

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES A SER NEGOCIADA POR OCASIÃO DA DATA
BASE DA CATEGORIA METROVIÁRIA DE SÃO PAULO**

1º DE MAIO DE 2016

1ª CLÁUSULA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A presente norma coletiva terá vigência de 01 (um) ano, no interregno de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

Justificativa - Trata-se de garantia prevista em Lei.

2ª CLÁUSULA - ABRANGÊNCIA

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

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

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

Justificativa - Trata-se de garantia prevista em lei.

3ª CLÁUSULA – NÃO A PRIVATIZAÇÃO, PPPs e TERCEIRIZAÇÕES

3.1. NÃO A PPP NA LINHA 5 - LILÁS DO METRÔ E DA LINHA 17 – OURO DO MONOTRILHO. SUSPENSÃO DO PROJETO DE EXPANSÃO ATRAVÉS DE PPP's

Em meio a onda de denúncias de corrupção patrocinada por empreiteiras, que se utilizam de contratos feitos a menor e posteriormente acrescidos de aditivos sobre aditivos, o Governo do Estado anuncia a entrega de mais duas Linhas às mesmas empresas arroladas nestes escândalos.

3.1.1. Suspensão do edital de chamamento público N 002/2015, do programa de Desestatização do Estado de São Paulo,

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

3.2. IMEDIATO CANCELAMENTO DA PPP DA LINHA 4 – AMARELA

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

3.2.1. Não a transferência financeira para a Linha 4 – Amarela. Os metroviários denunciam que o contrato de parceria público privada (PPP) da Linha 4, prevê a garantia de lucro para o setor privado, criando um mecanismo de transferência financeira do Metrô público para o Metrô privado.

3.3. CANCELAMENTO DA PPP DA LINHA 6 - LARANJA

Cancelamento do contrato de parceria público privada (PPP), com a Concessionária Move São Paulo, responsável pela construção, sistemas, material rodante e operação da Linha 6–Laranja de metrô de São Paulo, que ligará a zona noroeste (Brasilândia) à região central (estação São Joaquim da Linha 1 - Azul) do município de São Paulo

3.4. FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES

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 asseio, conservação, vigilância, segurança patrimonial e outros, devendo todas as funções serem realizadas por trabalhadores metroviários contratados diretamente.

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

3.6. Com o fim da terceirização, todos os trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas cujo contrato for extinto, serão incorporados aos quadros da Cia. do Metrô, independentemente da realização de concurso público.

3.7. 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.

3.8. Enquanto a Cia. do Metrô não cumprir o item 3.6, deverá garantir os mesmos direitos e benefícios da categoria metroviária, regida por este ACT.

3.9 Todos os serviços ainda a cargo de empresas terceirizadas realizados por ordem da Companhia deverão ser fiscalizados por metroviários, impondo-se a contratação imediata de metroviários para este fim.

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

***Justificativa** – 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 entendem aos atrasos sistemáticos de salários e contribuições previdenciárias, além da pulverização da responsabilidade do empregador.

A luta dramática dos trabalhadores da empresa terceirizada de limpeza Higilimp, que desapareceu sem pagar os salários e benefícios, deixando os trabalhadores em situação crítica, é um grande exemplo desta situação.

No mês de fevereiro e março de 2016 os/as funcionários/as da empresa terceirizada RAPID X, que prestam serviços de portaria em várias áreas do METRÔ, foram surpreendidos com o não pagamento de salários e benefícios. Durante vários dias tiveram que ficar em suas casas.

O estupro ocorrido nas dependências da Cia é emblemático, pois expressa o quão violentas são as consequências da precarização das relações de trabalho no âmbito da Cia., responsável direta por tal situação.

O episódio foi proporcionado pela ausência de segurança e condições de trabalho, que vitimaram uma jovem terceirizada em exercício de atividade típica de metroviários, qual seja, a venda de bilhetes, sem a proteção adequada.

Já mediamos um caso em que existiam trabalhadores quarteirizados e até quinteirizados contratados pela Alston para prestação de serviços ao Metrô, o que é inadmissível.

Com a tramitação no senado de projetos que pioram ainda mais a situação dos terceirizados, 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.

4ª CLÁUSULA – PRIORIDADE DE EXPANSÃO PARA O METRÔ DE QUALIDADE E REDUÇÃO DE TARIFAS, RUMO À “TARIFA ZERO”.

4.1. A expansão do Metrô se dará, preferencialmente, por via subterrânea, para melhor o desempenho do transporte e diminuir os impactos sobre a cidade. Até que se possua uma rede de metrô adequada às necessidades de mobilidade, a expansão do monotrilho deve ser paralisada, pois este último se constitui em opção equivocada ao transporte de São Paulo, no entanto deve-se garantir a conclusão dos Monotrilhos já iniciados.

4.2. A Cia do Metrô se compromete a garantir que todos os trens sejam operados diretamente por operadores dentro da cabine, seja no Metrô ou Monotrilho.

4.3. Todos os trabalhadores que foram ou serão designados para trabalhar no monotrilho terão o direito de retorno ao cargo e lotação de origem, observados todos os direitos e condições anteriores.

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

5ª CLÁUSULA – FIM DA CORRUPÇÃO E DOS MAL FEITOS (CORRUPÇÃO “LEGALIZADA”)

Se compromete a Cia. a exigir das autoridades e tomar todas as providências que lhes competem para que seja realizado o confisco dos bens e cadeia para todos os corruptos e corruptores envolvidos nas denúncias de cartel no Metrô. Também deverá, a Cia. e o Governo Estadual, reverter o dinheiro confiscado em investimento em expansão do metrô público e com redução da tarifa, rumo à “tarifa zero”. Também deverá, a Cia. e o Governo Estadual, proceder à imediata demissão de todos os corruptos que estão empregados na Cia. ou no Governo.

As empresas arroladas em tais escândalos não poderão participar de licitações com

e/ou assinar contratos com o Metrô.

5.1. COMPRA DE 26 TRENS DA LINHA 5. Os trens comprados a mais de 4 anos estão até hoje parados.

5.1.1. Os trens “estacionados” em Hortolândia pagam “estacionamento”, fato que agrava a perda econômica.

5.1.2. A Cia deverá garantir que estes trens comecem a operar imediatamente.

5.2. TRENS CANIBALIZADOS. Por absoluto erro de gestão, ou má intenção explícita, faltam milhares de itens de reposição necessários para manutenção dos trens. Este absurdo técnico esta sendo “sanado” com uma “estratégia de manutenção” que ficou conhecida como canibalização, que consiste em parar alguns trens para servirem de estoque, de onde são retirados vários itens.

5.3. COMPRA DO SISTEMA CBTC E PORTA PLATAFORMA. Os metroviários denunciam a compra do sistema CBTC, como um mal feito que vem gerando um prejuízo inconcebível na Linha 5 quanto na Linha 2, Linha 1 e Linha 3.

5.4. COMPRA DO SISTEMA SAP. Os metroviário denunciam a compra do sistema SAP (sistema integrado de gestão empresarial).

5.5. Exigimos o rompimento do contrato firmado com o Consórcio Accenture IT2B, no valor aproximado de 80 milhões.

5.6. Os metroviários denunciam a compra desnecessária de 07 (sete) retificadoras, no valor aproximado de 120 milhões de reais, sobre a alegação de reforço de energia para colocação de mais trens na operação da Linha 1 – Azul.

6ª CLÁUSULA - NÃO AO CORTE DE ORÇAMENTO E O CONTINGENCIAMENTO.

6.1. São Paulo necessita de Mais Metrô e para isso é necessário uma política de Estado Permanente de investimento. O corte de cerca de 28% para o orçamento do ano de 2016, efetivado pelo Governo do Estado é um retrocesso com profundas consequências para a mobilidade urbana.

6.2. fica evidente quando o governo contingencia a verba que deveria repassar a Cia. Devido às gratuidades, alegando que foi feito porque o Metrô é eficiente;

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

7ª CLÁUSULA - GESTÃO EMPRESARIAL, TRANSPARENTE, DEMOCRÁTICA.

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

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

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

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

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

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

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

7.6.1. A Cia. do Metrô deverá combater o assédio sexual praticado diariamente nos trens e estações. Deverá fornecer espaço nos painéis publicitários dos trens e estações, além de tempo na TV minuto, para veiculação de campanha contra o assédio sexual, que será elaborada pela Secretaria de Mulheres do Sindicato. Deverá ainda, a Cia. do Metrô, arcar com custos de tratamento médico e/ou psicológico das mulheres vítimas de assédio ou violência nas dependências da Companhia.

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

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

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

7.10. A Cia implantará um programa para resolver o problema dos funcionários que

moram longe do local de trabalho. O programa será transparente e impessoal, consistindo basicamente em abrir uma lista de interessados por função no sistema de comunicação eletrônico da Cia.

Conjuntamente, o sindicato, uma comissão de trabalhadores e a empresa discutirão as regras que nortearão as transferências.

7.11. Cancelamento do pregão (n 41255277) prestação de serviço de cobertura securitária da modalidade responsabilidade civil para membros do conselho e administração e fiscal aos diretores e gestores.

7.12. Fim do pagamento de gratificação de função.

7.13. Fim da contratação sob a modalidade de “Ad nutun” e conseqüente exoneração daquele que por ventura estejam no quadro de empregados da Cia do Metrô.

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

SALÁRIOS, REAJUSTES, ABONO E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

8ª CLÁUSULA - SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial da categoria profissional será o salário mínimo, estipulado pelo **DIEESE, em janeiro de 2016, em R\$ 3.795,24, devendo ser corrigido, mensalmente, de acordo com o índice de Custo de Vida medido por esta entidade – DIEESE - ICV-D**, aplicado inclusive aos trabalhadores contratados pela modalidade de tempo parcial, independentemente da duração da jornada.

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

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

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

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

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

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

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

9ª CLÁUSULA - REAJUSTE SALARIAL

A Cia. do Metrô reajustará os salários a partir de 1º de maio de **2016 pelo índice INPC-IBGE, fixado em 9,92%, acumulados de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016 (percentual estimado dos últimos dois meses), reajuste este a ser aplicado sobre os salários vigentes em abril de 2016.**

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

Registre que o índice apresentado estima a projeção da inflação de março até abril **de 2016.**

10ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DOS DIREITOS E CONQUISTAS PREEXISTENTES

A Cia. do Metrô compromete-se a manter todos os direitos e conquistas

preexistentes em Norma Coletiva anterior, até que esta venha a ser substituída por uma outra Norma Coletiva de data-base.

Justificativa - Reivindicação em harmonia com o princípio da vedação ao retrocesso social, consagrado constitucionalmente, e a atual redação da Súmula 277 do C. TST:

SÚMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

11ª CLÁUSULA - AUMENTO REAL

A Cia. do Metrô concederá aumento real sobre os salários e todos os benefícios, após a aplicação os devidos reajustes de inflação e reposição de perdas, no importe **de 6,59%**, conforme produtividade verificada nos últimos anos.

Justificativa - O percentual reivindicado nesta cláusula reflete o aumento de produtividade ocorrido na empresa nos últimos anos, ***considerando o aumento de de passageiros transportados no período de cinco anos, em relação ao quadro de empregados.***

ABONO

12ª CLÁUSULA – ABONO DE PERDAS DO PODER AQUISITIVO

A Cia. do Metrô pagará a seus funcionários um abono equivalente ao salário normativo da categoria, em razão das perdas do poder aquisitivo compreendido nos meses de maio de 2014 até abril de 2016.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

13ª CLÁUSULA – PAGAMENTO E ADIANTAMENTO QUINZENAL

A Cia. do Metrô retomará a prática do pagamento de adiantamento quinzenal

no dia 15 de cada mês. O valor do adiantamento corresponderá a 40% (quarenta por cento) do salário nominal de seus funcionários, observados os seguintes critérios:

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

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

Justificativa - Trata-se de prática vigente há décadas, correspondendo a condição consagrada pelo costume, aderente aos contratos de trabalho, cuja alteração unilateral implica em alteração contratual in pejus, implicando no desequilíbrio financeiro das famílias metroviárias, especialmente, que recebem os menores salários.

14ª 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 funcionário, e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal e das Gratificações Por Tempo de Serviço e de Função, eventualmente pagas.

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

14.2 A opção pelo não recebimento deverá ser realizada pelo funcionário até o dia 30 de novembro.

14.3 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.

14.4 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, enquanto que os 50% (cinquenta por cento) restantes serão pagos até o dia 20 de dezembro do ano de competência.

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

Salário Substituição

15ª 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.

15.1 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.

15.2 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.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

16ª CLÁUSULA - HORAS EXTRAS

A Cia. do Metrô remunerará as horas excedentes à jornada normal de trabalho com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal.

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

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

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

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

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

16.6 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 a jornada tenha se iniciado ou concluído no feriado.

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

16.8 A Cia. do Metrô realizará o pagamento retroativo das diferenças devidas em razão da aplicação do fator divisor 200 para jornada de 40h semanais e 180 para jornada de 36 h semanais, em cumprimento à sentença prolatada nos autos da Ação Coletiva processo nº 00010935520135020068.

Justificativa - A matéria já se encontra regulada em norma anterior, pleiteando-se, aqui, a ampliação do benefício com o objetivo principal de desestimular a prática de sobrejornada, o que é objeto, inclusive, a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, processo nº 0002988-42.2012.5.02.0050, em tramite perante a 50ª vara do trabalho de São Paulo, fato que possibilitará a contratação de um maior número de funcionários.

Ressalte-se que trata-se de **ampliação da garantia legal**, que não implica na transação de direito indisponível, na medida em que a jornada de trabalho é matéria afeta a saúde, logo, não pode sofrer restrição. O cálculo das horas extras deverá ser realizado com base em todas as verbas de natureza salarial, e divisores proporcionais, a rigor do previsto pelos Enunciados 264 e 431 do TST, e artigo 7º, inciso XIII, da CF.

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

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

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

Com relação à fixação do correto divisor para o cálculo das horas extras temos que a matéria é pacificada e a formalização de um acordo para o pagamento retroativo aos trabalhadores poderia minorar passivos trabalhistas, inclusive diante da sentença prolatada nos autos da Ação Trabalhista em tramite sob nº 0001093-34.2014.5.02.0068.

Especificamente quanto a reivindicação expressa no item 11.7 da pauta de reivindicações temos que, de maneira totalmente imotivada, a Cia. Tem se negado a realizar o pagamento da jornada trabalhada iniciada e /ou concluída em feriados aos trabalhadores da manutenção preventiva noturna.

Adicional de Tempo de Serviço

17ª CLÁUSULA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

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

17.2 Independentemente da gratificação prevista no item 17.1 da presente cláusula, fica garantida a todos os funcionários, a partir do quinto ano de trabalho na empresa, uma outra gratificação por tempo de serviço, equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário nominal, a cada 5 (cinco) anos trabalhados no Metrô. A percepção desta gratificação não exclui o recebimento daquela consignada no item 17.1., supra, e vice-versa.

17.3 Regras para contagem do tempo de serviço:

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

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

17.3.3 Serão também computados no tempo de serviço do funcionário a que se referem os dois sub-itens anteriores:

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

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

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

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

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

17.4 Regras para o pagamento desta gratificação:

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

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

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

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

17.4.5. Sobre o valor da Gratificação incidirão as contribuições de Previdência

Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Imposto de Renda.

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

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

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

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

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

Justificativa - Trata-se de renovação de garantia concedida em norma anterior, com pequena ampliação do seu espectro.

18ª 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 2016, 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

19ª 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.

19.1. 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

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

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

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

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

Outros Adicionais

20ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

20.1. A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os Agentes de Segurança Metroviária I, II e III (Agentes de Segurança, Operador de Console – Segurança, Supervisor de Segurança e Supervisor de Console de Segurança), Operadores de Transporte Metroviário I (Estação - Agentes de Estação) e 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.

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

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

20.4 - A Cia. do Metrô deverá garantir a todos os Operadores de Transporte

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

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

A percepção deste adicional que se justifica plenamente, em face da existência de inúmeros casos de ameaças de morte, assaltos nas bilheterias e lesões corporais de natureza grave, que tem vitimado a todos aqueles que trabalham nas Estações do Metrô. 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.

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.

21ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR QUEBRA DE CAIXA

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

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

21.1.2. Aos funcionários que, efetivamente, e no respectivo mês de competência, cumprirem atividades de manuseio, transporte e armazenagem de envelopes de benefícios, fica assegurado o pagamento mensal no valor vigente e equivalente a

132 TU (tarifa unitária) referente ao valor do bilhete mais caro da bilheteria.

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

21.3. Fica esclarecido que os valores pagos a título de Quebra de Caixa serão reajustados automaticamente na mesma época e proporção da correção que for procedida pelo Metrô nas tarifas dos serviços especificados no sub-item 21.1 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.

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

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

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

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

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

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

22ª CLÁUSULA - ADICIONAL MOTORISTA

22.1. A Cia. do Metrô deverá conceder aos funcionários que exerçam atividade

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

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

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

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

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

Justificativa - Trata-se de ampliação de conquista regulada em norma coletiva anterior. As modificações aqui propostas têm como objetivo principal, a supressão do exercício da dupla função na empresa e, conseqüentemente, a contratação de mais funcionários, que deverão ocupar postos de trabalho desativados, injustificadamente, em prejuízo dos metroviários.

23ª CLÁUSULA - ADICIONAL POR ESTOCAGEM, TRANSPORTE E MANUSEIO DE VALORES

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

Justificativa - Cuida-se de reivindicação histórica da categoria.

24ª CLÁUSULA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Pagamento do adicional de Insalubridade em percentual equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre a totalidade da remuneração, a ser garantido a todos os funcionários do Metrô que trabalham em túneis e estações subterrâneas, obras da

construção civil, sopra de trens, oficinas de pintura, galerias e poços de detritos e águas servidas, assim como aqueles expostos às intempéries naturais, atendimento de primeiros socorros a usuários que sofrem mal súbito, resgate de vítima sob a caixa e, em especial, àquelas já caracterizadas nos termos da lei como insalubres (agentes físicos, químicos e biológicos), inclusive para os funcionários do tráfego de todas as linhas que trabalhem em condições insalubres dentro das cabines dos trens. Esse adicional será somado aos adicionais já existentes, ou seja, não será suprimido o adicional de periculosidade para aqueles que o recebem.

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

25ª CLÁUSULA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

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

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

25.2.2. A Cia. do Metrô passará a remunerar 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.

25.2.3. 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.

25.3. 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 até então, recebem por apontamento.

Justificativa: a natureza do risco à 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 subita 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.

25.4 A Cia. do Metrô realizará o pagamento do adicional de periculosidade previsto pelo artigo 193, II a todos os metroviários que atuam nas estações e/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 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.

25.5 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.

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

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

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

25.9 A Cia. do Metrô fornecerá ao sindicato cópias dos laudos periciais dos

trabalhadores das gerências de obras, projeto e Gerência de Logística-GLG, conforme determinação no processo TRT/SP nº 1001328-7820145020000, haja vista tratarem-se de documentos que não versam sobre temas confidenciais, cujo acesso aos interessados é determinado pelos termos da Lei nº. 12.527, de 18 de novembro de 2011.

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

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

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

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

Quanto ao pagamento do adicional de 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.

26ª 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.

27ª CLÁUSULA - MANUTENÇÃO DE TODOS OS ADICIONAIS AOS FUNCIONÁRIOS AFASTADOS POR ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

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

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

Auxílio Refeição e Alimentação

28ª CLÁUSULA - VALE-REFEIÇÃO

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

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

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

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

28.5. A Cia. do Metrô reajustará o valor atual do vale refeição em 11,94% correspondente à majoração do valor anterior pela média por tipo de refeição no município de São Paulo, conforme estudo do DIEESE.

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

28.7 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.

28.8 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,

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

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

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

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

29ª CLÁUSULA – VALE ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo 1º O vale alimentação será fornecido mediante cartão eletrônico com saldo mensal de R\$ 487,27 (relativo 31/01/2016), conforme valor da cesta básica registrado pelo PROCON, destinado à aquisição de produtos de primeira necessidade no comércio.

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

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

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

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

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

Justificativa - Este benefício já é assegurado por força de norma coletiva anterior. A categoria reivindica a sua ampliação e aperfeiçoamento, tendo em vista que, a qualidade dos produtos auferidos é ruim, e, a quantidade tem se revelado insuficiente para fazer frente às necessidades dos trabalhadores e sua família. De outra parte, a reivindicação expressa no subitem 23.2, já foi acolhida pela empresa no ano de 2013, 2014, 2015 e do subitem 23.3, leva em conta o fato de que, após o falecimento do funcionário, sua família enfrenta sérias dificuldades financeiras, que poderiam ser amenizadas em um primeiro momento com o atendimento desta reivindicação.

30ª CLÁUSULA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS-EXTRAS

A Cia. do Metrô concederá refeição aos funcionários, 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.

31ª CLÁUSULA - CHEQUE SUPERMERCADO

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

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

31.1.2. Emissão do cheque supermercado sem valor nominal.

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

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

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE

32ª CLÁUSULA - AUXÍLIO TRANSPORTE / VALE TRANSPORTE

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

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

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

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

32.5. Sem prejuízo da garantia prevista, a Cia. do Metrô assegurará o sistema de passe livre aos funcionários, em toda a região metropolitana de São Paulo, sendo-lhes permitido a locomoção através de trens - CPTM, metrô – CIA. DO METROPOLITANO, Metrô – VIA QUATRO, EMTU e nas linhas de ônibus municipais. Garantirá, a Cia., aos funcionários das empresas citadas nesta cláusula, o livre acesso aos sistemas de transportes metroviários.

32.6 A Cia. do Metrô se compromete a fornecer bilhete de serviço do aposentado para o empregado que se aposenta no INSS no curso do contrato de trabalho e também ao empregado que no curso de seu contrato de trabalho adquire o direito de se aposentar e se aposenta efetivamente depois da demissão.

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

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

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

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

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

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

Auxílio Saúde

33ª CLÁUSULA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL-AFASTADOS POR AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

adicional de periculosidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34ª CLÁUSULA - PLANO DE BENEFÍCIOS DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE - METRUS SAÚDE

34.1. A Cia. do Metrô cederá ao METRUS áreas remanescentes (por exemplo: Canteiro Bresser) para instalação de ambulatório médico, para atendimento de todos participantes.

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

34.3 Fica assegurado à categoria profissional, o Plano de Benefícios de Assistência

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

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

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

34.5 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.

34.6. 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
- b) será garantido, aos participantes dos Planos Metrus Saúde Especial (MSE), Saúde Básico (MSB) e Saúde Integral (MSI) o direito de recolherem sua contribuição mensal através de desconto em folha de pagamento, ou em boleto elaborado pelo METRUS, ficando a cargo do participante escolher a opção que lhe seja mais interessante.
- c) recursos mensais providos pela Patrocinadora, a serem elevados dos atuais 15,30% para 18,31%, 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, conforme item b.2 da referida cláusula, 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.1) 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);

c.2) as parcelas de contribuição do Metrô para custeio do MSI corresponderão, no mínimo, a 84% (oitenta e quatro por cento) das despesas assistenciais diretas do referido plano, incluindo aí os pagamentos à rede credenciada e os valores de reembolso devidos aos participantes.

d) recursos mensais providos pela Patrocinadora, a serem elevados dos atuais 15,30% para 18,31%, assegurem-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, conforme item c.2 da referida cláusula, 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.

d.1) 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.2) as parcelas de contribuição do Metrô para custeio do MSI corresponderão, no mínimo, a 84% (oitenta e quatro por cento) das despesas assistenciais diretas do referido plano, incluindo aí os pagamentos à rede credenciada e os valores de reembolso devidos aos participantes;

d.3) A Cia. Do Metrô fará aporte R\$ 20.314.950,80 ao Metrus Saúde Integral (MSI) a título contribuição relativamente ao período de maio/2010 a dez/2014, realizada a menor, conforme SGE-054/15 de 14 de maio de 2015

e) de receitas ocasionais, destinadas à cobertura de eventuais oscilações mensais de custos, através do Fundo de Reserva do METRUS/SAÚDE.

f) 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.

34.7 A Cia. do Metrô do Metrô estenderá os benefícios do METRUS/SAÚDE aos dependentes legais do funcionário falecido, pelo prazo de 06(seis) meses posteriores ao falecimento, por intermédio do METRUS SAÚDE ESPECIAL - MSE e METRUS SAÚDE ODONTOLÓGICO - MSO. O custeio correspondente será assumido integralmente pelo Metrô. Planos ou de eventuais tributos, taxas ou contribuições incidentes, provisórias ou permanentes, sobre valores referentes a despesas com a rede assistencial cadastrada, ou de reembolsos.

34.8. Em caso de falecimento de funcionários que estavam em tratamento médico-hospitalar, o Metrô procederá ao desconto do débito acumulado, usando as verbas rescisórias compostas por saldo de salário, férias e 13.º salário, deixando intactos o FGTS e a indenização de seguros. O saldo devedor remanescente será assumido pelo Metrô e não integrará a remuneração do funcionário para todos os fins e efeitos de direito.

34.9 O METRUS deverá ressarcir os participantes por descontos indevidos, atualizando monetariamente o valor descontado, com base no ICV-DIEESE, medido entre a data do desconto e o ato do ressarcimento.

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

34.11 Nos tratamentos decorrentes de doença ocupacional ou acidente de trabalho, devidamente enquadrados após a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, as consultas, exames para diagnósticos, as despesas com medicamentos, terapias físicas e/ou psicológicas, cirurgias ou aparelhos corretivos só ocorrerão com GUIA DE SERVIÇO PROFISSIONAL/SERVIÇO AUXILIAR DE DIAGNÓSTICO E TERAPIA – SP/SADT, com preenchimento do campo 47 — Indicação do Acidente: código 0 — para acidente ou doença relacionada ao trabalho; código 1 – trânsito; código 2 — outros e/ou solicitação emitida pela Cia., e serão subsidiadas integralmente pelo Metrô ou, reembolsadas após a comprovação

dos gastos médicos, garantia esta que se estende aos empregados desligados, aposentados ou não, enquanto persistir a convalescença.

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

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

34.13 Fica assegurado aos menores que estejam sob guarda, tutela judicial, ou tutela judicial e com processo de adoção distribuído perante a Vara de Infância e Juventude, de um participante do MSI, a condição de seu dependente neste Plano de Saúde, para todos os fins e efeitos de direito.

34.14. A Cia. do Metrô elevará para 100% (cem por cento), o subsídio dos custos decorrentes do MSI, inclusive nos serviços de fonoaudiologia, próteses e ortodontia, notadamente, a implantação de córnea, cirurgia de miopia e hipermetropia, bem como a aquisição de aparelhos ortopédicos para o funcionário e seus dependentes.

34.15. 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.

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

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

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

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

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

34.21 Será incluído no MSI o tratamento por acupuntura.

34.22 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.

34.23 Será mantida a inclusão de serviços de assistência homeopática no MSI.

34.24 O MSI será estendido para os Aprendizes de SENAI e para os integrantes do PET, devendo a Cia. providenciar o aporte financeiro necessário para tanto.

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

34.26 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.

34.27 O METRUS reativará os plantões do Serviço Social pelo sistema de BIP, de segunda à sexta-feira, após as 18:00 horas, bem como durante todo o final de semana.

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

34.29 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 funcionários.

34.30 Será assegurada a inclusão no plano de saúde de idosos, dependentes dos trabalhadores metroviários / beneficiário, independente da idade do idoso e faixa salarial do beneficiário, com os mesmos custos do participante

34.31 A METRUS realizará plantões mensais nas áreas de trabalho, com funcionários qualificados, a fim de sanar dúvidas em relação aos planos de saúde e

previdência.

34.32 Para o informe de rendimentos do ano calendário 2015, 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.

34.33 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.

34.34 A Cia. do Metrô viabilizará, junto ao METRUS, a ampliação da rede de prestadores de serviços.

34.35 A Cia. do Metrô viabilizará, junto ao METRUS, a agilização da liberação de senhas de autorização de exames e cirurgias.

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

34.36 Será constituída comissão com representantes dos Sindicatos, Associação dos Aposentados, METRUS e Cia. Do Metrô com a intermediação do Núcleo de Conciliação do TRT, para formulação de um novo modelo, no prazo de 60 dias, para avaliação da categoria profissional, através de plebiscito, atendendo aos seguintes quesitos:

a) direito vitalício de permanecer no plano Metrus Saúde Integral – MSI – autopatrocinado aos aposentados que contribuíram com (MSI / 2% CONTRIBUIÇÃO conta 821), quando da ativa;

b) Direito de opção aos Assistidos e Pensionistas (2.715) publicitado no Metrus Previdência e Saúde nº 08 de dezembro de 2015 ao plano MSI – Autopatrocinado que contribuíram para o plano, quando da ativa;

c) Utilização do Fundo de Subsídio ao Aposentado – FSA para o plano Metrus Saúde Integral – MSI – Autopatrocinado.

Justificativa: 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 de 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.

Considerando que a questão relativa ao Plano de Saúde para Aposentados não avançou, e em 09 de dezembro de 2016, no Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos Coletivos do TRT/SP, o Sindicato fez uma outra proposta alternativa, com previsão de aporte mínimo pela Empresa de 5% em cima do salário-base, incluindo o 13º salário e o PPR (alteração do item 28.5 a).

34.37 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.

34.38 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.

34.39 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.

34.40 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.

35ª - CLÁUSULA - PLANO DE PREVIDÊNCIA

35.1 A empresa se compromete a atuar 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.

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

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

35.4 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.

35.5. 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.

35.6 A Cia. do Metrô deverá identificar, no Demonstrativo de Pagamento dos funcionários, 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 funcionário, 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 - 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

36ª CLÁUSULA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

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

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

Auxílio Creche e Auxílio Ensino

37ª CLÁUSULA - AUXÍLIO-CRECHE/EDUCAÇÃO

37.1. A Cia. do Metrô aplicará, imediatamente, as determinações contidas no

Decreto-Lei Estadual de nº 33.174/91, que regulamenta o direito à creche dos servidores públicos estaduais, inclusive os que trabalham em órgãos da Administração Indireta. Ao implantar o respectivo projeto, que deverá ser 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 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 de metroviárias e metroviários e que atenda a todas as áreas da companhia.

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

37.3. Enquanto não for implantado o projeto a que alude o Decreto nº 33.174/91, o Metrô manterá o auxílio creche/educação, em modalidade única, no valor de um salário nominal. Os funcionários que tenham filhos em idade de até 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, até a idade limite e estejam matriculados em escolas de primeiro grau.

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

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

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

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

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

37.9. Os trabalhadores que tenham sob sua guarda menores de até 12 anos, terão

direito a trabalhar em áreas da empresa mais próximas de sua residência.

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

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

37.12 – Auxílio Ensino

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- filhos (as) solteiros(as), sem economia própria e devidamente registrados na Companhia;
- menores sob guarda solteiros, sem economia própria e registrados na Companhia, de acordo com as normas internas vigentes;
- menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros e sem economia própria.
- enteados (as), a partir de janeiro de 2010, desde que solteiros(as), sem economia própria.

A Companhia manterá o reembolso do Auxílio 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.

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

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

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

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

a) Em Escola Particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em Escola Pública:

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

37.13 Programa Jovem Universitário

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

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

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

a) Em universidade particular:

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

b) Em universidade pública

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

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

37.14 – Programa de Complementação Educacional

A Companhia implementará o Programa de Complementação Educacional, com o

objetivo de dar oportunidade de ascensão funcional a empregados em cargos de nível médio, que não preencham os pré-requisitos de escolaridade, nas seguintes condições:

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

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

b) Cursos Técnicos Complementares:

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

37.15 – Ensino Superior - Convênios

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

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

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

38ª CLÁUSULA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

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

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

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

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

38.3 A Cia. Do Metrô ficará obrigada a entregar para o sindicato todos os procedimentos relativos ao contrato de seguro de vida em grupo celebrado em favor dos seus funcionários, inclusive as medidas preparatórias, atas de reuniões, ofícios, propostas, contratos, apólices, editais e outros afins, para ciência da entidade sindical e categoria. 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 pelo Empregadora, assim como fornecer listagem de empregados que não estão no grupo de segurados.

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

Outros Auxílios

39ª CLÁUSULA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento /Demissão

40ª CLÁUSULA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO DISCIPLINAR

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

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

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

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

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

41ª CLÁUSULA – HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

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

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

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

41.1.6. Em caso de homologações das rescisões contratuais de funcionários não sindicalizados, realizadas no Sindicato, a empresa pagará em favor do Sindicato dos metroviários, a importância correspondente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, vigente a partir de 1º de maio de 2015, com os acréscimos decorrentes de Lei e Norma Coletiva. O pagamento deverá ser efetuado no momento da homologação.

41.1.7 A Cia. Do Metrô pagará a multa fundiária devida em face de dispensa sem justa causa (40%), sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, 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 - Cuida-se de renovação de cláusula preexistente com ligeira ampliação do seu espectro.

Aviso Prévio

42ª CLÁUSULA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

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

42.1 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.

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

42.3 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.

42.4 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.

42.5 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.

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

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

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

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

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

Qualificação/Formação Profissional

43ª CLÁUSULA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

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

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

43.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir aos seus funcionários, que venham obter formação profissional diversa daquela que exercem na empresa, estágio no Metrô, de modo que, possam se aperfeiçoar nas novas profissões para as quais se habilitaram (funções técnicas de nível médio, funções de nível superior, etc.). Este estágio deverá ser garantido, independentemente da área em que o funcionário esteja alocado.

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

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

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

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

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

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

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

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

44ª CLÁUSULA - DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DE RECURSOS HUMANOS

44.1. 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.

44.2. 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.

44.3. 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.

44.4. 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.

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

44.6. 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.

44.7 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.

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

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

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

45ª CLÁUSULA - EFETIVAÇÃO DE PROMOÇÃO

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

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

Normas Disciplinares

46ª CLÁUSULA - RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR

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

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

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

46.4 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.

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

46.6 A Empresa fornecerá ao Sindicato relação/listagem com as seguintes informações: 1. nomes e respectivos registros funcionais dos funcionários da Companhia que sofreram algum tipo de punição/sanção disciplinar por parte da Empregadora, nos últimos cinco anos; 2. Data da sanção; 3. Local de trabalho do funcionário punido, com a inclusão da gerência, departamento, coordenação e supervisão à época da aplicação; 4. Tipo de punição; 5. Fato gerador da pena; 6. Norma e/ou Regulamento que basearam a punição.

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

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

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

47ª CLÁUSULA - PUNIÇÕES ANTERIORES

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

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

48ª CLÁUSULA - SINDICÂNCIA SOBRE EMPREGADOS

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

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

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

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

48.4. 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.

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

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

Igualdade de Oportunidades

49ª CLÁUSULA - AÇÕES AFIRMATIVAS

49.1. 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 e às pessoas portadoras de necessidades especiais.

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

49.3. A Cia. do Metrô deverá possibilitar aos membros da Comissão que realizem tratativas com o intuito de resguardar o emprego, as condições ideais de

oportunidades e a melhoria do atendimento a todos os seus empregados e usuários, sem distinção quanto ao gênero, raça, condição física e orientação sexual. Promovendo inclusive campanhas internas e externas com os usuários.

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

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

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

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

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

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

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

49.11 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.

49.12 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.

.49.13 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.

49.14 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.

49.15 a Cia. Requisitará, às autoridades competentes, a instituição de uma Delegacia especializada no atendimento às mulheres, a priori, na Estação Sé.

49.16 a Cia. Requisitará às autoridades competentes a adequação das dependência da Delpom para o atendimento à mulheres vítimas de violência, com atendimento especializado, preferencialmente realizado por mulheres.

49.17 a Cia. Instituirá um mínimo de 20% de mão de obra feminina para OPS.

49.18 a Cia produzirá e disponibilizará aos metroviários, terceirizados e jovens cidadãos matéria educativo específico anti-homofobia (kit anti-homofobia).

49. 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.

49.20 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.

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

Política para Dependentes

50ª CLÁUSULA - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

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

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

Dependentes Químicos.

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

Estabilidade Mãe

51ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA GESTANTES, MÃES ADOTANTES E PAIS

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

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

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

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

51.5. O funcionário 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** - Trata-se de prerrogativas asseguradas constitucionalmente, cuja ampliação é pleiteada nesta ocasião, 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

52ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA OS EMPREGADOS ACIDENTADOS NO TRABALHO

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

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

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

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

53ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VIRUS HIV E ACOMETIDOS POR OUTRAS DOENÇAS

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

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

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

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

aos portadores de doenças que trata esta cláusula.

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

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

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

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

54ª CLÁUSULA - ESTABILIDADE POR MOTIVO DE DOENÇA, SERVIÇO MILITAR OU PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

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

Estabilidade Aposentadoria

55ª CLÁUSULA - GARANTIAS COMPLEMENTARES AO APOSENTADO

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

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

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

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

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

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

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

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

55.9 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.

55.10 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.

55.11 A Cia. do Metrô garantira MSI aos aposentados por invalidez, bem como VA-Vale Alimentação previstas “DAS OBRIGAÇÕES” no Termo de Ajuste de Conduta nº 435/2015 firmado perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO-MPT.

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

Pretende, ainda, o estrito cumprimento do disposto pelo artigo 475 da CLT, uma vez que é pacífico o entendimento de que a aposentadoria não é causa extintiva dos contratos de trabalho, e que na ocorrência da aposentadoria por invalidez, o contrato permanece suspenso.

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

56ª CLÁUSULA – LIBERAÇÃO E ESTABILIDADE DE TODA A

REPRESENTAÇÃO ELEITA DOS FUNCIONÁRIOS NA GESTÃO DO METRUS

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

56.1.1. O METRUS, através do Conselho Deliberativo, com deliberação em Assembleia de participantes, promoverá as modificações no Estatuto, necessárias à viabilidade do disposto no item 56.1, da presente cláusula.

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

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

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

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

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

56.7 a escolha dos representantes dos trabalhadores se dará pela indicação, através do voto, dos representantes por local de trabalho.

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

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

57ª CLÁUSULA - Proteção contra demissão unilateral imotivada

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

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

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

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

58ª 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 funcionários, inclusive, quando forem vítimas de discriminação e/ou assédio moral, sendo desnecessária a autorização de sua chefia imediata para que tomem as medidas administrativas e judiciais que lhes assegurem os seus direitos.

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

59ª CLÁUSULA - DIÁLOGO E APERFEIÇOAMENTO PERMANENTE

59.1 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.

59.2 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

60ª CLÁUSULA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS

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

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

61ª CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO

Até que seja concluída a discussão prevista na cláusula **60ª CLÁUSULA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS**, o Metrô praticará o seguinte:

61.1 Duração do trabalho normal para todos os trabalhadores da categoria profissional metroviária não superior a 8 (oito) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, com a devida regularização formal dos contratos de emprego para constar referida jornada, facultada a compensação de horários que somente se dará mediante acordo por escrito e específico celebrado com o sindicato da categoria, o que até o momento não há.

61.1.2 O Metrô regularizará a jornada de trabalho dos Assistentes Administrativos da Segurança Patrimonial, assegurando a aplicação Do limite estabelecido no acordo coletivo de trabalho, bem como, realizará o pagamento das horas extras devidas, inclusive pela imposição de regime de sobrado aos trabalhadores, no período de intervalo intrajornada.

61.2 Os Assistentes Administrativos da Segurança Patrimonial realizarão escala de

5x3 corridas, com 8h de trabalho e intervalo intrajornada de 30 minutos remunerados.

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

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

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

- a) Jornada de 8 (oito) horas, conforme faculta o item XIV do artigo 7º da Constituição Federal;
- b) Total semanal de 36 (trinta e seis) horas - média semanal para regime de escala de revezamento, considerada a combinação resultante da escala base (4x2x4) e escala de reforço (5x2).
- c) Nas áreas de materiais e corretiva, onde o regime de trabalho é de turnos ininterruptos de revezamento, a escala base adotada continuará sendo a 4X2X4 (quatro dias de trabalho diurno, seguidos de dois dias de trabalho noturno, seguidos de quatro folgas).
- d) Nas linhas 1 – Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, onde o regime de trabalho, é de turnos ininterruptos de revezamento, a escala base adotada continuará sendo a 4X2X4 (04 dias de trabalho diurno, seguidos por 02 dias de trabalho noturno, seguidos de 04 folgas). A Cia. do Metrô continuará assegurando que o funcionário que trabalha em turnos ininterruptos exerça suas funções por, no mínimo, 10(dez) meses ao ano na escala-base, sendo certo que, a escala de reforço será a 5X2 (05 dias de trabalho diurno, seguidos de 02 folgas). A permanência máxima na escala de reforço será de 01 (um) mês em cada ano trabalhado.
- e) Nas linhas 1 – Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, cujas funções forem exercidas em turnos fixos, no momento da celebração do presente Acordo, será assegurada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho, a serem cumpridas através das escalas: 4X2X6X4 (04 dias de trabalho diurno, seguidos por 02(dois) dias de folgas, seguidos por 06(seis)

dias de trabalho diurno, seguidos por 04(quatro) dias de folgas) e/ou 5X3 (05 dias de trabalho diurno, seguidos de 03 folgas). A Cia. do Metrô continuará assegurando que o funcionário que trabalha em turno fixo, exerça suas funções por, no mínimo, 10 (dez) meses ao ano, nestas escalas, sendo certo que, a escala de reforço será: 5X2(05 dias de trabalho diurno, seguidos de 02 dias de folgas). A permanência máxima na escala de reforço será de 01 (um) mês em cada ano trabalhado.

f) Nas novas linhas que forem implantadas será assegurada a jornada semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho.

g) Os trabalhadores atualmente submetidos ao regime de 40 (quarenta) horas semanais, que trabalham em uma das linhas previstas nas letras "d" e "e", supra - GMT e GOP, deverão ter sua jornada reduzida para 36 (trinta e seis) horas, equiparando-se, desta maneira, aos demais funcionários que praticam esta jornada, inclusive no que diz respeito à remuneração. Esta garantia será aplicada, especialmente, aos funcionários submetidos à jornada de 40 (quarenta) horas, que exerçam as mesmas funções que outros funcionários submetidos à jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais.

h) Serão instituídos mecanismos de compensação quando o total semanal médio anual de horas resultar inferior a 36 (trinta e seis) horas semanais.

61.4 a Cia. do Metrô realizará a reposição do quadro de funcionários submetidos à escala 4x2x4, com jornada de 36h semanais.

61.4.1 Os trabalhadores ocupantes do cargo de Técnico de Sistemas Metroviários, lotados na área corretiva, na linha 5 – Lilás, farão a jornada de trabalho na escala 4x2x4, sem qualquer redução salarial.

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

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

61.7. A mudança em quaisquer das escalas de trabalho, previstas nos itens anteriores, bem como a implantação de novas escalas e novos horários de trabalho, deverá ser debatido com a categoria e o Sindicato, sendo certo que,

quaisquer alterações formuladas a este respeito dependerão da concordância dos trabalhadores e da sua entidade sindical.

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

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

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

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

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

- a) 10 (dez) meses na escala 4x2x4, com 8h15m de jornada diária e 1 (um) mês na escala 5x2 com 8 (oito) horas de jornada diária.
- b) 7 (sete) meses na escala 4x2x4, com 8 (oito) horas de jornada diária e 4 (quatro) meses na escala 5x2 com 8 (oito) horas de jornada diária.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

61.21. A jornada de trabalho dos trabalhadores ocupantes do cargo de OTM I, *part time*, será realizada na escala semana 5x2.

61.22 A Cia. do Metrô se compromete a implantar, imediatamente, a jornada de trabalho semanal de 36 (trinta e seis) horas para todo o quadro da Segurança Patrimonial/GRI.

61.23 A Cia do Metrô garantirá aos trabalhadores e trabalhadoras pais de menores até 14 (catorze) anos a troca de turno de trabalho e gozo de férias, para coincidir com o horário escolar e férias escolares das crianças.

***Justificativa** - Trata-se de renovar garantia preexistente com melhor explicitação do seu conteúdo. Isto porque a cláusula que aborda a Jornada de Trabalho no Acordo Coletivo anterior refere-se às "escalas base e de reforço", sem, no entanto, explicitar como seria o seu formato.

De outra parte, reitera-se a necessidade de cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais em todos os setores da Companhia, a medida que esta disposição não vem sendo observada nas Linhas 1 - Azul, 2 – Verde, 3 – Vermelha e 5 – Lilás, nas quais o Metrô vêm implantando turno fixo para os funcionários, com o cumprimento de 40 (quarenta) horas semanais.

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

62ª CLÁUSULA - JORNADA DE TRABALHO PARA OS FUNCIONÁRIOS DA CAT/CTE

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

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

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

63ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO PARA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM E DE SERVIÇO SOCIAL

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

63.2 Os profissionais de serviço social terão sua jornada de trabalho fixada na Companhia, em até 30 horas por semana, no máximo.

63.3 A implantação das jornadas 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.

63.4 A Cia. do Metrô garantirá que as áreas de atendimento aos usuários 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 usuários, importa esclarecer que trata-se de assegurar o atendimento qualificado aos usuários afrente às demandas específicas de serviço social, tais como visita hospitalar e domiciliar, atendimento sobre problemas diversos apresentados pelos usuários 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 à esta população. Esta atividade, durante as décadas de 70/80/90 era atribuição do serviço social da Cia.

64ª CLÁUSULA – JORNADA DE TRABALHO PARA OS DIGITADORES

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

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

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

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

65ª CLÁUSULA – MARCAÇÃO DE PONTO, HORÁRIO DE ENTRADA E SAÍDA

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

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

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

Compensação de Jornada

66ª CLÁUSULA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS

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

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

66.3. As áreas, em comum acordo com seus funcionários definirão a forma de aplicação desta compensação. Para este fim, a Cia. do Metropolitano e uma comissão de representantes dos trabalhadores, indicada pelo sindicato, negociarão a tabela de compensação para ser apresentada em dezembro/2015.

66.4. A Cia. do Metrô estenderá em todas as áreas em que for possível, a

compensação de jornada para 20 (vinte) minutos diários.

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

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

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

Intervalos para Descanso

67ª CLÁUSULA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO NAS ÁREAS OPERACIONAIS

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

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

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

Controle da Jornada

68ª CLÁUSULA - OMISSÃO NA MARCAÇÃO DE PONTO

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

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

Faltas

69ª CLÁUSULA - AUSÊNCIAS ABONADAS

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

69.1 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.

69.2 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.

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

69.4. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

69.14 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.

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

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

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

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

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

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

69.21 Será assegurado um dia de abono no mês de aniversário do metroviário, que poderá gozá-lo livremente.

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

69.23 Será assegurado o abono do período para comparecimento dos pais em reuniões escolares de filhos até 14 (quatorze) anos.

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

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

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

Importa ressaltar que menores de 18 (dezoito) anos não podem assinar as guias necessárias para consultas e procedimentos médicos, fazendo-se necessário o acompanhamento de responsável.

A respeito da reivindicação expressa no item 62.17, 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.

70ª CLÁUSULA – NÃO INCIDÊNCIA DE FALTAS SOBRE OS DSR's E FERIADOS

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

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

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

71ª CLÁUSULA – LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

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

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

72ª CLÁUSULA – ABONO FREQUÊNCIA

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

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

73ª CLÁUSULA - FÉRIAS ANUAIS

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

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

73.2. 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.

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

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

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

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

73.7. 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.

73.8. A Cia. do Metrô garantirá aos funcionários o gozo de suas férias, no prazo

máximo de 06 (seis) meses, após o transcurso do período aquisitivo.

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

73.10. 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.

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

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

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

Registre-se que, na Cia., as férias sempre foram previamente ajustadas entre o trabalhador e o supervisor, no mês de outubro do exercício que antecede o período de gozo. Tal prática se estabelece como cláusula consuetudinária, não podendo sofrer alteração unilateral prejudicial.

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

74ª CLÁUSULA - REMUNERAÇÃO ADICIONAL DE FÉRIAS

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

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

Salário Nominal e a Parcela Fixa.

74.3. O valor da parcela fixa a vigorar a partir de 1º de maio de 2.016, equivale ao salário normativo previsto na cláusula 8ª 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.

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

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

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

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

74.8. Nas rescisões contratuais ocorridas antes de completado o período aquisitivo de férias, exceto nas dispensas por justa causa, a Remuneração Adicional de Férias relativa ao período aquisitivo de férias interrompido pela rescisão contratual, será paga proporcionalmente, na razão de 1/12 (um doze avos) para cada mês ou fração superior a 14 (catorze) dias efetivamente trabalhados.

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

74.10. 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

75ª CLÁUSULA - LICENÇA MATERNIDADE

75.1. 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.

75.2. 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.

75.3 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.

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

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

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

Licença Adoção

76ª CLÁUSULA - LICENÇA À EMPREGADA ADOTANTE

76.1. As funcionárias que adotarem crianças, bem como àquelas que tenha obtido guarda judicial, ainda que provisória, também farão jus à licença maternidade de 12 meses.

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

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

Outras disposições sobre férias e licenças

77ª CLÁUSULA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

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

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

78ª CLÁUSULA - LICENÇA PATERNIDADE

A Cia. do Metrô assegurará aos funcionários abrangidos, licença paternidade de 120 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.

78.1 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 - Trata-se de renovação de cláusula preexistente, com ligeira 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 assegurados às mães metroviários, deverá ser assegurada, a partir da vigência da Lei, o benefícios aos pais, em consonância com o princípio da isonomia.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

79ª CLÁUSULA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

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

79.1. LER/DORT

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

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

79.1.2.1. 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.

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

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

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

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

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

compatível com as restrições médicas.

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

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

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

79.1.3.6. A Cia. do Metrô adotará a terapia ocupacional nas atividades em grupo, onde serão discutidos temas referentes às atividades da vida cotidiana, para que esses trabalhadores possam se apropriar novamente das suas capacidades e resignificar 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

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

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

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

79.1.4.2. Uma vez constatado 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.

79.1.4.3. A CAT deve conter a descrição da atividade e posto de trabalho para fundamentar onexo causal.

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

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

79.2. Fornecimento de uniformes

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

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

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

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

79.2.4. Nas funções em que a Japona faz parte do uniforme, o Metrô as substituirá por outras de melhor qualidade conforme item 79.2.1.

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

79.2.6 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.

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

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

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

79.3. 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 gerências da Cia.

Justificativa: a frota de viaturas da segurança patrimonial compreende veículos sem direção hidráulica e ar condicionado. Temos visto que, em dias de calor, a situação no interior dos veículos é insalubre, ao passo que, nos dias de chuva, o embaçamento dos vidros expõe os trabalhadores a severos riscos de acidentes. Temos visto, ainda, trabalhadores acometidos por LER, possivelmente proporcionada ou agravada pela situação dos veículos inadequados.

79.4 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 e Capão Redondo, ininterruptamente, com a finalidade de propiciar atendimento ou encaminhamento de problemas de saúde, que surgem em todos os horários de trabalho da manutenção e operação, bem como, instalará ambulatório médico em todos os pátios, devendo, ainda contratar um clínico geral para cada ambulatório, em parceria com o Metrus.

79.5. 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.

79.6. 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.

79.7. 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.

79.8. Intervalo de descanso para trabalho penoso

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

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

79.9 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 aspetos do trabalho desenvolvido na empresa, que contribuem para a elevada incidência de doenças mentais. Além disso, será assegurado o acompanhamento psicológico dos funcionários 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 funcionário deverá ser discriminado quando de nova ocorrência e novo tratamento psicológico e sim, seja intensificada sua terapia e acompanhamento.

79.10. 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.

79.10.1 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).

79.11. Bancos para repouso

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

79.12 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.

79.13. Exigência do código internacional de doenças (CID)

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

79.14 Exames médicos periódicos

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

79.14.2. A Cia. do Metrô devesa garantir a realização de exames de eletrocardiograma, mapa, eletroencefalograma, audiometria, hepatite, diabete, teste ergométrico, exame oftalmológico, endoscopia e ecocardiograma periodicamente, a todos os funcionários. Todos os exames solicitados durante o exame médico periódico, inclusive os supra citados, serão custeados pela empresa.

79.15. 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 sub-item deverá ser entregue às funcionárias examinadas.

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

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

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

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

79.16. Exame médico demissional

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

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

79.17. Sistema de ventilação

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

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

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

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

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

79.18. 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), que motive uma avaliação por parte da COPESE.

79.19. Registro de Acidente

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

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

79.19.2. 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.

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

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

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

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

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

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

79.19.4 O Instrumento Normativo que trata de Acidentes de Trabalho deverá ser objeto de revisão, com o intuito de retirada de toda os procedimentos que antecedam a emissão da CAT que possibilite a sub notificação.

79.20. 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 funcionários, com vistas a desenvolver medidas preventivas para evitar a propagação destas moléstias.

79.21. Áreas para fumantes

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

79.22. 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.

79.23. Programa contra assalto

A Cia. do Metrô implantará, de imediato, conjuntamente com o Sindicato e as CIPAS, um programa de combate aos assaltos ocorridos em suas dependências.

79.24. Garantias para cipeiros

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

79.24.2. 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.

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

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

79.24.5. 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.

79.25. 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.

79.26. Ginástica laboral

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

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

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

79.28 Instalações adequadas para os funcionários

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

79.28.1 A Cia. do Metrô irá reformar, imediatamente, o posto de ITT, conforme projeto já apresentado.

79.28.2. A Cia. do Metrô irá construir plataformas para acesso aos trens em todas as vias de todos os pátios.

79.29. Assédio moral

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

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

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

79.29.2. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

79.29.7 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.

79.30. Ergonomia

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

79.31. PCMSO e PPRA

A Cia. do Metrô disponibilizará anualmente os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e os Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para as 11 (onze) CIPAS e para o Sindicato dos Trabalhadores.

79.32 Departamento médico

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

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

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

- a) atuar, visando essencialmente a promoção da saúde e prevenção da doença, conhecendo, para isto, os processos produtivos e ambientes de trabalho da empresa
- b) avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com sua situação de saúde, orientando-o, se necessário, no processo de adaptação
- c) dar conhecimento aos empregadores, trabalhadores, comissões de saúde, CIPAS e representantes sindicais, através de cópias de encaminhamentos, solicitações e outros documentos, dos riscos existentes no ambiente de trabalho, bem como dos outros informes técnicos de que dispuser desde que resguardado o sigilo profissional.
- d) promover a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho ou outro documento que comprove o evento infortúnico, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita denexo 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.

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

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

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

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

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

79.33. **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.

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

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

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

79.34.3. A Cia. do Metrô adotará medidas necessárias para que as empresas

contratadas, suas CIPAS, os designados e os demais trabalhadores lotados naquele estabelecimento recebam as informações sobre os riscos presentes nos ambientes de trabalho, bem como sobre as medidas de proteção adequadas.

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

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

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

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

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

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

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

79.35.1. 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.

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

79.35.3. 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)

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

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

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

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

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

79.36. Patologias ocupacionais

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

79.37 Nexo Epidemiológico

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

79.38 Doenças mentais e emocionais

A Cia. do Metro estabelecerá o nexo 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.

79.39. Lavagem de uniforme

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

79.40. Frequência de rádio

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

79.41 Vacinas e procedimentos médicos

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

79.42 Saúde da Mulher

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

79.43 Alimentação

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

79.44 Segurança Local de Trabalho – Trens

Em virtude dos recorrentes problemas/falhas apresentados, que traz riscos aos funcionários e usuários, a Cia do Metrô irá suspender a operação das frotas “K” e “L” enquanto não forem solucionadas as falhas e pendências.

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

80ª CLÁUSULA – PLANO DE CARREIRA

80.1. A Cia. do Metrô se compromete a implantar, de imediato, um Plano de Carreira para todos os seus funcionários, nos moldes do que determina o artigo 461 da CLT, utilizando-se dos critérios já apontados pelo sindicato para as movimentações e enquadramento na carreira, em especial, garantindo-se os critérios elencados abaixo, bem como, assegurando um amplo processo de discussão com o Sindicato e efetuará o registro do referido Quadro de Carreira na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado de São Paulo – SRTE/SP (antiga DRT), comprometendo-se a dar cumprimento a todos e quaisquer itens eventualmente descumpridos ao longo dos últimos anos.

80.1.1. A Cia. do Metrô apresentará, imediatamente, proposta de plano de carreira para os trabalhadores da GLG, visando estabelecer uma perspectiva de evolução funcional e remuneratória dos cargos de Oficial Logística Almoarifado, Oficial Movimentação e Técnico de Sistema Metroviário - TSM.

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

80.1.3. Após a fixação de regras consensuais, referida proposta será implementada, imediatamente.

80.1.4 A Cia. do Metrô retomará a nomenclatura do cargo de TECNICO DE SEGURANÇA PATRIMONIAL aos trabalhadores que tiveram a nomenclatura do cargo unilateralmente alteradas para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO Junior, I, II, III e IV.

80.1.5 A Cia. do Metrô reclassificará os Assistentes Administrativos I, II, III como Assistentes Administrativos IV, aja vista a ausencia de distinção de funções, bem como, implantará a mesma régua salarial aplicada aos Técnicos de Sistemas Metroviários, com adequação do piso, teto e níveis salariais das carreiras, observando inclusive seu acesso a referida carreira.

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

80.1.7 A Cia. do Metrô implantará aos Técnicos de Segurança do Trabalho a mesma régua salarial e mesmo plano de cargos e salários aplicados aos Técnicos de Sistemas Metroviários (10 steps), a partir da vigência deste ACT. Os Técnicos de Segurança do Trabalho passarão a ser denominados Técnicos de Sistema Metroviários e integrarão o mesmo plano de cargos e salários.

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

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

Quanto a nomenclatura do cargo dos Técnicos da Segurança Patrimonial, unilateralmente alteradas pela Cia. Do Metrô, verifica-se alteração incompatível com a natureza das funções, descaracterizando-os do conjunto das carreiras.

80.2. **Atribuição/faixa salarial**

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

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

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

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

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

80.3. Movimentação de pessoal

- a) Admissão através de concurso público, preferencialmente para os níveis iniciais, a ser realizado, somente, depois de esgotadas as possibilidades de realocação e promoção de pessoal, mediante concurso interno (a exigência de concurso público não será feita aos funcionários demitidos por motivos de greve). Em se realizando o concurso interno os funcionários terão livre acesso às avaliações que foram feitas de todas as provas a que foram submetidos.
- b) Promoção por antiguidade: progressão anual do(a) funcionário(a) de um nível para outro, do cargo ocupado, face aos conhecimentos e experiências profissionais adquiridos em determinado período, independentemente do grau e formação escolar.
- c) Promoção vertical: ascensão de um cargo a outro, com complexidade e referência salarial superior.

- d) A movimentação de pessoal deverá ser automática e imediata, depois de decorrido prazo estabelecido na função, independentemente do treinamento.
- e) as progressões deverão viabilizar o alcance do salário teto na carreira, no prazo máximo de três anos.
- f) Será facultado aos agentes de segurança metroviário 1, 2 e 3 que atinjam idade mínima de 60 anos, para transferência de área sem prejuízo de seus vencimento.
- g) Será garantida a movimentação dos agentes de segurança metroviária, aprovados no concurso 1/2015 para ASM 2.

80.4. Readaptação profissional

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

80.5. Avaliação

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

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

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

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

80.7. Concurso interno antes de contratação externa

A Cia. do Metrô deverá se comprometer a preencher as vagas existentes em seu quadro, em primeiro lugar, através de seus funcionários, que deverão se submeter

a concurso interno para tanto. Será garantido ao metroviário participar de todo e qualquer concurso interno, independentemente da área em que esteja alocado, desde que preencha os pré-requisitos para tanto. Na hipótese destas vagas não serem preenchidas internamente, a empresa realizará concurso externo para que ocorra o preenchimento.

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

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

80.7.3. O funcionário que participar de concurso externo para outros cargos da empresa será isento da taxa de inscrição e caso seja aprovado, não necessitará se desligar da Cia., para assumir o novo cargo de trabalho.

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

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

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

80.7.7. Será garantido aos agentes de segurança 1 participar do concurso interno para o cargo de OTM2 tráfego dentro da gerencia de operações.

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

80.8. Treinamento/aperfeiçoamento

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

80.9. Divulgação

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

80.10. O exercício dos direitos da cidadania

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

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

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

80.12.1 Da implantação do Plano de Carreira e Progressão Salarial na Manutenção de Sistemas Metroviários (PCMSM)

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

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

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

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

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

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

80.12.4 A CSM terá três cargos distintos: OFICIAL TÉCNICO I, OFICIAL TÉCNICO II e OFICIAL TÉCNICO III

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

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

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

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

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

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

80.12.8.2 A investidura na CSM será obrigatoriamente na base da carreira, no cargo de OFICIAL TÉCNICO I, salvo o disposto no item 80.12.8.3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

carreira.

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

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

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

80.12.15 A Cia. se compromete a firmar convênios com escolas técnicas, afim de proporcionar a qualificação dos Oficiais Técnicos , para que os mesmos possam dar continuidade na CMSM.

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

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

OFICIAL TÉCNICO I

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

Escolaridade: Ensino Médio

1º step R\$ 2.727,00*

2º step R\$ 3.166,47*

3º step R\$ 3.605,93*

4º step R\$ 4.045,29*

5º step R\$ 4.484,88*

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

OFICIAL TÉCNICO II

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

Escolaridade: Ensino Médio + Pré requisito de curso técnico

1º step R\$ 4.933,37*

2º step R\$ 5.682,53*

3º step R\$ 6.431,69*

4º step R\$ 7.180,85*

5º step R\$ 7.930,03*

OFICIAL TÉCNICO III

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

Escolaridade: Ensino Médio + Pré requisito de curso técnico

1º step R\$ 8.723,03*

2º step R\$ 9.545,56*

3º step R\$ 10.368,07*

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

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

80.13 Adequações de carreira do setor operativo

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

80.13.2 A Cia. do Metrô elevará o piso salarial do atual OTM2 ao hodiernamente teto salarial do atual ASM1, viabilizando a possibilidade dos mesmos concorrerem

às possíveis vagas de OTM2.

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

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

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

80.14 Adequações na carreira dos profissionais de informática

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

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

80.14.3 Aos trabalhadores metroviários que, por força da cláusulas 80.14.1 e 80.14.2 tenham sido enquadrados OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA e porventura ainda não tenham concluído o curso técnico (ou superior equivalente – item 80.12.8.1), será garantido pela Cia. que os mesmos, caso queiram, terminem este ciclo em horário de trabalho.

80.14.4 A Cia. do Metrô enquadrará como OFICIAL TÉCNICO II / INFORMÁTICA (equivalente ao atual TSM – ver item 80.12.6) os trabalhadores da Gerência da Tecnologia da Informação e Comunicação que anteriormente à novembro de 2010 possuíam a denominação do cargo de TÉCNICO ADMINISTRATIVO, os quais tiveram a nomenclatura do cargo unilateralmente alteradas para ASSISTENTE ADMINISTRATIVO.

Justificativa: a profissão de Técnico em Informática não é regulamentada, não sendo exigido curso específico para seu exercício. Além dos profissionais que possuem formação de nível técnico e superior e que atuam como técnico de informática, existem profissionais na Cia. Exercendo a função de técnico de informática (ou seja, oficial técnico-II/informática) e que não possuem formação em

instituições reconhecidas pelo MEC, apenas a prática profissional. Faz-se notar que mesmo os técnicos administrativos já necessitavam possuir conhecimento e executar tarefas diretamente relacionadas à Informática.

80.15. Equiparação salarial

A Cia. do Metrô deverá equiparar os salários e demais direitos trabalhistas, de todos os metroviários que exerçam idêntica função.

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

80.15.2. A Cia. do Metrô se compromete a proceder à elevação salarial de todos os Mecânicos, como também de todos os Eletricistas ao patamar salarial dos Oficiais de Veículos, em virtude de os mesmos desempenharem atividades com mesmo nível técnico e de complexidade, dentro das suas respectivas funções.

80.15.3. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Oficiais de Logística e Almoxarifado I ao topo de carreira dos Mecânicos e Eletricistas, tendo em vista que, em reestruturações ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial, o que corresponde a complexidade das atribuições desenvolvidas.

80.15.4. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Oficiais de Movimentação ao teto do salário dos Oficiais de Logística Almoxarifado I, tendo em vista, que em reestruturações ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial, o que corresponde a complexidade das atribuições desenvolvidas

80.15.5. A Cia. do Metrô se compromete a proceder a elevação salarial dos Pintores Industriais, Serralheiros, Marceneiros e Oficiais de Movimentação, tendo ao teto dos salários dos Mecânicos e Eletricistas, tendo em vista que, em reestruturações ocorridas no passado, estes ficaram com os salários defasados que sempre estiveram no mesmo patamar salarial, o que corresponde a complexidade das atribuições desenvolvidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

80.15.15. A Cia. do Metrô se compromete a não realizar novos concursos externos para a função de Auxiliar de Manobra ou outros cargos que tenham as mesmas atribuições.

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

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

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

pintores (OFI).

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

80.15.20 A Cia. do Metrô nivelará o teto do Oficial de Manutenção de Instalação - Civil a Oficial de Manutenção Industrial, procedendo o devido enquadramento salarial.

80.15.21 A Cia do Metrô realizará o enquadramento imediato de todos os Oficiais de Manutenção de Instalação Civil I para o cargo de Oficial de Manutenção de Instalação Civil II, com treinamento junto ao SENAI custeado pela Empregadora, em horário regular de trabalho.

80.15.22 A Cia. do Metrô nivelará o teto de Analista de Desenvolvimento e Gestão III, que passará a receber a remuneração relativa ao P54, e ainda, criará o cargo de Analista Especializado (P 60), a ser aplicada em todas as Gerências onde houve referidos cargos.

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

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

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

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

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

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

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

80.15.30 A Cia. Do Metrô garantirá a elaboração de plano de carreira para os técnicos da manutenção preventiva, e demais técnicos de sistemas metroviários, a ser formulado com a participação dos trabalhadores e sindicato, atendendo às reivindicações históricas da categoria, em especial ao fim da avaliação de

desempenho, critério objetivos de progressão, e alternância de critérios de antiguidade e merecimento, tal qual o disposto pelo artigo 461 da CLT.

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

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

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

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

80.15.35 A empresa procederá à devida equiparação salarial, conforme deliberado nos autos do Processo TRT/SP nº 0005305-32.2013.5.02.0000, de 760 (setecentos e sessenta) pleiteantes que não foram equiparados, além da implantação da equiparação salarial global da Diretoria de Operação, conforme estabelecido em acordo judicial (termo de Reunião 44/2013).

80.15.36. A Cia. do Metrô movimentará todos os ocupantes do cargo de OTM III para o teto salarial. Todos os ocupantes deste cargo serão beneficiados como a movimentação, independente das funções e outras quaisquer nomenclaturas do cargo utilizadas pela Cia.

80.15.37. Os trabalhadores que operam máquinas plasser (socadora), hoje enquadrados como Oficiais de Manutenção Industrial, serão enquadrados como Técnicos de Sistemas Metroviários (TSM - GMT) e a Cia. deverá observar o mesmo enquadramento e progressões salariais aplicados a estes últimos.

80.15.38. Os Oficiais de Logística I (Almoxarifado e Inventário) serão enquadrados na mesma régua salarial do Oficial de Manutenção Industrial.

80.15.39. A Cia. do Metrô se compromete a agregar na régua salarial dos TSMs, as faixas salariais dos TSMs especializados. Tal régua será aplicada imediatamente em todas as gerências onde houver TSMs.

80.15.40. A Cia. do Metrô se compromete a suprimir os steps "A" e "B" da régua salarial aplicada aos Oficiais de Logística II (Almoxarifado), de modo que, a partir da vigência deste ACT, o piso salarial passa a ser considerado o step "C".

80.15.40. A Cia. do Metrô se compromete promover o reenquadramento dos Assistentes Administrativos III para o nível IV, dos trabalhadores da GMT/PPA, que trabalham com documentação técnica, a partir da vigência deste ACT.

80.15.41 A Cia. do Metrô implementará plano de carreira unificado da GOP (Gerência de Operações), destinadas aos OTMs 1 a 5. Este plano de carreira consistirá na possibilidade de ascensão/progressão entre os níveis 1 a 5. O ingresso na carreira se dará como OTM 1 (Estação e Segurança), com ascensão/progressão aos demais níveis, de 2 a 5, a todos os trabalhadores, sem qualquer exceção.

80.15.42 A Cia. do Metrô irá aplicar o teto salarial do Oficial de Veículos/Usinador Ferramenteiro aos trabalhadores ocupantes do cargo de OMID (Oficial de Manutenção Industrial).

80.15.43 A Cia. do Metrô nivelará o teto dos Técnicos de Sistemas Metroviários aos Técnicos de Inspeção de Equipamentos, procedendo o devido enquadramento salarial, em razão de exercerem atividades de mesma complexidade.

80.16. A Cia se compromete a não criar novos concursos externos para auxiliar de manobras ou outros cargos que tenham as mesmas atribuições, bem como para OTM I *part time*, comprometendo-se a assegurar treinamento integral para esses trabalhadores

80.17. Todas progressões salariais devidas serão realizadas na data de aniversário de ingresso do trabalhador no cargo. Não haverá qualquer limitação orçamentária para a progressão salarial, assim como as progressões serão realizadas independente de eventual equiparação salarial, enquadramento ou reserva de vaga.

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

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

81ª CLÁUSULA – REPOSIÇÃO E AUMENTO DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

81.1 a Cia. Promoverá a reposição e ampliação do quadro de funcionários, de acordo com a necessidade constatada pelos trabalhadores de cada área.

81.2 A Cia. Do Metrô promoverá a imediata nomeação dos trabalhadores aprovados no processo de movimentação de pessoas na carreira operativa – pmpc – nº 01/2015 – GOP – GERÊNCIA DE OPERAÇÕES, para o cargo de Agência de Segurança Metroviária II

Justificativa: A ausência de quadro é evidente. O próprio portal da transparência publiciza a existência de vagas, ao passo que acabam de ser movimentados 13 (treze) trabalhadores para o cargo de ASM III, referente ao processo de movimentação de pessoas na carreira 01/204, bem como, a recente saída de um ASM II, resultando em, ao menos, 14 (quatorze) vagas imediatas.

81.3 A Cia. Do metrô promoverá a imediata nomeação dos candidatos aprovados no Concurso Público Edinal 01/2013, ao cargo de Agente de Segurança Metroviária I, observando a quantidade de vagas existentes no período de sua vigência, inclusive publicizadas pelo portal da transparência, proporcionando a correta e devida reposição de quadro.

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 tramite 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 00000027120165020084, determinando sua precedência à nomeação, em razão da existência de vagas, de modo que a formalização do acordo poderá por fim ao impasse.

81.4 A Cia, do Metrô realizará a classificação e nomeação dos trabalhadores aprovados no Processo de Movimentação de Pessoas na carreira operativa – 01/2013, para o cargo de OTM III-B, visando assegurar a reposição de quadro.

81.5 Sem prejuízo do disposto no item anterior, a Companhia deverá repor, de imediato, a quantidade de funcionários que deixaram a empresa de janeiro de 1.995 até a data da assinatura desta Norma Coletiva, e que não foram substituídos.

81.6 A Cia. do Metrô se compromete igualmente a contratar novos funcionários, prioritariamente nas áreas operativas, de manutenção, expansão e administrativa, além daqueles mencionados no tópico anterior, com o objetivo de atender a demanda nas novas estações que foram inauguradas a partir de 1.998 até a presente data, observando, inclusive, a ampliação da Linha 5, que impõe a necessidade de ampliação do quadro.

81.7. 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.

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

trem.

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

82ª CLÁUSULA – MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

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

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

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

82.3. 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.

82.4. Se verificada a impossibilidade legal dos funcionários terceirizados, atualmente contratados por empresas que prestam serviço à Cia, se tornarem funcionários do Metrô sem concurso externo, as empresas contratadas e a Cia. deverão garantir os mesmos direitos e benefícios da categoria metroviária, regida por este ACT.

82.5 Todos os serviços ainda a cargo de empresas terceirizadas realizados por ordem da Companhia deverão ser fiscalizados por metroviários, impondo-se a contratação imediata de metroviários para este fim.

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

***Justificativa** – A categoria profissional tem sofrido com a diminuição dos postos

de trabalho e terceirização dos serviços na forma imposta pela Cia.

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

O estupro recentemente ocorrido nas dependências da Cia é emblemático nesse sentido, pois expressa o quão violentas são as consequências da precarização das relações de trabalho no âmbito da Cia., responsável direta por tal situação.

O episódio foi proporcionado pela ausência de segurança e condições de trabalho, que vitimaram uma jovem terceirizada em exercício de atividade típica de metroviários, qual seja, a venda de bilhetes, sem a proteção adequada.

Os problemas se entendem aos atrasos sistemáticos de salários e contribuições previdenciárias, além da pulverização da responsabilidade do empregador.

Recentemente mediamos um caso em que existiam trabalhadores quarteirizados e até quinteirizados contratados pela Alston para prestação de serviços ao Metrô, o que é inadmissível.

Com a tramitação do projeto de lei 4330/2014, 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.

83ª CLÁUSULA – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

Em caso de incapacitação para o trabalho, total ou parcial, e permanente, resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o funcionário terá assegurado uma indenização em valor igual ao capital estipulado para morte natural, na Apólice de Seguro de Vida em Grupo, contratada pelo Metrô.

***Justificativa** - A pretensão aduzida se justifica, para que a empresa adote medidas de segurança no trabalho, que reduzam os acidentes e doenças ocupacionais, verificados em patamar bastante elevado na Companhia do metropolitano.

84ª CLÁUSULA – FORMULÁRIO DE INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADES COM EXPOSIÇÃO A AGENTES AGRESSIVOS À SAÚDE – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

84.1. A Cia. do Metrô se compromete a simplificar as rotinas que lhes competem para a concessão de aposentadoria, sobretudo, a especial, seguindo, para tanto, o que for estabelecido em normatizações do Ministério da Previdência. A empresa ao preencher o formulário do PPP, deverá constar que o funcionário fica exposto à atividade periculosa e adentram a áreas de risco de forma habitual e permanente, para fins de aposentadoria especial.

84.2. 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).

84.3. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP para todos os funcionários que estejam expostos a condições insalubres, constando expressamente o reconhecimento de tempo de exposição integral.

84.4. A Cia. do Metrô se compromete a fornecer o formulário do PPP, no prazo máximo de 30(trinta) dias contados da data da solicitação.

84.5 . Para os locais de trabalho ou cargos em que houve reconhecimento judicial (em ação individual ou não) de existência de agente agressivo à saúde, preenchimento dos PPPs nos termos de tais laudos para todo os empregados em mesmas 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.

84.6 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).

84.7 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.

84.8 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 PPRAs e PCMSOs, Laudo de Periculosidade, Registros ambientais de ruído, e demais documentos já solicitados por ofício SGE – 32/14 de 4 de fevereiro de 2014.

***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.

85ª CLÁUSULA – PARTICIPAÇÃO DE RESULTADOS 2016

A Cia. do Metrô fará o pagamento da Participação nos Resultados referente ao período de janeiro a dezembro/2016, no valor total de duas folhas de pagamento sobre todos os vencimentos, **distribuída linearmente a todos os funcionários, sem imposição de quaisquer metas, de maneira igualitária, independentemente do cargo**, com uma antecipação de 50% (cinquenta por cento) desse valor no mês de julho de 2015, e os outros 50% (cinquenta por cento) pagos no mês de janeiro de 2016.

§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 igualitária dos resultados positivos da gestão da empresa.

86ª CLÁUSULA - REGULAMENTAÇÃO DE NORMAS CONSTITUCIONAIS

Na eventual promulgação de Leis Ordinárias ou Complementares à atual Constituição Federal, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, que venham alterar disposições nele constantes, somente serão aplicadas quando mais favoráveis aos funcionários.

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

87ª CLÁUSULA – PAGAMENTO DOS PROCESSOS COM SENTENÇA FAVORÁVEL NO TST

A Cia. do Metrô se compromete a pagar, de imediato, todos os créditos trabalhistas devidos aos funcionários, em Ações Judiciais nas quais já foram prolatados acórdãos no TST em processo de conhecimento, bem como nas demais Ações que se encontrar em fase de execução.

***Justificativa** - Trata-se de reivindicação que tem por objetivo, impedir a utilização por parte da empresa, de medidas judiciais que tem a única finalidade de postergar a solução dos conflitos.

88ª CLÁUSULA – IMPOSTO, TAXAS SOBRE OS SALÁRIOS E ATENDIMENTO DO BANCO DO BRASIL

88.1. A Cia. do Metrô se compromete a negociar junto ao Banco operador – BB, a isenção de todas as tarifas e taxas cobradas de seus funcionários, independente do tipo de conta bancária.

88.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a quantidade suficiente de funcionários, em cada posto, para prestar um bom atendimento.

88.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir junto ao Banco operador – BB, a manutenção e instalação de postos de atendimento em todas as áreas fixas, inclusive retornando o posto do Pátio Capão Redondo - PCR.

88.4. A Cia. do Metrô se compromete a interceder junto ao Banco operador – BB, garantindo que os funcionários não sofram nenhum prejuízo financeiro quando da clonagem do seu cartão.

88.4.1. A Cia. do Metrô se compromete a dar todo apoio jurídico quando da clonagem do cartão do funcionário, bem como que o mesmo não sofra nenhum tipo de desconto no seu salário e/ou sanção disciplinar quando do seu deslocamento da área de trabalho para tomar providências do ocorrido.

88.5. 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.

88.6 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.

89ª CLÁUSULA – ÁREA DE LAZER

89.1. 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.

89.2. A Cia. do Metrô se compromete a concluir de imediato a área de lazer no PCR, nos mesmos moldes da área de lazer do Pátio Jabaquara e do Pátio Itaquera, conforme compromisso assumido desde 2005.

89.3. A Cia. do Metrô se compromete a construir uma área de lazer na região central do município de São Paulo nos mesmos moldes das áreas de lazer do PAT e PIT.

89.4. Os metroviários estarão isentos do pagamento de quaisquer taxas face à utilização das áreas de lazer previstas nesta cláusula.

89.5. A Cia do Metrô se compromete a realizar a preservação e modernização das áreas de lazer existentes, inclusive com a adoção de piscinas cobertas com aquecimento.com projetos que ampliem as condições de lazer dos metroviários e seus familiares.

89.6 A Cia. do metrô se compromete a viabilizar, junto com a CPTM e a Secretaria de Transportes Metropolitanos, a realização de eventos esportivos com a participação dos trabalhadores metroviários, inclusive pertencentes aos quadros da Via-Quatro, ferroviários, contratados e terceirizados.

89.7 A Cia. do Metrô disponibilizará espaço nas áreas de lazer, em todos os setores de trabalho e ao longo da extensão das linhas, bem como, promoverá atividades de lazer e bem estar, tais como dança, alongamento e ginástica laboral. 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.

90ª CLÁUSULA – CONVÊNIO COM O SESC

A Cia. do Metrô se compromete a firmar convênio junto ao SESC para aposentados, funcionários e dependentes.

***Justificativa** - Trata-se de reivindicação com o objetivo de ampliar os espaços de lazer dos metroviários e familiares.

91ª 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 a cultura aos metroviários, regulamentado pela Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012.

92ª CLÁUSULA – ESTACIONAMENTOS E INCENTIVO A BICICLETA

92.1. A Cia. do Metrô se compromete a realizar de imediato as obras necessárias do estacionamento do PCR e Tatuapé para melhorias de acessos e de utilizações dos mesmos, bem como as pavimentações dos mesmos.

92.2. 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.

92.3 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.

92.4 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.

93ª CLÁUSULA – BASE DE VIATURA DO OPS

A Cia. do Metrô garantirá na estação VBE e CPR, uma base de viatura do corpo de segurança.

***Justificativa** – Trata-se de reivindicação que visa garantir principalmente a segurança e o pronto atendimento em ocorrências ao longo da Linha 5 - Lilás.

94ª CLÁUSULA – TRANSPORTE: DESLOCAMENTO DE MICROS ÔNIBUS DOS PÁTIOS

94.1. A Cia. do Metrô se compromete junto as empresas responsáveis melhorias no transporte do PAT/JAB, PIT/ITQ e vice-versa quanto aos pontos de paradas e principalmente a redução dos intervalos entre as viagens.

94.2. A Cia. do Metrô se compromete a garantir o transporte do PAT para PCR e vice-versa nos mesmos moldes do item anterior.

94.3. A Cia. do Metrô se compromete a garantir o transporte interno no pátios PTI (Tamanduateí) e PCR (Capão Redondo), nos mesmos moldes dos itens anteriores.

94.4. 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.

***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

95ª CLÁUSULA - PARTICIPAÇÃO DE EMPREGADOS EM CURSOS DE NATUREZA SINDICAL

95.1. A Cia. do Metrô justificará e abonará a ausência dos funcionários ao trabalho, por motivo de participação em cursos, seminários, congressos ou quaisquer outros eventos de caráter sindical, na proporção de 30 (trinta) funcionários por mês.

95.2. Na hipótese do funcionário não vir a ser liberado pela área em primeira solicitação, sua liberação estará garantida na segunda solicitação.

95.3. A Cia. do Metrô se compromete a responder às solicitações de afastamento a que se refere esta cláusula, em prazo de 10 (dez) dias, antes do início do evento.

95.4. A Cia. do Metrô se compromete a justificar e abonar a ausência de 01 (um) funcionário para cada grupo de 50 (cinquenta), com vistas à sua participação no Congresso trienal da categoria, devendo-se ressaltar que, sua liberação não estará sujeita à autorização da chefia a que esteja subordinado.

95.5. 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.

95.6. Estará garantido o afastamento com vencimentos do funcionário eleito pela categoria, para participar como delegado, de eventos de natureza sindical realizados pela Federação, Confederação e Centrais Sindicais a que se encontre vinculado o sindicato e a categoria metroviária.

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

Garantias a Diretores Sindicais

96ª CLÁUSULA - DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA PARA EXERCÍCIO DO MANDATO

96.1. A Cia. do Metrô continuará respeitando o princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais, emprego, salário e livre acesso às dependências da Companhia, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus funcionários.

96.2. A Cia. do Metrô garantirá a todos os diretores do sindicato - membros da diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal, o afastamento remunerado das atividades laborais, com a garantia de todos os direitos e benefícios inerentes ao cargo, à proporção de 01 (um) diretor a cada grupo de 500 funcionários, com fração de 251 funcionários.

96.3. A efetivação do afastamento se dará somente após a formalização e respectiva autorização pelo Metrô.

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

Parágrafo 1º - As solicitações deverão ser encaminhadas ao METRÔ pelo SINDICATO com a ata de nomeação e posse do representante;

96.5. 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 funcionários.

96.6. A Cia. do Metrô garantirá aos diretores licenciados o retorno ao seu posto de trabalho de origem, quando terminar o licenciamento.

96.7. Aos diretores afastados será assegurado o enquadramento no Plano de Carreira do Metrô. O enquadramento será feito nas condições em que o funcionário

se encontra no momento da implantação do Plano de Carreira. Qualquer movimentação dependerá do cumprimento dos pré-requisitos exigidos para tal fim.

96.8. Salvo concordância expressa do dirigente sindical eleito, o Metrô não poderá transferi-lo de função ou local de trabalho, na vigência de seu mandato.

96.9. 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 mesmo moldes previstos aos diretores do sindicato.

96.10. 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 96.2. 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.

96.11. 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.

96.12. 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.

96.13. 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.

96.14. 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.

96.15. 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.

96.16 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.

96.17 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** - Cuida-se de reivindicações que têm por objetivo o fortalecimento da organização sindical dos trabalhadores, que só poderá desempenhar a contento o seu papel, caso disponha de pessoas com tempo disponível para a realização do trabalho sindical.

97ª CLÁUSULA – DELEGADOS SINDICAIS

97.1. 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.

97.2. 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.

97.3. 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.

97.4 A Cia. do Metrô garantirá a liberação dos delegados sindicais para todas as atividades e reuniões da campanha salarial.

***Justificativa** - Trata-se de regulamentar dispositivo da CLT que trata desta matéria, com vistas a fortalecer a organização sindical dos trabalhadores.

98ª CLÁUSULA – READMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DEMITIDOS POR GREVE

A Cia. do Metrô requererá o arquivamento dos Inquéritos Judiciais para Apuração de Falta Grave ajuizados contra os dirigentes sindicais, bem como, 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 no ano de 2007 e 2014, realizando o pagamento de todas as verbas salariais devidas, bem como, contribuições ao METRUS, pelo período de afastamento.

***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.

99ª CLÁUSULA – READMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS DEMITIDOS, PORTADORES DE DOENÇAS DO TRABALHO

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

***Justificativa** – Trata-se de reivindicação com o objetivo de reparar injustiças cometidas, devido as referidas demissões terem ocorrido ilegalmente.

100ª CLÁUSULA – REINTEGRAÇÃO DE DIRETORES E EX-DIRETORES DO SINDICATO – CUMPRIMENTO DA RECOMENDAÇÃO PROLATADA NO CASO 2646, PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Cia. do Metrô procederá a imediata reintegração/relocação dos diretores e ex-diretores do Sindicato, demitidos ou afastados para apuração de falta grave, por terem participado de movimentos grevistas, ou de qualquer forma de luta reivindicatória, principalmente nas mobilizações ocorridas no ano de 2007 e 2014, a primeira, inclusive, em cumprimento da Recomendação do Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, prolatada nos autos do caso 2646.

***Justificativa** - Cuida-se de reivindicação que objetiva garantir, efetivamente, a liberdade de organização e atuação sindical e reparar injustiças cometidas.

101ª CLÁUSULA – CANCELAMENTO DAS DEMISSÕES DE APOSENTADOS POR INVALIDEZ PELO INSS

A Cia. do Metrô firmou Termo de Ajuste de Conduta nº 435/2015 junto ao MPT, pelo qual comprometer-se-á a não mais realizar a demissão de trabalhadores aposentados por invalidez, com o contrato de trabalho suspenso nos termos do disposto pelo artigo 475 da CLT.

101.1 As demissões já realizadas, nessas condições, serão imediatamente canceladas, sem limitação temporal de incidência àqueles empregados desligados da empresa por aposentadoria por invalidez a partir de 1º de janeiro de 2010 e restabelecidas todas as garantias contratuais devidas, especialmente o pagamento do Vale Alimentação a contar da rescisão, até a regularização dos pagamentos, e

restabelecimento do plano de saúde integral – MSI, nos mesmos moldes dos empregados da ativa.

* Justificativa: IC 004503.2012.02.000/3 e Termo de Ajuste de Conduta nº 435/2015

Acesso a Informações da Empresa

102ª CLÁUSULA - INFORMAÇÕES ADICIONAIS AO SINDICATO

102.1. A Cia. do Metrô se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, dados operacionais tarifários.

102.2. 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.

102.3. A Cia. do Metrô fornecerá, mensalmente ao SINDICATO, o quadro de funcionários admitidos, demitidos e o total de funcionários no mês, cópia do Relatório de Progresso e a GRPS.

102.4. Anualmente, será também remetido ao SINDICATO o quadro de funcionários aprovados e as vagas eventualmente existentes, após publicação no Diário Oficial.

102.5. Além da competente cópia entregue ao funcionário, o Metrô também encaminhará ao SINDICATO cópias das Comunicações de Acidente do Trabalho dos funcionários abrangidos, bem como de dados estatísticos sobre acidentes do trabalho.

102.6. Havendo solicitação específica do SINDICATO sobre qualquer item do presente Acordo Coletivo, o Metrô fornecerá os dados referentes, no prazo de 30 (trinta) dias.

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

Contribuições Sindicais

103ª CLÁUSULA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

103.1. A Cia. do Metrô descontará dos salários dos funcionários associados ao SINDICATO as mensalidades associativas, mediante relação de associados encaminhada pela entidade sindical, com as devidas atualizações mensais.

103.2. As mensalidades descontadas dos funcionários associados serão recolhidas ao SINDICATO profissional conforme prática já existente, acompanhada de relação nominal dos associados e respectivos valores dos descontos.

***Justificativa** - Trata-se de renovação de cláusula preexistente.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

104ª CLÁUSULA - RECOLHIMENTO DO FGTS

O METRÔ enviará, mensalmente, ao SINDICATO signatário do presente Acordo Coletivo, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) relativa ao mês anterior ao da remessa, no prazo de até 15 (quinze) dias após o efetivo recolhimento. A guarda da Relação de Empregados (RE) é eletrônica, conforme orientação da Caixa Econômica Federal e será mantida em poder da Companhia do Metrô, que disponibilizará os seus dados, no prazo de 15 (quinze) dias após solicitação por escrito do Sindicato.

***Justificativa** - Trata-se de renovação de cláusula preexistente.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

105ª CLÁUSULA – MULTA

Fica estipulada multa correspondente a 02 (dois) salários normativos por dia, por infração e por funcionário, em caso de descumprimento por parte da empresa, de quaisquer das Cláusulas contidas nesta norma coletiva, assim como no acordo relativo à CIPA, revertendo-se o seu valor, a favor da parte prejudicada.

***Justificativa** - Trata-se de garantia preexistente cuja ampliação se requer nesta oportunidade.

106ª CLÁUSULA - CUMPRIMENTO

106.1. 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.

106.2. Fica assegurada às partes a ação de cumprimento na forma da Lei.

***Justificativa** - Trata-se de garantia prevista em lei.

107ª CLÁUSULA – REVISÃO, PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

107.1. 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.

107.2. 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.

108ª 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

109ª CLÁUSULA – OUTRAS INFORMAÇÕES

A partir de novembro de 2010 o METRÔ unilateralmente implantou seu novo plano de remuneração e carreira, que alterou a denominação dos cargos então vigentes, o qual foi aprovado pelo CODEC através do parecer CODEC Nº 134/2010 denominando-o Plano de Remuneração e Carreira – PRC, que é objeto de questionamento pelo sindicato junto à SRTE, nos autos do processo administrativo 46219.0012975/2011-62, que entende tratar-se de alterações prejudiciais sobre os contratos de trabalho.

110ª 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 modo idêntico 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.”

São Paulo, 16 de março de 2016.

ALTINO DE MELO PRAZERES JÚNIOR

PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES METROVIÁRIOS E OPERADORES DE VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO