INCIDÊNCIA DE FALTAS SOBRE OS DSR's E FERIADOS

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

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação histórica da categoria, bem como do movimento sindical brasileiro.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

79ª CLÁUSULA - FÉRIAS ANUAIS

A Cia. do Metrô compromete-se a não alterar unilateralmente as férias previamente agendadas.

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

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

trabalho.

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

79.4. Salvo nas hipóteses dos incisos III e IV do artigo 130 e do artigo 133 da CLT, o Metrô assegurará a todos os empregados abrangidos o direito de parcelar suas férias em dois períodos, desde que mediante prévio acordo com as respectivas chefias, sempre em períodos múltiplos de 10 (dez) dias para o quadro operativo da GOP, mas com período de gozo parcelado nunca inferior a 10 (dez) dias, para todos os empregados.

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

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

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

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

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

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

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

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

79.13. Com base na lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, a empresa garantirá possibilidade de antecipação das férias individuais sem que esteja completo o período aquisitivo, sendo que não poderá ser período inferior a 5 dias e só poderá ser utilizada até o segundo ano do nascimento, adoção ou guarda judicial para empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa com deficiência, independente de limitação de idade.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. A ampliação do período de férias para os trabalhadores contratados em regime de tempo parcial é medida que confere melhores condições sociais, atribuindo ao instituto a função de recuperação da higidez física e mental para a continuidade do contrato de emprego, em consonância com o disposto pelo artigo 7º da CF/88.

Remuneração de Férias

80ª CLÁUSULA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE FÉRIAS

Fica estabelecida uma Remuneração Adicional de Férias, a ser paga pelo Metrô aos empregados que tenham completado o período aquisitivo na conformidade do artigo 130 da CLT, antes ou durante a vigência do presente Acordo.

80.1. 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 + Diferença entre o Salário Nominal e a Parcela Fixa.

80.2. O valor da parcela fixa a vigorar a partir de 1º de maio de 2023, equivale ao salário normativo previsto na cláusula 7ª da presente pauta de reivindicação, devendo ser reajustado na mesma época e na mesma proporção dos reajustes salariais coletivos eventualmente concedidos na vigência desta Norma.

80.3. Entende-se como salário nominal, para os fins de aplicação da fórmula acima referida, o salário contratual atualizado do empregado, incluídas todas as verbas recebidas, no valor vigente no mês de competência do início do gozo das férias.

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

80.5. Na hipótese de parcelamento de férias previsto na cláusula 79.4 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.

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

80.7. 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.

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

80.9. O pagamento da remuneração de férias deverá ser creditado na última sexta-feira que precede às folgas anteriores ao primeiro dia de férias.

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

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

Licença Maternidade

81ª CLÁUSULA - LICENÇA MATERNIDADE

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

81.1. No caso de nascimento prematuro da criança, e permanência em internação neonatal, a licença maternidade passará a vigor da alta médica da criança.

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

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

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

81.5. A licença maternidade e paternidade não poderá gerar qualquer prejuízo salarial, inclusive participação de resultados - PR, possibilidade de ascensão profissional ou promoção e na avaliação de desempenho.

81.6. Com base na Lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, a empregada ou empregado com filhos até seis anos de idade ou que tenham enteado ou a guarda judicial de pessoa com deficiência, independente de limitação de idade, poderá requerer, conjuntamente, a divisão do período de prorrogação, sendo autorizada a substituição dos 60 dias de prorrogação da licença pela redução de jornada de trabalho em 50%, pelo período de 120 dias, sem redução do salário.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

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

Licença Adoção

82ª CLÁUSULA - LICENÇA AOS TRABALHADORES ADOTANTES

A Cia do Metrô assegurará aos trabalhadores que adotarem crianças ou obterem guarda judicial, ainda que provisória, a licença maternidade ou paternidade a que aludem as cláusulas 81 e 85.

82.1. Referidas licenças serão ampliadas em um mês, no caso de adoção de mais uma criança;

82.2. A licença de adoção será assegurada aos casais homoafetivos, cabendo ao casal indicar qual cônjuge gozará de qual período.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Outras disposições sobre férias e licenças

83ª CLÁUSULA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

84ª CLÁUSULA - LICENÇA REMUNERADA PARA FUNCIONÁRIAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA

À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, nos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha), que dispõe:

“Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Parágrafo único. As relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual.”

85ª CLÁUSULA - LICENÇA PATERNIDADE

A Cia. do Metrô assegurará aos empregados abrangidos, licença paternidade de 120 (cento e vinte) dias consecutivos no decorrer da primeira semana após o nascimento de filho, ou, após a adoção ou a obtenção de guarda judicial, para fins de adoção, nela incluída a ausência prevista no artigo 473, III, da CLT.

85.1. A partir da vigência da Lei 13. 257, de 8 de março de 2016, e até que sobrevenha norma mais benéfica, a Cia. Do Metrô assegurará ao pai metroviário, licença paternidade estendida, nos termos da legislação, como já praticado nos casos de licença maternidade.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. Considerando as disposições da Lei 13.257 de 08 de março de 2016, que assegura aos pais empregados em empresas inseridas no Programa Empresa Cidadã a extensão da licença paternidade, bem como, que referido benefício, nas mesmas condições, já é assegurado às mães metroviários, deverá ser assegurada, a partir da vigência da Lei, os benefícios aos pais, em consonância com o princípio da isonomia.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

86ª CLÁUSULA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

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

86.1. LER/DORT

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

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

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

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

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

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

86.1.6. A Cia. do Metrô custeará tratamento psicológico dos (as) empregados (as), que adquirirem LER/DORT (assim como outras doenças causadas pelo trabalho). O apoio psicológico é essencial aos pacientes portadores de LER/DORT, para que se sintam amparados em sua insegurança e temor no que se refere às atividades prévias no

trabalho, às conseqüências do adoecimento, às perspectivas no emprego. A abordagem dos aspectos psicossociais das LER/DORT e do sofrimento mental que cada paciente apresenta são muito úteis no processo de recuperação e reabilitação;

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

86.1.8. A Cia. do Metrô se compromete, em um prazo de seis meses a contar da assinatura do presente acordo coletivo, em constituir junto ao Metrô um Centro de Reabilitação Multiprofissional.**87.1.10.** A Cia. do Metrô formará grupos de adoecidos por LER/DORT, e através de atividades coletivas promoverá a discussão e reflexão sobre os temores e dúvidas dos pacientes em relação ao adoecimento e às dificuldades encontradas no estabelecimento do diagnóstico, tratamento e reabilitação terapias corporais de relaxamento, alongamento e reeducação postural têm sido de extrema importância, assim como a hidroterapia.

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

86.1.10. A Cia. do Metrô adotará a terapia ocupacional nas atividades em grupo, onde serão discutidos temas referentes às atividades da vida cotidiana, para que esses trabalhadores possam se apropriar novamente das suas capacidades e ressignificar o seu “fazer”, levando em conta as mudanças decorrentes do adoecimento. Individualmente, a terapia ocupacional também pode atuar na indicação e confecção de órteses de posicionamento adequadas para cada caso visando a prevenção de deformidades; as terapias complementares, como a acupuntura, do-in, shiatsu, entre outras, também têm mostrado a eficácia no tratamento da LER/DORT

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

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

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

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

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

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

86.1.17. As cópias das CAT's deverão ser encaminhadas, de imediato, para o sindicato, assim como para a CIPA descentralizada, sobre jurisdição física do empregado acometido da LER/DORT.

86.2 Fornecimento e lavagem de uniformes

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

86.2.2. A Cia. Do Metrô fornecerá uniformes adequados, compreendendo camisas, calças e calçados, de boa qualidade e quantidade razoável aos Assistentes Administrativos da Segurança Patrimonial.

86.2.3. A Cia. do Metrô continuará fornecendo uniformes de verão camisa/camiseta, bermudas e saias para os empregados da GOP e GMT.

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

86.2.5. Nas funções em que a Japona faz parte do uniforme, o Metrô as substituirá por outras de melhor qualidade conforme item 86.2.1.

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

86.2.7. A Cia. do Metrô fornecerá uniformes e EPI's adequados às metroviárias da manutenção, inclusive observando o tamanho, conformidade e a quantidade necessária ao atendimento da demanda, mesmo em setores não obrigatórios, garantindo, em todos os setores, o custeio dos ajustes e serviços de costura / alfaiataria para ajustes necessários.

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

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

86.2.10. A Cia. do Metrô fornecerá meias de compressão para todos os trabalhadores que exerçam suas atividades em pé.

86.2.11. A Cia. Do Metrô realizará a lavagem de todos os uniformes ou assegurará a indenização dos custos de lavanderia.

86.3. Viaturas da Segurança Patrimonial

A Cia. Do Metrô substituirá as viaturas da segurança patrimonial por veículos com direção hidráulica e ar-condicionado, a exemplo do praticado nas demais gerencias da Cia.

86.4. Ambulatório médico noturno nos pátios de manutenção

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

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

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

86.5.1. A Readaptação ou reabilitação funcional não impedirá o acesso dos trabalhadores readaptado / reabilitado a cargos alcançáveis por concurso interno, desde que compatíveis com suas restrições.

86.5.1.1. No caso do ASM I e II, o Metrô encaminhará todos os empregados com restrição para reabilitação.

86.5.1.2. Caso o INSS recuse o afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho, o Metrô deverá pagar salário do empregado até que o INSS decida sobre eventuais recursos.

86.6. Doença ocupacional

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

86.7. Carteira de saúde

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

86.8. Intervalo de descanso para trabalho penoso

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

86.8.1. A Cia. do Metrô deverá garantir a todos empregados que exerçam atividades predominantemente em pé, em circulação, ou estático, um intervalo de no mínimo 30

(trinta) minutos para cada hora trabalhada.

86.9. Saúde mental

Considerando o elevado índice de metroviários atingidos por problemas de saúde mental, bem como a falta de recursos financeiros aplicados nesta questão, o Metrô, conjuntamente com o sindicato, buscará desenvolver cursos de saúde mental relacionados ao trabalho, em convênio com entidades como a FUNDACENTRO, DIESAT e CRST, a serem subvencionados pela Companhia, tendo como um dos seus objetivos, detectar quais os aspectos do trabalho desenvolvido na empresa, que contribuem para a elevada incidência de doenças mentais. Além disso, será assegurado o acompanhamento psicológico dos empregados que atuem em ocorrências de atropelamento e/ou assaltos, ficando garantido, também, a continuidade do tratamento com o mesmo médico que iniciou a terapia. Nenhum empregado deverá ser discriminado quando de nova ocorrência e novo tratamento psicológico e sim, seja intensificada sua terapia e acompanhamento.

86.10. Priorização da proteção coletiva sobre a individual

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

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

86.11. Bancos para repouso

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

86.12. Intervalo de descanso para audiometrias

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

86.13. Exigência do código internacional de doenças (CID)

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

86.14. Exames médicos periódicos

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

86.14.1. A Cia. do Metrô devesse garantir a realização de exames de eletrocardiograma, mapa, eletroencefalograma, audiometria, hepatite, diabetes, teste ergométrico, exame oftalmológico, endoscopia e ecocardiograma periodicamente, a todos os empregados. Todos os exames solicitados durante o exame médico periódico, inclusive os supracitados, serão custeados pela empresa.79.14.3 A Cia. Do Metrô custeará integralmente os exames toxicológicos necessários à execução da função de motorista para obtenção e renovação da Carteira Nacional de Habilitação – CNH, das categorias C, D e E, estabelecidos pela Lei Federal n. 13.103/2015.

86.15. Exames médicos específicos

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

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

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

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

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

86.16. Exame médico demissional

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

86.16.1. A Cia. do Metrô se compromete a agendar e realizar o exame médico demissional de acordo com o sub-item acima, somente após a conclusão do diretor, quando da interposição do recurso administrativo, conforme cláusula 56ª desta pauta.

86.17. Sistema de ventilação

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

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

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

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

86.17.4. A frota de veículos da Cia do Metrô deverá ter sistema de ar-condicionado em pleno funcionamento.

86.18. Investigação de acidentes

A Cia. do Metrô se compromete a garantir a participação da bancada dos trabalhadores da CIPA e do Sindicato em todas as fases da investigação, sempre que houver um acidente de trabalho ou falha grave no sistema operativo ou manutenção (incidente notável), fornecendo às CIPA's e ao sindicato relatório COPESE.

86.19. Registro de Acidente

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

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

86.19.2. Havendo suspeita de diagnóstico de Doença Ocupacional (DO) ou evidência de Acidente no Trabalho (AT), deve ser emitida o Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT. A Cia. do Metrô deve abolir outros tipos de comunicações para este fim, devendo utilizar apenas e tão somente o CAT.

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

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

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

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

86.19.7. As cópias das CAT's deverão ser encaminhadas, de imediato, para o sindicato, assim como para a CIPA descentralizada que atua no espaço físico do empregado acometido de AT ou DO.

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

86.19.9. O Instrumento Normativo que trata de Acidentes de Trabalho deverá ser objeto de revisão, com o intuito de retirada de todos procedimentos que antecedam a emissão da CAT que possibilite a subnotificação.

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

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

86.21. Propaganda de drogas lícitas

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

86.22. CIPA's e garantias para cipistas

A Cia do Metrô realizará adequação a nomenclatura da CIPA conforme legislação LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022 e NR-5 vigente, qual seja: COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ASSÉDIO.

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

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

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

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

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

86.22.6. Será implementada a subcomissão de mulheres em todas as CIPAs da Cia. do

Metrô;

86.22.7. A Cia do Metrô não intervirá no funcionamento e votações das CIPAs, dando fiel cumprimento às disposições da NR5.

86.23. Serviço social

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

86.24. Ginástica laboral

A Cia. do Metrô deverá reativar o programa de ginástica laboral em todas as suas áreas, com o objetivo de evitar a propagação de doenças entre os seus empregados. Tal programa deverá contemplar todas as escalas com atividades, ao menos, por três dias na semana.

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

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

86.26. Assédio moral

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

86.26.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar, em conjunto com o sindicato seminários, palestras, campanhas e outras atividades voltadas para a discussão e prevenção do assédio moral.

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

86.26.3. A Cia. do Metrô comporá equipe multidisciplinar, em um prazo de um mês, com representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representantes do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho – SRTE, que tratará das questões de assédio moral, racismo, machismo e homofobia.

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

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

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

queixas sobre assédio.

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

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

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

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

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

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

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

86.26.14. A Cia. do Metrô promoverá, juntamente com o sindicato, atividades de integração dos novos empregados, inclusive terceirizados e jovens cidadãos, com a realização de palestras que tratem do assédio moral, sexual e formas de discriminação.

86.26.15. A Cia. do Metrô, em hipótese alguma, contratará qualquer espécie de seguro para cobrir despesas provenientes de indenizações relativas aos casos de assédio moral.

86.26.16. A Cia. do Metrô responderá diretamente pelos casos de assédio moral e sexual praticados contra trabalhadores das prestadoras de serviço, contratados pela Cia. e que exerçam suas atividades nas dependências da empresa.

86.27. Ergonomia

A Cia. do Metrô se compromete a disponibilizar a Análise de Ergonômica do Trabalho de todas as áreas da empresa para as CIPAS descentralizadas e para a Secretaria de Saúde do Sindicato.

86.28. PGR – PROGRAMA GERENCIAMENTO DE RISCO

A Cia. do Metrô disponibilizará anualmente os Programas de Gerenciamento de Riscos – PGR para as 11 (onze) CIPA's e para o Sindicato dos Trabalhadores.

86.29. Departamento médico

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

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

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

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

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

- a) Atuar junto à empresa para eliminar ou atenuar a nocividade dos processos de produção e organização do trabalho, sempre que haja risco de agressão à saúde. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para

isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa.

b) Promover o acesso ao trabalho de portadores de afecções e deficiências para o trabalho, desde que este não agrave ou ponha em risco sua vida. Atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa.

c) Opor-se a qualquer ato discriminatório impeditivo de acesso ou permanência da gestante no trabalho, preservando-a, e ao feto, de possíveis agravos ou riscos decorrentes de suas funções, tarefas e condições ambientais.

86.29.3. O departamento médico da empresa, deverá ampliar o número de credenciados para o atendimento dos metroviários acometidos de doenças ocupacionais e acidentados do trabalho.

86.30. Perícias médicas

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

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

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

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

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

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

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

86.31.5. Para garantir a fiscalização destes itens, o Metrô disponibilizará os referidos contratos para as CIPA's e para o Sindicato.

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

86.31.7. A Cia. do Metrô compromete-se a exigir, de imediato, a análise dos postos de trabalho no PGR – PROGRAMA GERENCIAMENTO DE RISCO, assim como sua atualização anual.

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

86.32. Acompanhamento e tratamento nos casos de obesidade, centro de treinamento, condicionamento físico e intervalo de descanso para os empregados do Corpo de Segurança Operacional

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

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

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

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

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

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

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

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

86.33. Patologias ocupacionais

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

86.34. Nexu Epidemiológico

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

86.35. Doenças mentais e emocionais

A Cia. do Metrô estabelecerá o nexu causal entre as doenças emocionais e mentais e as funções e/ou condições de trabalho que expunham o trabalhador ao risco ou tenham contribuído para o desencadeamento / agravo das moléstias, procedendo a regular emissão da CAT.

86.36. Lavagem de uniforme

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

86.37. Frequência de rádio

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

86.38. Vacinas e procedimentos médicos

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

86.39. Saúde

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

86.39.1.2. O Metrô se compromete a realizar uma ampla discussão sobre Segurança Pública e garantirá tratamento jurídico, psicológico e psiquiátrico aos trabalhadores que atuam no contato direto com os passageiros, estendendo-se aos empregados terceirizados.

86.40. Alimentação

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

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

87ª CLÁUSULA – QUADRO DE PLANOS DE CARREIRA / ISONOMIA SALARIAL

A Cia. do Metrô se compromete a implantar um Quadro de Planos de Carreiras, em todas as gerências e para todos os seus empregados, utilizando-se dos critérios objetivos e assegurando um amplo processo de discussão com o Sindicato, com base nos pontos:

a) Admissão através de concurso público para os níveis iniciais a ser realizado, somente, depois de esgotadas as possibilidades de realocação e promoção de pessoal, mediante

concurso interno.

b) Isonomia Salarial, garantindo que o trabalho igual receba o mesmo salário.

b.1) Com base na lei Emprega mais Mulheres - Lei 14.457/2022, a Cia do Metrô fará equiparação salarial das empregadas mulheres ao salário de homens da mesma função.

Observação: A busca por isonomia visa também enfrentar a desigualdade salarial do ponto de vista do gênero, pois a admissão de mulheres no Metrô público começou mais tarde do que a admissão de homens, dessa forma, as mulheres compõem o quadro de funcionários mais recentes de admissão na empresa e é justamente entre os mais recentes que ocorre a falta de isonomia salarial. Portanto, por mais que não haja discriminação de sexo nos salários de um mesmo cargo, a presença de mulheres em cargos e condições de melhores salários ainda é insatisfatória, configurando a não equiparação salarial como uma discriminação também entre homens e mulheres.

c) Promoção por antiguidade: progressão do(a) empregado(a) de um nível para outro, face aos conhecimentos e experiências profissionais adquiridos em determinado período,

d) As faixas salariais deverão ser estabelecidas de maneira isonômica e coerente, para permitir aos empregados a movimentação em sua carreira, para cargos imediatamente superior. Para isto, o piso da carreira subsequente deverá ser no mínimo igual ao teto da carreira anterior.

e) A movimentação de pessoal deverá ser automática e imediata, depois de decorrido prazo estabelecido na função,

f) As progressões deverão viabilizar o alcance do salário teto na cargo, no prazo máximo de três anos, sendo garantida a isonomia salarial.

g) Os critérios de avaliação dos empregados serão definidos, objetivamente, pela Companhia e o Sindicato, eliminando-se a subjetividade das entrevistas, perfil e dinâmica de grupo com ampla divulgação entre os empregados da empresa, bem como, não adotará como medida a ocorrência de faltas legais, justificadas e abonadas.

h) A Cia. do Metrô se compromete a discutir com o Sindicato, antes de qualquer concurso interno, as regras, os critérios e os pré-requisitos necessários para participação nos mesmos.

i) A Cia. do Metrô realizará a equiparação salarial do OTM III instrutor aos demais OTM III

Atribuições da Função/Desvio de Função

88ª CLÁUSULA - OPERAÇÃO DE TRENS

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

Justificativa: A reivindicação tem por objetivo promover a manutenção dos postos de trabalho, bem como, conferir condições de segurança para a categoria profissional e para o sistema metropolitano de transporte.

89ª CLÁUSULA – SUBSTITUIÇÃO DE ATIVIDADE

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

Justificativa: A reivindicação tem por objetivo a manutenção dos postos de trabalho.

90ª CLÁUSULA – REPOSIÇÃO E AUMENTO DO QUADRO DE EMPREGADOS

90.1. A Cia. Promoverá a reposição e ampliação do quadro de empregados, de acordo com a necessidade constatada pelos trabalhadores de cada área.

***Justificativa:** É evidente a necessidade de reposição de quadro. O Metro sofreu autuação pelo Ministério do trabalho e Emprego conforme documentos acostados nos autos da ACP em trâmite sob nº 0002988-42.2012.5.02.0050, em razão das horas extras habituais, situação que somente poderá ser solucionada com a reposição de pessoal. Ademais, foi concedida nos autos da Ação Civil Pública processo nº 0000002-71.2016.5.0.2.0084, determinando sua precedência à nomeação, em razão da existência de vagas, de modo que a formalização do acordo poderá por fim ao impasse.

91ª CLÁUSULA - EFETIVAÇÃO DE PROMOÇÃO

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

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

92ª CLÁUSULA – JOVENS APRENDIZES

92.1. A Cia. do Metrô promoverá a efetivação e enquadramento dos jovens aprendizes no cargo de OTM-I e conferirá, aos jovens aprendizes, todos os direitos assegurados pela legislação consolidada, na modalidade de contrato por prazo indeterminado, Constituição Federal e normas coletivas, deixando de praticar a contratação precarizada de trabalhadores;

92.2. A Cia do Metrô concederá armários individualizados para todos os jovens aprendizes;

92.3. A Cia. do Metrô fornecerá uniforme completo, inclusive peças sazonais, e todos os EPI's necessários ao exercício das funções dos jovens aprendizes

92.4. A Cia. do Metrô ampliará o período de descanso durante os turnos aos jovens aprendizes e viabilizará sua integral observação;

92.5. Os jovens aprendizes não atuarão em desvio de função;

92.6. A Cia. do Metrô observará todos os direitos condições e garantias presentes na norma coletiva aos jovens aprendizes, inclusive o piso normativo estipulado na cláusula 7ª.

***Justificativa:** A reivindicação tem por objetivo conferir condições isonômicas aos jovens

aprendizes, bem como, combater a precarização das relações de trabalho.

93ª CLÁUSULA – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Em caso de incapacitação para o trabalho, total ou parcial, e permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o empregado terá assegurado uma indenização em valor igual ao capital estipulado para morte natural, na Apólice de Seguro de Vida em Grupo, contratada pelo Metrô.

***Justificativa:** A pretensão aduzida se justifica, para que a empresa adote medidas de segurança no trabalho, que reduzam os acidentes e doenças ocupacionais, verificados em patamar bastante elevado na Companhia do metropolitano.

94ª CLÁUSULA – FORMULÁRIO DE INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADES COM EXPOSIÇÃO A AGENTES AGRESSIVOS À SAÚDE – PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO - PPP

94.1. A Cia. do Metrô se compromete a simplificar as rotinas que lhes competem para a concessão de aposentadoria, sobretudo, a especial, seguindo, para tanto, o que for estabelecido em normatizações do Ministério da Previdência. A empresa ao preencher o formulário do PPP, deverá constar que o empregado fica exposto à atividade periculosa e adentram a áreas de risco de forma habitual e permanente, para fins de aposentadoria especial.

94.2. A Cia. do metro realizará o preenchimento do PPP relativamente aos trabalhadores expostos à periculosidade pelo risco elétrico em conformidade com as disposições da Lei 7.369/85, e interpretação dada pelo Enunciado 361 do TST, isso é, livre de menções a supostos (percentuais de tempo de exposição).

94.3. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP para todos os empregados que estejam expostos a condições insalubres, constando expressamente o reconhecimento de tempo de exposição integral.

94.4. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP, no prazo máximo de 30(trinta) dias contados da data da solicitação.

94.5. Para os locais de trabalho ou cargos em que houve reconhecimento judicial (em ação individual ou não) de existência de agente agressivo à saúde, preenchimento dos PPP's nos termos de tais laudos para todo os empregados em mesmas condições (local de trabalho ou cargo), bem como o correspondente recolhimento da contribuição previdenciária adicional em razão da existência de agentes de insalubridade e periculosidade.

94.6. Realização de perícias independentes, levadas a cabo pela Fundacentro, por cargos e por locais de trabalho da Companhia, a fim de averiguar a existência de agentes agressivos à saúde dos empregados, para fins trabalhistas (de prevenção e saúde no trabalho) e previdenciários (de declaração para a obtenção dos direitos daí decorrentes).

94.7. Sempre que a medição de ruído feita pela empresa for igual ou inferior a 90db, é facultado ao sindicato convocar perito oficial do Ministério do Trabalho, para acompanhamento de novas medições.

94.8. A Cia. Do Metrô se compromete a disponibilizar em papel e em meio eletrônico

todos os LTCATs disponíveis, Laudos Técnicos dos locais de trabalho produzido pela Disegno, todos os PGR – PROGRAMA GERENCIAMENTO DE RISCO, Laudo de Periculosidade, Registros ambientais de ruído, e demais documentos relativos

***Justificativa:** esta reivindicação se justifica tendo em vista a demora do fornecimento e o excesso de formalismo adotado pela empresa, no encaminhamento de pedidos de aposentadoria, tem criados obstáculos junto ao INSS, alguns deles insuperáveis, para a concessão dos benefícios pretendidos.

95ª CLÁUSULA – PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS

A Cia. do Metrô fará o pagamento das Participações nos Resultados de **2022 e 2023**, no valor de 2 (duas) folhas de pagamento, para cada ano, sobre todos os vencimentos, distribuída linearmente a todos os empregados, sem imposição de quaisquer metas, de maneira igualitária, independentemente do cargo.

§1º Farão jus à PR, 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 PR.

***Justificativa** – Trata-se de reivindicação prevista em legislação federal e que tradicionalmente é praticada pela Cia. do Metrô com distribuição dos resultados positivos da gestão da empresa.

96ª CLÁUSULA – REGULAMENTAÇÃO DE NORMAS CONSTITUCIONAIS

Na eventual promulgação de Leis Ordinárias ou Complementares à atual Constituição Federal, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, que venham alterar disposições nele constantes, somente serão aplicadas quando mais favoráveis aos empregados.

***Justificativa:** Prevalência do princípio da norma mais benéfica.

97ª CLÁUSULA – PAGAMENTO DOS PROCESSOS COM SENTENÇA FAVORÁVEL NO TST

A Cia. do Metrô se compromete a pagar, de imediato, todos os créditos trabalhistas devidos aos empregados, em Ações Judiciais nas quais já foram prolatados acórdãos no TST em processo de conhecimento, bem como nas demais Ações que se encontrar em fase de execução.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação que tem por objetivo, impedir a utilização por parte da empresa, de medidas judiciais que tem a única finalidade de postergar a solução dos conflitos.

98ª CLÁUSULA – IMPOSTO, TAXAS SOBRE OS SALÁRIOS E ATENDIMENTO DO BANCO DO BRASIL

98.1. A Cia. do Metrô se compromete a negociar junto ao Banco operador – BB, a isenção de todas as tarifas e taxas cobradas de seus empregados, independentemente do tipo de conta bancária.

98.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a

quantidade suficiente de empregados, em cada posto, para prestar um bom atendimento.

98.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a manutenção e instalação de postos de atendimento em todas as áreas fixas.

98.4. A Cia. do Metrô se compromete a interceder junto ao Banco operador – BB, garantindo que os empregados não sofram nenhum prejuízo financeiro quando da clonagem do seu cartão.

98.4.1. A Cia. do Metrô se compromete a dar todo apoio jurídico quando da clonagem do cartão do empregado, bem como que o mesmo não sofra nenhum tipo de desconto no seu salário e/ou sanção disciplinar quando do seu deslocamento da área de trabalho para tomar providências do ocorrido.

98.5. A Cia. do Metrô se compromete a garantir que o empregado tenha a liberdade de livre escolha do banco em que quer receber o seu salário conforme legislação em vigor.

98.6. O Metrô disponibilizará meios eletrônicos de consulta dos limites de empréstimos consignados, autorizados na forma lei.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação que tem por finalidade preservar a remuneração líquida de cada metroviário, como também garantir um bom atendimento.

O empregado não tem acesso aos dados de consulta em ocasiões de férias, afastamentos previdenciários ou de qualquer outra contingência, sendo que para realizar as transações e consultas, nestes momentos, necessita se deslocar até o Metrô.

99ª CLÁUSULA – ÁREA DE LAZER

99.1. A Cia. do Metrô se compromete a dar continuidade às obras necessárias para conclusão da área de lazer do PIT, bem como criar, imediatamente, o CFS (Centro de Formação de Seguranças), que tem por objetivo a realização de treinamentos aos Agentes de Segurança mais próximo do local de trabalho, com vistas também à melhoria da condição de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

99.2. A Cia. do Metrô se compromete a construir uma área de lazer na região central do município de São Paulo nos mesmos moldes das áreas de lazer do PAT e PIT.

99.3. Os metroviários estarão isentos do pagamento de quaisquer taxas, face à utilização das áreas de lazer previstas nesta cláusula.

99.4. A Cia do Metrô se compromete a realizar a preservação e modernização das áreas de lazer existentes, inclusive com a adoção de piscinas cobertas com aquecimento com projetos que ampliem as condições de lazer dos metroviários e seus familiares.

99.5. A Cia. do metrô se compromete a viabilizar, junto com a CPTM e a Secretaria de Transportes Metropolitanos, a realização de eventos esportivos com a participação dos trabalhadores metroviários, inclusive pertencentes aos quadros da ViaQuatro, ViaMobilidade, ferroviários, contratados e terceirizados.

99.6. A Cia. do Metrô disponibilizará espaço nas áreas de lazer, em todos os setores de trabalho e ao longo da extensão das linhas, bem como, promoverá atividades de lazer e bem-estar, tais como dança, alongamento e ginástica laboral. Em todos os pátios deverão ser construídas piscinas cobertas e aquecidas (tamanho olímpica), para prática de

exercícios e atividades de lazer.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação que já foi parcialmente atendida em Norma coletiva anterior. Por conseguinte, é reiterada nesta oportunidade, com ligeira ampliação do seu espectro.

100ª CLÁUSULA – CONVÊNIO COM O SESC

A Cia. do Metrô se compromete a firmar convênio junto ao SESC para aposentados, empregados e dependentes.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação com o objetivo de ampliar os espaços de lazer dos metroviários e familiares.

101ª CLÁUSULA – VALE CULTURA

A Cia. do Metrô se compromete a fornecer a todos os seus empregados, um Vale Cultura no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por mês, com vistas a permitir o acesso da categoria metroviária às atividades culturais.

Parágrafo Único - Este benefício não tem natureza salarial, não servindo como base de incidência para recolhimentos fiscais previdenciários e trabalhistas.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação com o objetivo de ampliar o acesso à cultura aos metroviários, regulamentado pela Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012.

102ª CLÁUSULA – VALE ACADEMIA

A Cia. do Metrô se compromete a fornecer a todos os seus empregados um Vale Academia no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por mês.

103ª CLÁUSULA – ESTACIONAMENTOS E INCENTIVO A BICICLETA

103.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar de imediato as obras necessárias do estacionamento do Tatuapé para melhorias de acessos e de utilizações dos mesmos, bem como as pavimentações dos mesmos.

103.2. A Cia. do Metrô se compromete a realizar de imediato no estacionamento de Tatuapé as obras necessárias para mudança da portaria bem como de instalações adequadas para os vigilantes com relação a vestiário e refeitório.

103.3. A Cia. do Metro disponibilizará estacionamentos pela extensão de todas as linhas e próximo aos prédios, bem como, promoverá a ampliação dos estacionamentos existentes, a fim de atender a demanda dos metroviários.

103.4. A Cia. do Metrô incentivará a utilização de bicicletas como meio de transporte para os trabalhadores através de auxílio para aquisição de bicicletas e equipamentos de segurança, instalação de bicicletários nas dependências da empresa e empréstimo de bicicletas para deslocamentos curtos.

***Justificativa:** Trata-se de reivindicação que visa garantir principalmente a segurança de quem se utiliza dos estacionamentos e condições de trabalho para os vigilantes. Há espaços ociosos que podem ser destinados a disponibilização de estacionamento para os trabalhadores, como o entorno de Para Inglesa/JPA.

104ª CLÁUSULA – TRANSPORTE: DESLOCAMENTO DE MICROS ÔNIBUS DOS PÁTIOS

104.1. A Cia. do Metrô garantirá a melhoria no transporte do PAT/JAB, PIT/ITQ, POT/ORT e vice-versa quanto aos pontos de paradas e principalmente a redução dos intervalos entre as viagens.

104.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir o transporte interno no pátio PTI (Tamandateí) nos mesmos moldes dos itens anteriores.

104.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir o transporte entre o PAT (pátio Jabaquara) e o CFS (Centro de Formação de Segurança), nos mesmos moldes dos itens anteriores.

104.4. A Cia. do Metrô garantirá a liberação do portão de acesso ao bloco O – PAT, na entrada e saída do micro-ônibus de TM na madrugada.

***Justificativa:** Trata-se da ampliação de garantia já existente como no PAT e PIT, que visa garantir principalmente a segurança e facilitar o deslocamento para quem necessita fazê-lo.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

105ª CLÁUSULA - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS EM CURSOS DE NATUREZA SINDICAL

105.1. A Cia. do Metrô justificará e abonará a ausência dos empregados ao trabalho, por motivo de participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical, na proporção de 30 (trinta) empregados por mês.

105.2. Na hipótese do empregado não vir a ser liberado pela área em primeira solicitação, sua liberação estará garantida na segunda solicitação.

105.3. A Cia. do Metrô se compromete a responder às solicitações de liberação a que se refere esta cláusula, em prazo de 10 (dez) dias, antes do início do evento.

105.4. A Cia. do Metrô se compromete a justificar e abonar a ausência de 01 (um) empregado para cada grupo de 50 (cinquenta), com vistas à sua participação no Congresso trienal da categoria, devendo-se ressaltar que, sua liberação não estará sujeita à autorização da chefia a que esteja subordinado.

105.5. A Cia. do Metrô garantirá a liberação de todos os diretores do sindicato - diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal – para que participem integralmente do Congresso da categoria profissional, justificando e abonando os dias de ausência ao serviço.

105.6. Estará garantido o afastamento com vencimentos do empregado eleito pela categoria, para participar como delegado, de eventos de natureza sindical, realizados pela Federação, Confederação e Centrais Sindicais a que se encontre vinculado o sindicato e a categoria metroviária.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do

DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Garantias a Diretores Sindicais

106ª CLÁUSULA - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA PARA EXERCÍCIO DO MANDATO

106.1. A Cia. do Metrô continuará respeitando o princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais, emprego, salário e livre acesso às dependências da Companhia, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus empregados.

106.2. A Cia. do Metrô garantirá a todos os diretores do sindicato - membros da diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal, o afastamento remunerado das atividades laborais, com a garantia de todos os direitos e benefícios inerentes ao cargo, à proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 empregados, com fração de 251 empregados.

106.3. A efetivação do afastamento se dará somente após a formalização e respectiva autorização pelo Metrô.

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

Parágrafo Único - As solicitações deverão ser encaminhadas ao METRÔ pelo SINDICATO com a ata de nomeação e posse do representante;

106.5. Será garantida, a todos os dirigentes sindicais liberados, a utilização do Plano de Benefícios Voluntários do Metrô, extensivamente a seus dependentes, e nos mesmos moldes e condições a que fazem jus os demais empregados.

106.6. A Cia. do Metrô garantirá aos diretores licenciados o retorno ao seu posto de trabalho de origem, quando terminar o licenciamento.

106.7. Aos diretores afastados será assegurado o enquadramento no Plano de Carreira do Metrô. O enquadramento será feito nas condições em que o empregado se encontra no momento da implantação do Plano de Carreira. Qualquer movimentação dependerá do cumprimento dos pré-requisitos exigidos para tal fim.

106.8. Salvo concordância expressa do dirigente sindical eleito, o Metrô não poderá transferi-lo de função ou local de trabalho, na vigência de seu mandato.

106.9. A Cia. do Metrô se compromete a garantir a todos os metroviários eleitos para ocupar cargos no DIEESE, DIESAT, Centrais Sindicais, Federações e Confederações, afastamento remunerado das atividades laborais, nos mesmos moldes previstos aos diretores do sindicato.

106.10. Aos membros da diretoria executiva, do conselho fiscal e da diretoria de base do Sindicato, que não sejam afastados das atividades laborais, nos termos consignados no item 106.2. da presente cláusula, será garantido o seu afastamento remunerado do trabalho, 01 (um) dia por semana, independentemente de consulta prévia à chefia a que esteja subordinado, para que possa participar das reuniões do órgão diretivo a que pertence.

106.11. Quanto aos membros da diretoria de base e do Conselho Fiscal, estes deverão ter garantido o afastamento remunerado do trabalho de 01 (um) dia por mês, para que possam participar das reuniões da diretoria de base e do Conselho Fiscal, respectivamente. Neste caso, o sindicato deverá comunicar ao Metrô, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a data das reuniões, sendo certo que, a liberação não dependerá de consulta prévia à chefia a que se encontre subordinado o diretor.

106.12. Sem prejuízo das garantias previstas nos itens anteriores, por ocasião das campanhas salariais a empresa concederá aos diretores não liberados da atividade laborativa, 24 (vinte e quatro) horas de afastamento remunerado por semana, a serem utilizadas mediante requerimento do sindicato, apresentado com 01 (um) dia de antecedência.

106.13. As faltas ao serviço que forem autorizadas pelo Metrô, para que o diretor do Sindicato participe de atividades sindicais, deverão ter um código de classificação específico, que não deve se confundir com código das faltas abonadas, das justificadas, nem tampouco das injustificadas.

106.14. Nestes casos o Metrô terá direito a efetuar o desconto de salário do dia de ausência, sendo-lhe defeso, no entanto, considerar esta falta para fins de movimentação, aplicação de penalidade, férias e DSR.

106.15. A Cia. do Metrô se compromete a não interferir na relação entre o Sindicato e os seus representados, deixando de "fazer campanha" para que não efetuem as contribuições financeiras devidas à entidade sindical.

106.16. Os diretores do sindicato que cumulem cargo de representante dos trabalhadores na CIPA poderão usufruir de liberação para exercício do mandato sindical, sem prejuízo do mandato da CIPA.

106.17. Os diretores do sindicato, ainda que liberados para exercício do mandato sindical, poderão concorrer à representação dos trabalhadores na CIPA, pela área de trabalho a qual estava vinculado imediatamente antes da liberação.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro, com o 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.

107ª CLÁUSULA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O Metrô garantirá a total independência das reuniões setoriais realizadas pelo Sindicato, não interferindo ou promovendo qualquer tipo de fiscalização ou acompanhamento durante sua realização.

***Justificativa:** Garantia prevista no artigo 8º I da CF/88.

108ª CLÁUSULA – DELEGADOS SINDICAIS

108.1. A Cia. do Metrô se compromete a reconhecer os delegados sindicais, como representantes do sindicato no local de trabalho, assegurando-lhes garantia de emprego contra dispensa imotivada, desde o registro de suas candidaturas, até 01 (um) ano após

o término do mandato, que será de 02 (dois) anos.

108.2. A Cia. do Metrô se compromete a não transferir de função e/ou local de trabalho o delegado sindical, durante o período em que este goze de garantia no emprego, salvo se contar, expressamente, com sua concordância.

108.3. 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.

108.4. A Cia. do Metrô garantirá a liberação dos delegados sindicais para todas as atividades e reuniões da campanha salarial.

***Justificativa:** A reivindicação pretende regulamentar a matéria, com vistas a fortalecer a organização sindical dos trabalhadores.

Acesso a Informações da Empresa

109ª CLÁUSULA - INFORMAÇÕES ADICIONAIS AO SINDICATO

109.1. A Cia. do Metrô se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, dados operacionais tarifários.

109.2. A Cia. do Metrô se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, cópia da guia de recolhimento da Previdência Social e do Imposto de Renda relativa aos pagamentos dos passivos trabalhistas e comprovante de pagamento das contribuições relativas ao Plano de Suplementação do METRUS, dos valores oriundos de processos trabalhistas ganhos no TRT, relativos ao adicional de periculosidade suprimidos pelo Metrô em agosto de 2000, cujos depósitos estão em aberto até a presente data, no prazo máximo de até 15(quinze) dias após o efetivo recolhimento.

109.3. A Cia. do Metrô fornecerá, mensalmente ao SINDICATO, o quadro de empregados admitidos, demitidos e o total de empregados no mês, cópia do Relatório de Progresso e a GRP's.

109.4. Anualmente, será também remetido ao SINDICATO o quadro de empregados aprovados e as vagas eventualmente existentes, após publicação no Diário Oficial.

109.5. Além da competente cópia entregue ao empregado, o Metrô também encaminhará ao SINDICATO cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos empregados abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.

A Cia, do Metrô fornecerá ao Sindicato, anualmente, ou sempre que solicitado,, a relação completa de empregados, com número de registro, salário nominal, data de admissão, data de ingresso na função atual e posto de trabalho.

109.6. Havendo solicitação específica do SINDICATO sobre qualquer item do presente Acordo Coletivo, o Metrô fornecerá os dados referentes, no prazo de 30 (trinta) dias.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

Contribuições Sindicais

110ª CLÁUSULA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA, CONTRIBUIÇÕES INSTITUÍDAS PELO ESTATUTO SINDICAL OU ASSEMBLEIA SINDICAL.

110.1. A Cia. do Metrô descontará dos salários dos empregados associados ao SINDICATO as mensalidades associativas, mediante relação de associados encaminhada pela entidade sindical, com as devidas atualizações mensais.

110.2. As mensalidades descontadas dos empregados associados serão recolhidas ao SINDICATO profissional conforme prática já existente, acompanhada de relação nominal dos associados e respectivos valores dos descontos.

110.3. A Cia. do Metrô descontará dos salários dos empregados associados ao SINDICATO as contribuições instituídas pelo estatuto sindical ou assembleia sindical, mediante comunicação expressa desta deliberação pela entidade sindical.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro. A Consolidação das Leis do Trabalho assegura, em seu artigo 462 o desconto em folha das mensalidades e contribuições fixadas para o custeio da atividade sindical, previstas em norma coletiva, ao passo que o disposto pelo artigo 513, e estabelece, como prerrogativa dos sindicatos, a fixação de contribuições a todos aqueles que integram a categoria profissional.

O artigo 8º da Constituição Federal assegura a liberdade sindical, ou seja, o direito de livre associação e organização sindical aos trabalhadores, assegurando-lhes ainda, a plena autonomia, o que expressa-se na eficácia das deliberações coletivas, em suas regulares instâncias, conforme seus estatutos, bem como, a vedação à ingerência patronal e estatal, de modo que é vedado ao Poder Público e às empresas criar embaraço à atividade sindical, notadamente ao cumprimento das deliberações assembleares e a seu custeio. Não podemos descartar, ainda, que as alterações promovidas quanto ao custeio sindical com a edição da Lei 13.467/2017, suscitaram um amplo debate no âmbito do Poder Judiciário, a respeito da natureza das contribuições para custeio do sistema sindical e sua forma de cobrança. A partir desse ponto, o Ministério Público do Trabalho e o Judiciário Trabalhista compreenderam ser regular a instituição de contribuição sindical mediante autorização assemblear, com a garantia de oposição aos não filiados, seguindo, inclusive a orientação já consagrada pela Organização Internacional do Trabalho, sob os parâmetros da Liberdade Sindical, conforme Enunciados 325 e 326 do Comitê de Peritos em Liberdade Sindical. Nesse sentido a Nota Técnica nº 2, de 26 de outubro de 2018 do MPT, o Enunciado 24 da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho e julgados, inclusive do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. O entendimento confere a efetividade devida ao disposto pelos artigos 7º XXVI e 8º CF/88. Nesse passo, vislumbra-se regular a fixação das contribuições e sua dedução em folha, devendo ser renovada a cláusula, com a ampliação prevista em seu espectro.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

111ª CLÁUSULA – COMISSÃO PARITÁRIA E PERMANENTE

Imediatamente após o fechamento da campanha salarial será constituída uma comissão paritária e permanente que se reunirá com reuniões bimestralmente para tratar de assuntos referentes ao dia a dia da categoria, bem como, temas relativos ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Justificativa: Justifica-se diante da necessidade de promoção do diálogo permanente para solução dos conflitos originados nas relações de emprego.

112ª CLÁUSULA - RECOLHIMENTO DO FGTS

O METRÔ enviará, mensalmente, ao SINDICATO signatário do presente Acordo Coletivo, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) relativa ao mês anterior ao da remessa, no prazo de até 15 (quinze) dias após o efetivo recolhimento. A guarda da Relação de Empregados (RE) é eletrônica, conforme orientação da Caixa Econômica Federal e será mantida em poder da Companhia do Metrô, que disponibilizará os seus dados, no prazo de 15 (quinze) dias após solicitação por escrito do Sindicato.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

113ª CLÁUSULA – MULTA

Fica estipulada multa correspondente a 02 (dois) salários normativos por dia, por infração e por empregado, em caso de descumprimento por parte da empresa, de quaisquer das Cláusulas contidas nesta norma coletiva, assim como no acordo relativo à CIPA, revertendo-se o seu valor, a favor da parte prejudicada.

***Justificativa:** Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

114ª CLÁUSULA - CUMPRIMENTO

114.1. As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo Coletivo e na Legislação Vigente.

114.2. Fica assegurada às partes a ação de cumprimento na forma da Lei.

***Justificativa:** Trata-se de garantia prevista em lei.

115ª CLÁUSULA – REVISÃO, PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

115.1. Este Acordo poderá ser revisto por qualquer das partes, na hipótese de alteração da política salarial vigente, de mudança na ordem econômica, ou, de perdas salariais consideráveis. Assegura-se, contudo, a data de 1º de novembro, para a discussão acerca

de possíveis revisões.

115.2. Na hipótese de vir a ser ultrapassado o prazo de vigência deste Acordo, sem a existência de outra norma coletiva, a presente norma deverá continuar vigorando por prazo indeterminado, até que outra seja celebrada entre as partes, ou, expedida por árbitro escolhido de comum acordo.

***Justificativa:** Reivindicação que procura proteger os direitos previstos em lei, contra eventos futuros que possam atentar contra a sua existência.

116ª CLÁUSULA - JUÍZO COMPETENTE

É competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do estabelecido neste Acordo Coletivo.

***Justificativa:** Trata-se de garantia prevista em lei.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

117ª CLÁUSULA – OUTRAS INFORMAÇÕES

A partir de novembro de 2010 o METRÔ unilateralmente implantou seu novo plano de remuneração e carreira, que alterou a denominação dos cargos então vigentes, o qual foi aprovado pelo CODEC através do parecer CODEC Nº 134/2010 denominando-o Plano de Remuneração e Carreira – PRC, que é objeto de questionamento pelo sindicato junto à SRTE, nos autos do processo administrativo 46219.0012975/2011-62, que entende se tratar de alterações prejudiciais sobre os contratos de trabalho.

Justificativa: Nos termos deferidos pela sentença normativa prolatada nos autos do DCG 1002007-34.2021.5.02.0000, a cláusula possui natureza social e vigência até 30 de abril de 2025. Justifica-se a reivindicação cuidando-se da ampliação de seu espectro.

118ª CLÁUSULA – ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA – TAC N. 000598.2015 – INQUÉRITO CIVIL N. 003583.2011.02.000/4

Como determinado nos autos do TAC N. 000598.2015 , fica consignado que:

- a) o valor fixado a título de honorários contratuais deve alcançar de modos idênticos filiados e não-filiados;
- b) o valor fixado a título de honorários assistenciais de 15% (quinze por cento) pelo juízo desobriga o trabalhador assistido ou substituído processualmente de pagar os honorários contratuais;
- c) o trabalhador assistido ou substituído processualmente, sindicalizado ou não sindicalizado, está desobrigado de arcar com os honorários contratuais, sempre que sua remuneração mensal for inferior a 2 (dois) salários-mínimos , e mesmo quando o Juízo não deferir os honorários assistenciais de 15% (quinze por cento) na ação ajuizada;
- d) os autos das demandas judiciais propostas terão como anexo declaração expressa, em via avulsa, constando que o trabalhador substituído processualmente ou beneficiário da assistência sindical tem ciência de que não está obrigado a contribuir para o sindicato a título de “doação” ou outro nome que se lhe dê e que, mesmo tendo firmado

previamente declaração ou contrato de contribuição, poderá, a qualquer tempo, até mesmo ao fim da demanda, optar pela não destinação dos valores mencionados.”

***Justificativa:** Trata-se de texto informativo, por exigência do Ministério Público do Trabalho.

São Paulo, março de 2023.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES METROVIÁRIOS E EM EMPRESAS OPERADORES DE VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO.