25 anos DE LUTAS E CONQUISTAS
SINDICATO DOS METROVIÁRIOS DE SP

PLATAFORMA

Publicação do Sindicato dos Metroviários de SP – http://www.metroviarios-sp.org.br – 19/04/06 CUT

A pauta de reivindicações aqui publicada também será instrumento de debate do 8º Congresso dos Metroviários. As propostas de alteração desta pauta serão encaminhadas ao Metrô posteriormente.

Pauta de reivindicações 2006

I. REIVINDICAÇÃO PRELIMINAR

1. Manutenção dos direitos e conquistas preexistentes

A empresa 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.

II. CLÁUSULAS ECONÔMICAS

2. Abono por perda salarial

Pagamento de um abono equivalente a 01 (um) salário-base para cada funcionário, considerando que no período de 1.º de maio de 2.003 a 29 de fevereiro de 2004, o reajuste salarial concedido pela empresa esteve abaixo da inflação medida no interregno de 1.º de maio de 2.002 à 30 de abril de 2.003.

3. Recomposição salarial

Reajuste salarial de 9,9%(nove virgula nove por cento), correspondente a um aumento real de 6,5%(seis virgula cinco por cento) a titulo de produtividade, e 3,19%(três virgula dezenove por cento) referente ao Índice do Custo de Vida do DIEESE – ICV-D, medido pelo período de 1º de maio de 2.005 a 30 de abril de 2.006. Importante considerar que, nos meses de março e abril de 2.006, o Sindicato trabalha com uma inflação estimada em 0,20% (zero vírgula vinte por cento) por mês. O reajuste deverá incidir sobre os salários pagos em 30 de abril 2.006.

4. Reposição de perdas futuras

Reposição automática de perdas salariais futuras, a ser efetuada, a partir de 1º de maio de 2.006, sempre que a inflação acumulada atingir um índice de 3% (três por cento), com base na variação do Índice de Custo de Vida – DIEESE – ICV-D. Na hipótese da inflação superar o patamar de 3%, o percentual excedente também será reposto aos salários dos trabalhadores.

5. Salário normativo

O menor salário pago pela empresa aos seus funcionários, não poderá ser inferior ao salário mínimo estipulado pelo DIEESE-ICV-D, devendo ser corrigido, mensalmente, de acordo com o Índice de Custo de Vida medido por esta entidade – DIEESE - ICV-D.

5.1. Na hipótese de não ser deferido o pleito anterior, a empresa reajustará o salário normativo da categoria profissional, pago em 30 de abril de 2.006 - R$ 828,33(oitocentos e vinte e oito reais e trinta e três centavos), nos mesmos percentuais concedidos a título de reajuste salarial e aumento real de produtividade.

5.2. O piso salarial da categoria profissional deverá ser corrigido, mensalmente, de acordo com o Índice de Custo de Vida do DIEESE-ICV-D.

5.3. 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.

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

5.4. Para os estagiários, a remuneração deverá corresponder a 01 (um) salário normativo, quando estes trabalharem em regime de tempo integral para o METRÔ, e, nos demais casos, deverão ser proporcionais ao número de horas trabalhadas.

5.4.1. Na hipótese do estagiário trabalhar exposto à condições periculosas, ser-lhe-á garantido o pagamento do adicional de periculosidade respectivo.

6. Adicional por quebra de caixa

6.1. Aos funcionários enquadrados nas funções de AS, AE, OE e SL, 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.

6.1.1. 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.

6.1.2. Os 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.

6.2. 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.

6.3. 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 6.1 da presente cláusula. A vigência da correção da Quebra de Caixa será a partir do mês subseqüente, caso a alteração da tarifa ocorra após o dia 15 (quinze) do mês. Caso contrário, vigorará no próprio mês.

6.4. 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.

6.5. 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 ao que o funcionário recebe a titulo de quebra de caixa.

6.6. A aquisição das cotas escolares de bilhetes passará a ser feita por intermédio de cartão magnético, a exemplo do que ocorre, atualmente, na SPTrans.

6.6.1. Até que seja implantado o cartão magnético, o METRÔ não descontará do funcionário a cota escolar vendida aos estudantes, quando houver extravio do respectivo comprovante de venda.

6.7. 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.

6.8. 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.

7. Adicional por estocagem, transporte e manuseio de valores

Aos funcionários que trabalham como 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 empresa pagará mensalmente, a título de adicional, o equivalente a 10% (dez por cento) sobre o valor do salário normativo.

8. Adicional motorista

8.1. A empresa deverá conceder aos funcionários que exerçam atividade suplementar de motorista, um adicional equivalente a 20% (vinte por cento), do salário do primeiro nível, da função de motorista.

8.2. O adicional previsto no item supra, deverá ser pago em idêntico percentual, incidente sobre o salário de primeiro nível, da função de motorista, àqueles que exercem dupla função, a atividade de operador de empilhadeira e de guindaste.

8.3. 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.

8.4. 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.)

8.5. O adicional de motorista será reajustado da mesma forma e na mesma data em que experimentarem reajuste os salários normativos dos trabalhadores.

9. Horas-extras

9.1. O METRÔ continuará a remunerar as horas-extras com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora-normal.

9.2. Nas áreas ou atividades em que as horas-extraordinárias sejam cumpridas habitualmente, a compensação da sobrejornada deverá ser proposta aos funcionários, na presença do sindicato, ficando garantido aos trabalhadores, o direito de recusa à proposição da Companhia.

9.3. Fica ajustado que, para cada hora-extra trabalhada, corresponderão 02 (duas) horas de folga, na hipótese de compensação da sobrejornada. É certo, também, que, em se ajustando a compensação, o funcionário terá direito ao gozo das horas livres, em prazo máximo de 02 (dois) meses, após o cumprimento das horas-extras, sendo certo, ainda, que, a data em que será usufruído o tempo livre, deverá ser determinada através de acordo entre o funcionário e sua chefia imediata.

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

9.5. O METRÔ efetuará o pagamento no último dia do mês de competência, das horas-extras realizadas entre os dias 1º e 15 de cada mês. O pagamento das horas-extras realizadas entre os dias 16 e o último dia do mês de competência será efetuado no dia 15 do mês subseqüente.

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

9.7. Serão remuneradas como horas-extras, as horas trabalhadas em dias feriados, pelos funcionários da manutenção - turno noturno.

10. Adicional noturno

A hora noturna, prestada das 22:00h às 05:00h, será remunerada com um adicional de 60% (sessenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

10.1. Na hipótese do funcionário que trabalha no turno noturno vir a ser transferido para o turno diurno, a empresa 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.

10.2. Caso o funcionário seja transferido do turno diurno para o noturno, ainda que em caráter provisório, 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.

11. Adiantamento quinzenal

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

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

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

12. Crédito da primeira e segunda parcela do 13º salário

12.1. A primeira parcela do 13º Salário será creditada no dia 15 de janeiro de cada ano, mediante opção do funcionário, e corresponderá a 50% (cinqüenta por cento) do salário nominal e das Gratificações Por Tempo de Serviço e de Função, eventualmente pagas.

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

12.3. A opção pelo recebimento deverá ser feita no mês de novembro.

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

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

13. Adicional de insalubridade

13.1. 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 àqueles expostos às intempéries naturais, e, em especial, àquelas já caracterizadas nos termos da lei como insalubres.

13.2. Esta garantia deverá ser estendida a funcionários contratados por outras empresas e, que prestem serviços nas creches que atendem aos filhos dos metroviários, desde que expostos a uma das condições insalubres acima descritas.

14. Adicional de risco de vida

14.1. O METRÔ deverá garantir a todos os supervisores e agentes de segurança da Companhia, bem como aos agentes de estação que trabalhem em bilheteria (venda de bilhetes), o pagamento de adicional por risco de vida correspondente a 30% (trinta por cento) sobre os demais títulos remuneratórios, e que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam.

14.2. O METRÔ estenderá aos demais funcionários que trabalham nas estações - supervisor de linha (SL), operadores de equipamentos (OE) e os agentes de estação (AE) com restrição médica que exercem atividades de cofre de estação e/ou de container de troca de bilhetes, o pagamento de adicional por risco de vida, correspondente a 30% (trinta por cento) sobre os demais títulos remuneratórios, e que será parte integrante do complexo salarial daqueles que o percebam.

15. Adicional de turno

A empresa pagará adicional de turno no percentual equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do funcionário, a todos àqueles que cumprem escala de revezamento na Companhia. O adicional de turno será suprimido, tão somente, quando o funcionário deixar de trabalhar em regime de escala de revezamento. O METRÔ não retirará arbitrariamente o funcionário da escala de revezamento.

16. Pagamento do adicional de periculosidade

16.1 - A Companhia 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.

16.2 - A empresa se compromete a pagar o adicional de periculosidade a todos os funcionários que trabalham na Linha 5 - Lilás, e que exercem suas atividades expostas ao risco por contato com energia elétrica. Neste caso, o pagamento do adicional será retroativo à data em que o funcionário passou a exercer, efetivamente, as funções periculosas.

16.3 - O 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 periculosas.

16.4 - A Companhia se compromete a suprimir a "aferição por apontamento" para fins de pagamento do adicional de periculosidade, em face da mais absoluta ausência de previsão legal para que se adote este procedimento.

17. Manutenção de todos os adicionais aos funcionários afastados por acidente no trabalho e doença ocupacional

O 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.

18. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço

Será garantido ao funcionário demitido sem justa causa, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, cuja remuneração corresponderá a 30 (trinta) dias do maior salário percebido, acrescida de mais 05 (cinco) dias de salário por ano trabalhado ou fração igual ou superior a 06(seis) meses na Companhia, sem prejuízo do aviso-prévio legal.

19. Salário família

A empresa pagará, mensalmente, aos seus funcionários, salário-família em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário-normativo, por cada filho com idade de, até 21(vinte e um) anos incompletos, e, sem qualquer limite de idade, caso o filho seja deficiente físico ou mental.

20. Abono freqüência

20.1. O 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 freqüência equivalente a 15% (quinze por cento) do seu salário-base.

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

21. Salário substituição

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

21.2. Nos casos de substituição provisória com prazo igual ou superior a 5 (cinco) dias, o METRÔ pagará ao funcionário substituto, igual remuneração paga ao substituído, incluindo gratificações e adicionais, pelo período que durar a substituição.

III - GARANTIAS GERAIS

22. 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.

23. Incentivos à educação e profissionalização

23.1. O 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.

23.2. Caberá, também, à empresa, 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.

23.3. A empresa se compromete a garantir aos seus funcionários, que venham obter formação profissional diversa daquela que exercem na Companhia, 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.

23.4. O 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.

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

24. Recurso administrativo e disciplinar

24.1. Em caso de demissão, fica assegurado ao funcionário o direito de defesa oral junto ao diretor de sua área, assistido neste ato por diretor do sindicato.

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

24.3. A Companhia deverá constituir uma comissão paritária, formada por representantes do sindicato e da empresa, a qual competirá a análise e decisão acerca de todos os problemas disciplinares que envolvam metroviários.

24.4. A interposição do recurso administrativo deverá ser feita em um prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir do dia subseqüente ao do Comunicado de Desligamento.

24.5. A empresa deverá julgar o recurso interposto em um prazo máximo de 10 (dez) dias contados do seu recebimento.

24.6. Na hipótese de ser mantida a demissão por justa causa, considera-se como data da ruptura do contrato de trabalho, àquela na qual o funcionário recebeu o comunicado de desligamento. Caso o funcionário seja dispensado sem justa causa, o dia de rescisão do pacto laboral será aquele em que o recurso administrativo veio a ser julgado.

25. Punições anteriores

O 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.

26. Efetivação de promoção

A empresa 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.

27. Sindicância sobre funcionários

27.1. 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.

27.2. 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.

27.2.1. 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.

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

27.4. 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.

28. Desenvolvimento tecnológico e recursos humanos

28.1. Quando da introdução de novas tecnologias ou, de mudanças na organização do trabalho, a empresa se compromete a apresentar ao Sindicato, em prazo nunca inferior a 09 (noves) 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.

28.2. O METRÔ se compromete a adotar, em conjunto com o Sindicato, uma política de treinamento, aperfeiçoamento e atualização tecnológica, fazendo ampla divulgação e ampliando os locais de realização.

28.3. A Companhia 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.

28.4. O 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.

28.5. A Companhia implantará a "Anotação de Responsabilidade Técnica - ART", por desempenho de cargo e função, para engenheiros e arquitetos.

28.6. A Companhia 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.

29. Comemoração dos qüinqüênios na companhia

O METRÔ se compromete a conceder licença abonada aos funcionários que completam qüinqüênios de serviço em favor da empresa, durante todo o período em que ocorrerem as homenagens a estes funcionários.

30. Pagamento dos processos com sentença favorável no TST

O 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 encontram em fase de execução.

31. Imposto e taxas sobre os salários

31.1 A empresa depositará, mensalmente, na conta bancária de cada funcionário, o valor correspondente a 0,38% (zero vírgula trinta e oito por cento) da sua remuneração líquida mensal, correspondente a CPMF.

31.2 A empresa se compromete a negociar junto ao Banco operador – NCNB, a isenção de todas as tarifas e taxas cobradas de seus funcionários, independente do tipo de conta bancária.

32. Plano de carreira dos setores técnico-administrativo, manutenção e operação

32.1 A empresa se compromete a fornecer, de imediato, ao Sindicato, cópia da versão original e modificações posteriores dos Planos de Carreira dos Setores Técnico-Administrativo, da Manutenção e Operação, previstos por Sentenças Normativas prolatadas nos autos dos Dissídios Coletivos TRT/SP 329/95-A e 230/96-A. Ato contínuo, após um amplo processo de discussão com o Sindicato, efetuará o registro dos referidos Planos na Delegacia Regional do Trabalho, comprometendo-se a dar cumprimento a todos e quaisquer itens eventualmente descumpridos ao longo dos últimos anos.

32.2. A Companhia se compromete a realizar na Gerência de Manutenção (GMT), de imediato, todas as movimentações pendentes, inclusive garantindo o pagamento retroativo, bem como as revisões e alterações do Plano de Carreira já apontadas pelo sindicato e pela categoria, com o objetivo de corrigir distorções e insuficiências existentes no momento.

32.3. A Companhia se compromete a realizar na Gerência de Operações (GOP), de imediato, todas as movimentações pendentes, inclusive garantindo o pagamento retroativo, bem como a rediscutir com o Sindicato, considerando as propostas elaboradas pela categoria, a aplicação retroativa do Plano de Carreira na Gerência de Operação (GOP), a partir de 1º de novembro de 1995, em face do que dispõe Sentença Normativa proferida pelo E. TRT - 2a. Região.

32.4. A empresa se compromete a rediscutir com o Sindicato a aplicação retroativa do Plano de Carreira implantado nas áreas de Administração e Expansão, a partir de 1º de agosto de 1.996, conforme determinação do E. TRT - 2a. Região.

32.5. Os funcionários que experimentaram mudança de função a partir de 1º de janeiro de 1.999, e, que não foram promovidos para os cargos respectivos, terão assegurado sua promoção retroativa à data em que tiveram suas funções modificadas, sendo-lhes garantido o pagamento das diferenças salariais a que tiverem direito, por estarem sendo promovidos fora do prazo legal.

32.6. A Companhia se compromete a rever os Planos de Carreira implantados em todas as áreas da empresa, com a participação de representantes da categoria, escolhidos pelos funcionários e, representantes do Sindicato, de tal maneira que fique assegurado o desenvolvimento profissional dos metroviários, com base nos seguintes aspectos:

32.6.1. Atribuição/faixa salarial

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

32.6.2. 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 maturidade: progressão anual do(a) funcionário(a) de um nível para outro, do cargo ocupado, face aos conhecimentos e experiências profissionais adquiridos em determinado período.

c) Promoção vertical: ascensão de um cargo a outro, com complexidade e referência salarial superior.

32.6.3. 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, estendendo-se esta garantia aos funcionários(as) das creches. A empresa 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.

32.6.4. Avaliação

Os critérios de avaliação dos funcionários serão definidos, objetivamente, pela Companhia e o Sindicato, que deverão divulgá-los entre todos os funcionários da empresa.

32.6.5. Concurso interno antes de contratação externa

A Companhia 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.

32.6.5.1. 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.

32.6.6. Treinamento/aperfeiçoamento

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

32.6.7. Divulgação

O METRÔ se compromete a divulgar, quinzenalmente, para todos os funcionários, o número de cargos vagos, a área respectiva, os requisitos para a sua investidura, bem como suas atribuições.

32.6.8. 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.

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

32.6.10. Equiparação salarial

O METRÔ deverá se comprometer a equiparar os salários e demais direitos trabalhistas, de metroviários que exerçam idêntica função.

32.6.10.1. A empresa se compromete a proceder a equiparação salarial dos OT's com os OE's - faixa 3, tendo em vista que, as últimas reestruturações que ocorreram no Plano de Carreira, prejudicaram os operadores de trem, que sempre estiveram no mesmo patamar salarial que os operadores de estação, inclusive permitindo, desta forma, que os mesmos participem de concursos internos para o cargo de SL.

32.7. A empresa se compromete a inserir no Plano de Cargos Técnico-Administrativo, uma carreira devidamente estruturada para as secretárias.

32.8. O METRÔ cessará, de imediato, com a prática de só garantir a promoção funcional aos seus funcionários, caso estes desistam de Ações Trabalhistas propostas contra a empresa.

32.9. A Empresa se compromete a fornecer ao Sindicato, cópias de todas as

movimentações de pessoal realizadas a partir de 2003.

33. Gestão empresarial democrática

A Companhia se compromete a exercer uma gestão empresarial democrática, baseada nos seguintes termos:

33.1. 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.

33.2. 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.

33.3. 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.

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

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

33.6. A Companhia 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.

33.7. A Companhia se compromete a não colocar nenhum critério restritivo quanto a concurso público e garantirá numero de vagas iguais para homens e mulheres.

33.8. Será constituída uma Comissão paritária entre o sindicato e a empresa, com o objetivo de debater e apontar soluções para as questões de gênero, raça e discriminação.

34. Representação e estabilidade dos funcionários na gestão do Metrus

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

34.1.1. O METRUS, através do Conselho Deliberativo, com deliberação em Assembléia de participantes, promoverá as modificações no Estatuto, necessárias à viabilidade do disposto no item 35.1, da presente cláusula.

34.2. 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.

34.3. O 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.

35. Grupo de apoio aos dependentes químicos

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.

36. Manutenção do nível de emprego, reposição e aumento do quadro de funcionários

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

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

36.3. A empresa se compromete igualmente a contratar novos funcionários, prioritariamente nas áreas operativas e de manutenção, 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.

37. Mão de obra de terceiros

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

37.2. A locação de mão-de-obra temporária será admitida, tão somente, em caráter transitório, para o desempenho de atribuições ligadas às atividades-meio da empresa, desde que não sejam habituais e permanentes.

37.3. O Metrô deverá encaminhar ao Sindicato dos Metroviários um relatório de justificativa quando de sua intenção da contratação de mão de obra de terceiros, respeitadas as disposições dos sub-itens 38.1 e 37.2 acima, num prazo de 90 dias antes de abrir o processo licitatório.

Este relatório deverá conter obrigatoriamente:

– Escopo detalhado das atividades
– Previsão orçamentária
– Hxh necessário estratificado por função/cargo
– Jornada e ambiente de trabalho
– Prazo e valor do contrato
– Cronograma de desembolso financeiro

37.3.1. Caso haja concordância sobre o processo em questão, o Sindicato e CIPAS envolvidas deverão receber do Metrô, num prazo de 60(sessenta) dias antes de tornar publico o edital, os seguintes relatórios:

– Relatório da Diretoria aprovando o processo
– Relatório sobre as condições específicas da contratação
– Minuta do contrato

37.3.2. Caso os mesmos não sejam avaliados no tempo proposto, o Metrô poderá dar prosseguimento ao processo licitatório.

37.3.3. Caso haja discordância sobre o processo em questão, o Metrô e o Sindicato se comprometem a abrir negociações visando dirimir as questões objetadas num prazo de 3(três) dias úteis, após a oficialização por parte do Sindicato, de suas objeções.

37.3.4. Deverá constar obrigatoriamente do Edital:

1) A empresa contratada deverá garantir aos seus funcionários, todos os direitos e benefícios de natureza trabalhista e previdenciária, assegurada aos metroviários por força de lei, Acordo Coletivo, Sentença Normativa, Regulamento ou Ato de liberalidade da Companhia, entre outros.

2) A empresa contratada deverá garantir e comprovar todo treinamento necessário a seus empregados para atuarem no ambiente de trabalho do Metrô com as mesmas normas e regimentos que os metroviários estão sujeitos.

3) A empresa contratada deverá apresentar, consonância com as normas internas do Metrô, os PPRA's e PCMSO's, assim como definir conjuntamente com as CIPAS do Metrô, as condições necessárias de integração, participação, informação e medidas de prevenção e proteção adequadas aos trabalhadores.

37.3.5. Caso ainda permaneçam divergências, ficam instituídos como foros de discussão para solucionar as divergências a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego(DRTE) e a Justiça do Trabalho.

37.4. Quanto aos contratos já celebrados, o METRÔ compromete-se a fornecer ao sindicato, cópia do Instrumento Contratual, informando, ainda, a natureza do serviço prestado, número e identificação dos funcionários envolvidos, execução orçamentária, assim como as demais condições referidas no item 37.3 e também prazo do contrato, caso este, por algum motivo especial, não esteja consignado no Instrumento pactuado.

37.4.1. A Companhia do Metrô se compromete também a apresentar as medições e cronogramas financeiros, previstos e realizados, assim como as devidas comprovações por parte da contratada, das obrigações legais vigentes sejam elas de caráter civil ou trabalhista

37.5. A Companhia do Metrô se compromete a subordinar os pagamentos à apresentação, pela prestadora de serviços, de documentos que comprovem a quitação ou regularidade de suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

37.6. A Companhia se compromete a reconhecer como metroviários todos os funcionários de empresas terceirizadas que atuam dentro do METRÔ, para todos os fins de direito, em particular, para fins de garantia de direitos trabalhista, recolhimento de contribuições devidas ao sindicato, etc.

38. Retomada das obras e prioridades de expansão

38.1. A Companhia do Metropolitano deverá se comprometer com a não interrupção das obras, visando concluir, prioritariamente, trechos já iniciados, a saber: - Prioridade I - Trecho Butantã/Paulista, da Linha Vila Sônia/Luz; Trecho Ana Rosa/Vila Prudente, da Linha V.Madalena/Oratório; - Prioridade II - Trecho Paulista/Luz, da Linha Vila Sônia/Luz; Trecho Vital Brasil/Vila Sônia, da Linha Vila Sônia/Luz; Prioridade III - Trecho Largo 13/Santa Cruz, da Linha Capão Redondo/Santa Cruz;

38.2. A retomada das atividades indicadas anteriormente respeitará o atual modelo de gestão, no qual o controle do processo de planejamento, de projeto, de implantação, operação e manutenção do sistema são executados dentro da Companhia, através da categoria metroviária, ficando terminantemente proibido para este fim, a utilização de serviços de terceiros, em quaisquer das atividades aqui mencionadas.

38.3. A empresa deverá se comprometer a lutar pela garantia de subsídio de, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos seus gastos, junto ao Governo do Estado, para levar adiante a retomada das obras de expansão.

38.4. Deverão ser observadas na aplicação desta cláusula, as disposições da cláusula 37 que versa sobre mão de obra de terceiros.

39. Ações afirmativas

39.1 Será constituída, no prazo de sessenta dias da assinatura do presente acordo, uma Comissão paritária permanente, para debater, acompanhar e apresentar propostas diante de questões relativas às relações de gênero, raça, orientação sexual e às pessoas portadoras de deficiência física.

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

39.3 O 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.

39.4 O 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 deficiência física, constando em seus manuais formativos e em cursos internos o conteúdo deste princípio fundamental.

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

IV - GARANTIAS INDIVIDUAIS

40. Gratificação por tempo de serviço

40.1. 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 inicio a partir do 12.º mês de trabalho no METRÔ, incluindo-se para este fim, o tempo de serviço não abrangido pela vigência desta norma coletiva.

40.2. Independentemente da gratificação prevista no item 40.1. da presente cláusula, fica garantido 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 40.1., supra, e vice-versa.

40.3. Regras para contagem do tempo de serviço

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

40.3.2. 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.

40.3.3. 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.

40.4. 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.

40.5. Regras para o pagamento desta gratificação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41. Estabilidade no emprego

O METRÔ deverá assegurar garantia no emprego por 02(dois) anos, a partir de 1º de maio de 2.006 a todos os seus funcionários, que não poderão ser demitidos imotivadamente, ressalvados os casos de prática de falta grave, previstos no Art. 482, da CLT.

42. Estabilidade para os funcionários portadores do Vírus HIV, acometidos pelo Câncer e pela Hepatite

42.1. O METRÔ garantirá estabilidade no emprego e pagamento de salários e demais benefícios, aos funcionários portadores do vírus da AIDS, e, àqueles acometidos pelo CÂNCER, e ainda, aos portadores do vírus da Hepatite, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a incapacitação total do obreiro para o trabalho.

42.2. A empresa deverá subsidiar todo o tratamento médico-hospitalar do funcionário portador do vírus HIV, do funcionário portador de câncer e do portador da Hepatite, 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.

42.2.1. 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, etc.

42.3. A Companhia 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.

42.4. Na hipótese de falecimento do funcionário em conseqüência da AIDS, do CÂNCER e da HEPATITE, 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.

42.5. O Metrô custeará o tratamento terapêutico e psicológico para os familiares dos funcionários acometidos pelos males previstos nesta cláusula.

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

43. Estabilidade para os acidentados no trabalho

43.1. 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.

43.2. 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.

44. Estabilidade para os funcionários afastados por motivo de doença, para fins de prestação do serviço militar, ou em período de pré-aposentadoria

44.1. O METRÔ se compromete a garantir estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a partir do retorno ao trabalho, aos funcionários afastados do serviço, e, que tenham recebido auxílio-doença.

44.2. O 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.

44.3. 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.

44.4. 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.

44.5. Na hipótese do METRÔ demitir, sem justa causa, 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.

45. Estabilidade para gestantes, mães adotantes e pais

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

45.2. Será garantido à funcionária gestante que tenha sofrido aborto devidamente comprovado por atestado médico, estabilidade no emprego a partir da concepção, até 120 (cento e vinte) dias após a interrupção da gravidez.

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

45.4. A funcionária que seja mãe adotante, terá estabilidade no emprego de 120 (cento e vinte) dias, após o término da licença maternidade, concedida pela empresa quando da adoção.

45.5. O funcionário que tenha sido pai, gozará de estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, a contar do nascimento de seu filho. Em caso de adoção de crianças com até 08(oito) anos de idade, gozará, igualmente, de estabilidade por 90 (noventa) dias, contatos a partir da adoção.

46. Férias anuais

46.1. 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 - BIP, e dos percentuais de insalubridade ou de periculosidade.

46.2. 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.

46.3. 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.

46.4. 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.

46.5. Fica assegurado aos funcionários abrangidos a garantia de emprego ou salário no período de 60 (sessenta) dias subseqüentes ao do retorno das férias. Havendo parcelamento das férias na forma do estabelecido no inciso 46.3. da presente cláusula, esta garantia de emprego ou salário somente será concedida após o gozo relativo ao primeiro período parcelado.

46.6. 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.

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

46.8. 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.

46.9. 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.

46.10. 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.

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

47. Remuneração adicional de férias

47.1. Fica estabelecida uma Remuneração Adicional de Férias, a ser paga pelo METRÔ aos funcionários que tenham completado o período aquisitivo na conformidade do artigo 130 da CLT, antes ou durante a vigência do presente Acordo, e, desde que venham a gozá-las efetivamente no período compreendido entre 1º de maio de 2.006 a 30 de abril de 2.007.

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

47.3. O valor da parcela fixa a vigorar a partir de 1º de maio de 2.006, equivale ao salário normativo previsto na cláusula 5ª 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.

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

47.5. 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.

47.6. Na hipótese de parcelamento de férias previsto na cláusula 46.3. 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.

47.7. 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.

47.8. 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.

47.9. 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.

48. Licença às funcionárias gestantes e licença à funcionária adotante

48.1. Será garantida às metroviárias que venham a ser mães, licença maternidade de 150 (cento e cinquenta) dias, contados a partir do seu afastamento para o parto. As funcionárias que adotarem crianças, também farão jus à licença maternidade de 150 (cento e cinquenta) dias.

48.2. 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.

49. 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 180 dias contados a partir do nascimento do filho.

50. Licença paternidade

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

51. Ausências abonadas

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

51.1. Acompanhamento de filho com até 14 (quatorze) anos de idade a consultas médicas, exames laboratoriais, internações, atendimento em pronto-socorro e convalescença, limitadas as ausências abonadas neste caso, em até 12 (doze) dias, ou, em até 96 (noventa e seis) horas, para cada 12 (doze) meses de trabalho.

51.2. Acompanhamento de cônjuge, companheiro, pai ou mãe 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.

51.3. As ausências que se derem pelos motivos descritos nos itens 51.1 e 51.2. 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.

51.4. 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.

51.5. 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.

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

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

52. Assistência jurídica

O METRÔ garantirá, durante 24 horas por dia, assistência jurídica no âmbito civil e criminal, aos seus funcionários, inclusive, quando forem vitimas 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.

53. Comunicação de dispensa ou suspensão disciplinar

53.1. No ato da dispensa de funcionário por iniciativa do METRÔ, ser-lhe-á entregue uma via da Comunicação de Desligamento, na qual constará se a dispensa é sem justa causa ou em decorrência de falta grave praticada, e se o aviso prévio, na primeira hipótese, será trabalhado ou não. O funcionário poderá se manifestar no verso do documento, quando entender necessário.

53.2. 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.

53.3. 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.

54. Homologações

54.1. O 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:

54.1.1. 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.

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

54.1.3. 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.

54.1.4. 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.

54.1.5. 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.

54.1.6. 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 2006, com os acréscimos decorrentes de Lei e Norma Coletiva. O pagamento deverá ser efetuado no momento da homologação.

55. Não Incidência de faltas sobre os DSR's e feriados

55.1 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.

55.2 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.

V - BENEFÍCIOS SOCIAIS

56. Auxílio funeral

56.1. O METRÔ concederá um auxílio funeral, no caso de falecimento do funcionário, e/ou, de seu dependente direto, no valor correspondente ao padrão de uma "Urna Standard".

56.2. O 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.

56.3. O 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.

57. Complementação salarial aos funcionários afastados por auxílio-doença e acidente de trabalho

57.1. O 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:

57.1.1. 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.

57.1.2. 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.

57.1.3. 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.

57.1.4. 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;

57.2. 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 57.1. da presente cláusula.

57.3. 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.

58. Plano de benefícios de assistência à saúde – Metrus/Saúde

58.1. O 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.

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

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

58.3.1. O METRÔ tomará providências imediatas com o objetivo de melhorar a qualidade do material odontológico utilizado em tratamento dentário,

notadamente, a qualidade das próteses e restauros que vem se deteriorando nos últimos tempos.

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

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

a) o METRÔ assumirá de agora em diante, a contribuição mensal de 2% (dois por cento) sobre o valor do salário-base, que cada funcionário dispende para a manutenção do Plano Metrus Saúde Integral (MSI). Garantirá, também, aos participantes do Plano Metrus Saúde Especial (MSE), o direito de recolherem a 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 pareça mais interessante.

b) recursos mensais providos pela Patrocinadora, a serem elevados dos atuais 13,31% (treze vírgula trinta e um por cento) prefixado em Nota Técnica Atuarial do METRUS/SAÚDE, elaborada com base em dados de setembro de 1996 e incidente sobre a folha nominal de pagamento, para 14% (quatorze por cento) desta mesma folha. Os recursos advindos desta majoração - 0,69% (zero virgula sessenta e nove por cento), serão destinados ao Plano de Saúde dos Aposentados do METRÔ, que funcionará nos mesmos moldes que o MSI.

b.1) 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, ainda que para tanto, seja necessário elevar o percentual de 14% (quatorze por cento), previsto no item b supra.

c) outros recursos adicionais, também destinados mensalmente pela patrocinadora, para custeio de despesas com a administração dos Planos ou de eventuais tributos, taxas ou contribuições incidentes, provisórias ou permanentes, sobre valores referentes a despesas com a rede assistencial cadastrada, ou de reembolsos.

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

58.6. A Companhia 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.

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

58.8. 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.

58.9. O 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, Lupos 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.

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

58.11. O desconto dos gastos com saúde não poderá exceder a 20% (vinte por cento) do salário-base do funcionário responsável pelas despesas.

58.12. Fica assegurado aos menores que estejam sob guarda ou tutela judicial de um participante do MSI, a condição de seu dependente neste Plano de Saúde, para todos os fins e efeitos de direito.

58.13. O 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.

58.14. A Companhia 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.

58.15. O 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. 58.16. Fica assegurado o ressarcimento de despesas efetuadas com médicos, internações ou tratamentos, realizados por profissionais e em hospitais com os quais o METRUS não mantém convênio. Ressalte-se, ainda, que, estas despesas deverão ser atualizadas monetariamente, através do índice legal em vigor, quando da devolução ao funcionário dos gastos efetuados.

58.17. O tratamento de micro-varizes, esporão de calcaneio e calos nos pés, passa a figurar dentre os serviços oferecidos pelo METRUS, posto que este problema decorre das atividades laborais, notadamente, para os funcionários do setor operativo que trabalham em pé. Caberá ao METRÔ suportar as despesas efetuadas para combater este tipo de patologia.

58.18. Que sejam incluídos no MSI os pais dos metroviários, bem como os companheiros(as) de funcionários(as) homossexuais, independentemente de sua idade, bem como do salário percebido pelo funcionário-participante.

58.19. Estará garantido o uso do Plano UNIMED, às expensas do METRÔ, para todos os funcionários e/ou dependentes que residam fora do Município de São Paulo.

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

58.21. A Companhia deverá subsidiar, integralmente, a compra de remédios para funcionários aposentados e seus dependentes legais.

58.22. Será incluído no MSI o tratamento por acupuntura.

58.23. O METRÔ garantirá aos metroviários, da ativa e aposentado, e seus dependentes legais, sem condições físicas de locomoção por conta própria, transporte gratuito para os casos de tratamento de saúde.

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

58.25. O MSI será estendido para os Aprendizes de SENAI.

58.26. 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.

58.27. 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.

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

59. Convênio com farmácias

O 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.

60. Auxílio-alimentação

60.1. O METRÔ fornecerá auxílio-alimentação ou vale-refeição, subsidiado em 100% (cem por cento), para todos os seus funcionários bem como para os estagiários.

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

60.3. 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.

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

60.5. O METRÔ reajustará o valor atual do tíquete, no percentual correspondente à inflação verificada entre 1º de maio de 1.998 à 30 de abril de 2.006, compensando-se para este fim os reajustes concedidos neste período.

60.6. O METRÔ se compromete, também, a elevar a cota de tíquete dos metroviários de 22 (vinte e duas) para 24 (vinte e quatro).

60.7. O METRÔ se compromete, também, a elevar a cota de tíquete dos metroviários de 01 (uma) fração para 02 (duas) cotas, para as áreas onde não é fornecido café.

60.8. O METRÔ se compromete a reajustar, mensalmente, o valor facial do auxílio-alimentação ou, vale-refeição, nos mesmos percentuais aplicados ao salário normativo.

60.9. O funcionário poderá optar em receber o vale alimentação ao invés de auxílio alimentação ou vale refeição, total ou parcialmente, preservando-se, neste caso, os valores e quantidades do benefício estipulado nos sub-itens anteriores.

61. Cesta básica

61.1. O METRÔ arcará com a totalidade do subsídio da cesta básica, adquirida conforme critério de licitação por ele adotado, a ser fornecida a todos os funcionários.

61.2. Na impossibilidade de retirada da Cesta Básica, no prazo estipulado pelo METRÔ, o funcionário poderá solicitar o reembolso do seu valor, que será efetuado no mês seguinte ao previsto para entrega.

61.3. Serão concedidas 6 (seis) cestas básicas aos dependentes diretos, no caso de óbito do funcionário, na ativa ou aposentado.

61.4. Ficam garantidas 6 (seis) cestas básicas ao funcionário aposentado, desligado do METRÔ, durante a vigência desse Acordo.

61.5. O METRÔ se compromete a aumentar a quantidade e melhorar a qualidade dos produtos que compõem a cesta básica, a partir de discussão a ser realizada junto ao sindicato, até o 30º (trigésimo) dia de vigência desta norma coletiva.

61.6. O funcionário poderá optar em receber o vale-alimentação ao invés da cesta-básica, preservando-se, neste caso, os valores e quantidades do benefício estipulado nos sub-itens anteriores.

61.7. O METRÔ continuará trabalhando com 03 (três) modalidades de cestas básicas - A, B e C, que irão variar de acordo com as espécies e quantidades de produtos que integrarão cada uma delas. Todavia, os valores gastos pela empresa com as diferentes modalidades de cestas-básicas deverão ser iguais, cabendo ao funcionário optar pela espécie de cesta-básica que pretenda utilizar.

62. Cheque supermercado

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

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

62.1.2. Emissão do cheque supermercado sem valor nominal.

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

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

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

63. Vale/Auxílio Transporte

63.1. Além do Vale-Transporte estabelecido na legislação vigente, o METRÔ fornecerá auxílio adicional de transporte mensal, exclusivamente aos funcionários que residam fora da região metropolitana de São Paulo e, que utilizam transporte coletivo, limitado ao valor de 12 (doze) viagens diárias por ônibus urbanos do Município de São Paulo, sempre atualizado conforme o índice de reajuste da respectiva tarifa.

63.2. Este benefício deverá ser garantido, também, aos funcionários afastados por acidente de trabalho ou doença ocupacional.

63.3. O METRÔ deverá providenciar passe livre, a ser utilizado pelos funcionários, em toda a região metropolitana de São Paulo, que lhes permita se locomover através de trens.

63.4. Sem prejuízo da garantia prevista no sub-item 63.3., a empresa também garantirá passe livre aos seus funcionários, a ser utilizado em toda região metropolitana de São Paulo, que lhes permita se locomover através de ônibus ou outro meio de transporte.

63.5. O METRÔ não exigirá a apresentação das passagens utilizadas pelo funcionário durante o mês de competência, para garantir o benefício previsto nesta cláusula.

64. Creche/ CCI/ Auxílio Educação

64.1. O 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 projeto respectivo, 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 que trabalham em turnos de revezamento. Deverá estar garantido, também, o atendimento a crianças portadoras de características especiais, físicas ou mentais, através de profissionais habilitados e instalações adequadas.

64.2. 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. Enquanto isto não ocorre, o METRÔ deverá manter o sistema de atendimento prestado pelo CCI, até dezembro de 2004, através de seus funcionários, com o mesmo padrão de qualidade existente e, ainda, ampliando o número de crianças assistidas.

64.3. 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, com reembolso integral da mensalidade paga pelos pais. Os funcionários que tenham filhos em idade de até 12 (doze) anos, estão isentos da apresentação de recibo. Este benefício se estende a filhos adotivos e àqueles que, até a idade limite, estejam matriculados em escolas de primeiro grau.

64.4. 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.

64.5. 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.

64.6. 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 surgidos neste órgão.

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

65. Fornecimento de lanches aos funcionários em horas-extras

O METRÔ manterá o atual sistema de concessão de lanches aos funcionários, quando estiverem sob o regime superior a duas horas extras de trabalho por dia, fazendo-o através do fornecimento de tíquete alimentação no valor estipulado na cláusula 60.

66. 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.

67. Garantias complementares ao aposentado

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

67.2. A Companhia 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.

67.3. 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.

67.4. Será garantido aos funcionários que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria proporcional, 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. Este programa será elaborado, conjuntamente, pelo Sindicato, a Associação dos Aposentados do METRÔ e a empresa.

68. Área de lazer no PIT e Pátio Capão Redondo

68.1. O METRÔ se compromete a dar continuidade às obras necessárias para conclusão da área de lazer do PIT.

68.2. O METRÔ se compromete a construir área de lazer no PCR, nos mesmos moldes da área de lazer do Pátio Jabaquara e do Pátio Itaquera.

68.3. Os metroviários estarão isentos do pagamento de quaisquer taxas face à utilização das áreas de lazer previstas nesta cláusula.

69. Seguro de vida

69.1. O 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:

69.1.1. 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.

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

69.1.3. O 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.

69.1.4. 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.

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

69.2. O 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.

VI - JORNADA DE TRABALHO

70. Redução de jornada de trabalho sem redução de salários

A empresa 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.

71. Jornada de trabalho

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

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

71.1.1. No Departamento MRS, da Gerência de Manutenção (GMT), será observada a jornada de 8 (oito) horas diárias, a serem cumpridas em turno 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).

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

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

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

c) No Departamento MAT 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 Norte/Sul, Leste/Oeste, Madalena/Oratório e Capão Redondo/Santa Cruz, onde o regime de trabalho é, em regra geral, 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). O 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 Norte/Sul, Leste/Oeste, Madalena/Oratório e Capão Redondo/Santa Cruz, 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 folgas, seguidos por 06 dias de trabalho diurno, seguidos por 04 folgas) e/ou 5X3 (05 dias de trabalho diurno, seguidos de 03 folgas). O METRÔ continuará assegurando que o funcionário que trabalha em turno fixo, exerça suas funções por, no mínimo, 10 (dez) meses ao ano, nestas escalas, sendo certo que, a escala de reforço será: 5X2(05 dias de trabalho diurno, seguidos de 02 dias de folgas). A permanência máxima na escala de reforço será de 01 (um) mês em cada ano trabalhado.

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

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

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

71.3. Supressão da Escala "pinga-pinga" 2x2x2x4 (02 dias de trabalho de manhã, seguidos por 02 dias de trabalho à tarde, seguidos de 02 dias de trabalho à noite, seguidos de 04 dias de folga).

71.4. Jornada de 6 (seis) horas para operadores dos painéis de controle e Supervisores da Sala do Controle Operacional dos CCO'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 folgas).

71.5. 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.

71.6. A empresa manterá horário móvel de 1(uma) hora para os funcionários da Administração, Expansão e funcionários técnico-administrativos.

71.7. A empresa 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 e Pátio Capão Redondo.

71.8. 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 DRT/SP sob o nº 46219.026975/98-45, e que trabalhavam, à época, nas linhas 1 - Azul e 3 - Vermelha, continuarão a cumprir o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, mediante jornadas anuais de 36 (trinta e seis) horas semanais.

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

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

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

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

71.9. 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.

71.10. 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 agentes de segurança e estação (ASs e AEs), 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.

71.11. 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.

71.12. 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).

71.13. 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, auxilio doença, etc.)

72. Jornada de trabalho para as funcionárias da CAT/CTE

72.1. O METRÔ garantirá aos funcionários que trabalham prestando informações por telefone (CAT) alocados no CCO, jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias, por toda a vigência desta Norma Coletiva.

72.2. O exercício da jornada de trabalho dos funcionários alcançados por esta Cláusula, se fará através das escalas de trabalho 6x1 (06 dias de trabalho matutino e/ou vespertino, seguido de 01 dia de folga) e 5x2 (05 dias de trabalho matutino e/ou vespertino, seguidos de 02 dias de folga).

73. Jornada de trabalho para a enfermagem

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

74. Jornada de trabalho para os digitadores

74.1. O METRÔ garantirá aos funcionários que trabalham em serviços de digitação de computadores e monitoração de vídeos, por período igual ou superior a 50% (cinqüenta 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 (cinqüenta) minutos trabalhados.

74.2. 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 Paulista (PSO, CLI e VMD).

74.3. O METRÔ se compromete a contratar, de imediato, funcionários habilitados para exercer, especificamente, a função de digitadores.

75. Intervalo para refeição nas áreas operacionais

A empresa 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.

76. Compensação de horários

76.1. 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.

76.2. 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.

76.3. Sempre que possível, a forma da compensação poderá ser uniforme em todas as áreas do METRÔ, respeitadas, entretanto, as suas necessidades e características específicas. Para tanto, em dezembro de 2.006 o METRÔ divulgará o calendário de compensação relativo ao exercício de 2.007.

76.4. O METRÔ estenderá em todas as áreas em que for possível, a compensação de jornada para 20 (vinte) minutos diários.

76.5. 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.

77. Omissão na marcação de ponto

O 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.

78. Marcação de ponto, horário de entrada e saída

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

78.2. 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.

VII – SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

79. Medida 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 empresa reconhecerá e informará ao corpo médico lotado nos ambulatórios da mesma os fatores de risco abaixo relacionados (IN- 98 do INSS), assim como tomará todas as providências para atenuar estes mesmos fatores de risco no ambiente de trabalho metroviário.

Os grupos de fatores de risco das LER podem ser relacionados com (Kuorinka e Forcier, 1995):

a) o grau de adequação do posto de trabalho à zona de atenção e à visão. A dimensão do posto de trabalho pode forçar os indivíduos a adotarem posturas ou métodos de trabalho que causam ou agravam as lesões osteomusculares;

b) o frio, as vibrações e as pressões locais sobre os tecidos. A pressão mecânica localizada é provocada pelo contato físico de cantos retos ou pontiagudos de um objeto ou ferramentas com tecidos moles do corpo e trajetos nervosos;

c) as posturas inadequadas. Em relação à postura existem três mecanismos que podem causar as LER/DORT:

1) os limites da amplitude articular;

2) a força da gravidade oferecendo uma carga suplementar sobre as articulações e músculos;

3) as lesões mecânicas sobre os diferentes tecidos;

d) a carga osteomuscular. A carga osteomuscular pode ser entendida como a carga mecânica decorrente:

1) de uma tensão (por exemplo, a tensão do bíceps);

2) de uma pressão (por exemplo, a pressão sobre o canal do carpo);

3) de uma fricção (por exemplo, a fricção de um tendão sobre a sua bainha);

4) de uma irritação (por exemplo, a irritação de um nervo).

Entre os fatores que influenciam a carga osteomuscular, encontramos: a força, a repetitividade, a duração da carga, o tipo de preensão, a postura do punho e o método de trabalho;

e) a carga estática. A carga estática está presente quando um membro é mantido numa posição que vai contra a gravidade. Nesses casos, a atividade muscular não pode se reverter a zero (esforço estático). Três aspectos servem para caracterizar a presença de posturas estáticas: a fixação postural observada, as tensões ligadas ao trabalho, sua organização e conteúdo;

f) a invariabilidade da tarefa. A invariabilidade da tarefa implica monotonia fisiológica e/ou psicológica;

g) as exigências cognitivas. As exigências cognitivas podem ter um papel no surgimento das LER/DORT, seja causando um aumento de tensão muscular, seja causando uma reação mais generalizada de estresse;

h) os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho. Os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais podemos citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho. A "percepção" psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho.

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

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

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

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

A empresa continuará fornecendo uniformes específicos para as funções que o exigirem, bem como os uniformes de verão camisa/camiseta para os funcionários da GOP e GMT. No que diz respeito aos calçados, particularmente nos casos dos OEs, AEs, ASs e OTs, 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. Nas funções em que a Japona faz parte do uniforme, o Metrô as substituirá por outras de melhor qualidade. O METRÔ se compromete em viabilizar a troca da cor do uniforme dos funcionários da GOP/MOVIMENTO.

79.3. Ambulatório médico noturno nos pátios de manutenção

O 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.

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

A Companhia 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.

79.5. Doença ocupacional

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

79.6. Carteira de saúde

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

79.7. Intervalo de descanso para trabalho em bilheterias

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

79.8. Saúde mental

Considerando o elevado índice de metroviários atingidos por problemas de saúde mental, bem como a falta de recursos financeiros aplicados nesta questão, o METRÔ, conjuntamente com o sindicato, buscará desenvolver cursos de saúde mental relacionados ao trabalho, em convênio com entidades como a FUNDACENTRO, DIESAT e CRST, a serem subvencionados pela Companhia, tendo como um dos seus objetivos, detectar quais os 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 do funcionário.

79.9. Priorização da proteção coletiva sobre a individual

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

79.10. Bancos para repouso

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

79.11. Intervalo de descanso para audiometrias

O METRÔ se compromete a respeitar, o intervalo de descanso de 14 (quatorze) horas, prescrito em literatura especializada.

79.12. Exigência do código internacional de doenças (CID)

Quando o atestado médico apresentado pelo funcionário não contiver o CID respectivo, à Companhia não poderá exigir e nem responsabilizar o funcionário pela omissão em análise, sendo o médico que o emitiu o único responsável pela lacuna existente.

79.13. Exames médicos periódicos

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

79.14. Exames médicos específicos

a) O METRÔ custeará integralmente, na vigência desta Norma Coletiva, uma consulta ginecológica para as mulheres, independentemente de idade, bem como exames de colposcopia, colpocitologia e mamografia. 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, na vigência deste Acordo Coletivo, assim como a realização de todos os exames necessários à verificação da existência de câncer na próstata do funcionário.

d) O 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.

79.15. Exame médico demissional

79.15.1 A empresa 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.

79.15.2 A empresa se compromete a agendar e realizar o exame médico demissional de acordo com o sub-item 79.15.1 acima, somente após a conclusão do diretor, quando da interposição do recurso administrativo, conforme cláusula 24 desta pauta.

79.16. Sistema de ventilação

A Companhia 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, a instalação e o regular funcionamento do sistema de ventilação principal e auxiliar de toda a empresa, notadamente, da linha Paulista e da Estação PSE, onde, comprovadamente, o sistema de ventilação está fora de funcionamento. 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. Investigação de acidentes

Sempre que houver um acidente de trabalho ou falha grave no sistema operativo ou manutenção, que motive uma avaliação por parte da COPESE, a bancada dos trabalhadores da CIPA e o Sindicato, participarão de todas as fases da investigação a respeito do evento.

79.18. Registro de Acidente e Incidente no Trabalho

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

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

79.18.2 Configura-se incidente no trabalho ou "quase acidente" o acontecimento ocorrido durante a realização de atividade em serviço, dentro do local habitual ou em outro, dentro ou fora da Empresa, desde que no cumprimento de suas atribuições. O incidente no trabalho não produz danos físicos ou mentais, mas indica o potencial possibilidade de geração destes danos.

79.18.2.1 A empresa, com a ajuda das CIPAS, elaborará um Formulário de Incidente no Trabalho (FIT) em um prazo de 2 meses. Este formulário deverá conter a descrição do incidente, área onde ocorreu, assim como o potencial deste se transformas em acidente, entre outros dados relevantes para a elaboração de uma ação prevencionista e/ou corretiva.

79.18.2.2 Através do FIT a empresa elaborará um relatório estatístico (com tabelas e gráficos) mensal que será apresentado às CIPAS descentralizadas, assim como ao Sindicato.

79.18.2.3 O FIT será de preenchimento obrigatório pela chefia imediata da área onde ocorreu o incidente. Caso a chefia se recuse a preenchê-lo, qualquer funcionário (a) que presenciou o incidente poderá fazê-lo e encaminhar diretamente à CIPA correspondente de sua área.

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

79.18.3.1 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.

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

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

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

79.18.3.5 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. Pesquisa sobre o câncer/DST/AIDS e hepatite

A Companhia dará inicio a um Programa destinado a identificar o número de casos de câncer, DST/AIDS e hepatite que acometem seus funcionários, com vistas a desenvolver medidas preventivas para evitar a propagação destas moléstias.

79.20. Áreas para fumantes

Em consonância com a legislação estadual existente sobre a matéria, a empresa se compromete a implantar áreas em seu interior, a serem utilizadas para o fumo de cigarros, cachimbos, charutos (fumódromos).

79.21 - Propaganda de drogas lícitas

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

79.22. Programa contra assalto

O METRÔ implantará, de imediato, conjuntamente com o Sindicato e as CIPAS, um programa de combate aos assaltos ocorridos em suas dependências.

79.23. Garantias para cipeiros

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

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

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

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

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

79.24. Serviço social

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

79.25. Ginástica laboral

A Companhia 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.

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

A empresa 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.

79.27. Instalações adequadas para os funcionários

A Companhia 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, etc.

79.28. Assédio moral

79.28.1 A empresa 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.

79.28.1.1. O METRÔ se compromete a realizar, em conjunto com o sindicato seminários, palestras e outras atividades voltadas para a discussão e prevenção do assédio moral.

79.28.1.2. Cabe a empresa, custear e implementar programa de prevenção, proteção, informação, formação, segurança contra as práticas de assédio moral.

79.28.2. O METRÔ comporá equipe multidisciplinar, em um prazo de um mês, com representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representantes do Sindicato e acompanhamento do Ministério do Trabalho - DRT.

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

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

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

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

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

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

79.28.5 O METRÔ considerará o conjunto de agravos à saúde em conseqüência 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.

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

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

79.29. Ergonomia

O 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.

79.30. PCMSO e PPRA

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

79.31. Sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança

79.31.1 A Empresa dará visibilidade a sua pretensão de implantar a Série de Avaliação de Saúde Ocupacional e Segurança (Occupational Health and Safety Assessment Series – OHSAS).

79.31.2 O Comitê de Gestão da OHSAS será integrado por representantes do Sindicato e dos Cipistas, de forma paritária ao número de representantes da Empresa.

79.31.2.1 Estes representantes deverão ter tempo livre para estudar o sistema de gestão de saúde de acordo com as necessidades impostas pela complexidade dos temas abordados.

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 beneficio do paciente e dentro dos preceitos éticos, quanto aos dados do diagnostico, prognostico 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.

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 infortunístico, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita de nexo etiológico da doença com o trabalho. Deve ser fornecida cópia dessa documentação ao trabalhador.

e - Notificar, formalmente, o órgão público competente, quando houver suspeita ou comprovação de transtornos da saúde atribuíveis ao trabalho, bem como recomendar ao empregador a adoção dos procedimentos cabíveis, independentemente da necessidade de afastar o empregado do trabalho.

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.

79.33. Perícias médicas

A Empresa 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 O 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 O 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 O 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.

79.34.4.1 O 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 O METRÔ informará antecipadamente, a CIPA e ao Sindicato, sobre toda nova contratação que por ventura venha a realizar.

79.34.4.4 O 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.

79.35. Acompanhamento e tratamento nos casos de obesidade, centro de treinamento e condicionamento físico 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.

80. Formulário de informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos à saúde – Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP

O 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. Deverá abolir, por conseguinte, a indicação do tempo em que o funcionário fica exposto a atividades periculosas, no preenchimento do documento a ser remetido ao INSS, para fins de aposentadoria especial. Finalmente, tomará as medidas necessárias para descentralizar o pedido de aposentadoria, diversificando o número de postos do INSS em que este pedido pode ser apresentado.

VIII - CLÁUSULAS SINDICAIS

81. Mensalidade associativa

81.1. O 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.

81.2. 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.

82. Informações adicionais ao Sindicato

82.1. O METRÔ se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, dados operacionais tarifários.

82.2. O METRÔ se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, cópia da guia de recolhimento do FGTS de todos os funcionários, relativo ao mês anterior ao da remessa, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias após o efetivo recolhimento.

82.3. O METRÔ se compromete a cumprir o envio mensal, ao SINDICATO acordante, cópia da guia de recolhimento do FGTS, Previdência Social e Imposto de Renda relativa aos pagamentos dos passivos trabalhistas, no prazo máximo de até 15(quinze) dias após o efetivo recolhimento.

82.4. O 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.

82.5. Anualmente, será também remetido ao SINDICATO o quadro de funcionários aprovados e as vagas eventualmente existentes, após publicação no Diário Oficial.

82.6. 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.

82.7. Havendo solicitação específica do SINDICATO sobre qualquer item do presente Acordo Coletivo, o METRÔ fornecerá os dados referentes, no prazo de 30 (trinta) dias.

83. Dirigentes sindicais - licença para exercício do mandato

83.1. O 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.

83.2. A empresa 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.

83.3. A efetivação do afastamento se dará somente após a formalização e respectiva autorização pelo METRÔ.

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

83.5. O METRÔ garantirá aos diretores licenciados o retorno ao seu posto de trabalho de origem, quando terminar o licenciamento.

83.6. Aos diretores afastados será assegurado o enquadramento no Plano de Carreira do METRÔ. O enquadramento será feito nas condições em que o funcionário se encontra no momento da implantação do Plano de Carreira. Qualquer movimentação dependerá do cumprimento dos pré-requisitos exigidos para tal fim.

83.7. Salvo concordância expressa do dirigente sindical eleito, o METRÔ não poderá transferi-lo de função ou local de trabalho, na vigência de seu mandato.

83.8. A Companhia se compromete a garantir a todos os metroviários eleitos para ocupar cargos no DIEESE, DIESAT, CUT/Estadual, CUT/ Nacional, Federações e Confederações, afastamento remunerado das atividades laborais, nos mesmo moldes previstos aos diretores do sindicato.

83.9. Aos membros da diretoria executiva, do conselho fiscal e da diretoria de base do Sindicato, que não sejam afastados das atividades laborais, nos termos consignados no item 83.2. 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:

83.10. Quanto aos membros da diretoria de base e do Conselho Fiscal, estes deverão ter garantido o afastamento remunerado do trabalho de 01 (um) dia por mês, para que possam participar das reuniões da diretoria de base e do Conselho Fiscal, respectivamente. Neste caso, o sindicato deverá comunicar ao Metrô, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a data das reuniões, sendo certo que, a liberação não dependerá de consulta prévia à chefia a que se encontre subordinado o diretor.

83.11. Sem prejuízo das garantias previstas nos itens anteriores, por ocasião das campanhas salariais a empresa concederá aos diretores não liberados da atividade laborativa, 24 (vinte e quatro) horas de afastamento remunerado por semana, a serem utilizadas mediante requerimento do sindicato, apresentado com 01 (um) dia de antecedência.

83.12. As faltas ao serviço que forem autorizadas pelo METRÔ, para que o diretor do Sindicato participe de atividades sindicais, deverão ter um código de classificação específico, que não deve se confundir com código das faltas abonadas, das justificadas, nem tampouco das injustificadas.

83.13. Nestes casos o METRÔ terá direito a efetuar o desconto de salário do dia de ausência, sendo-lhe defeso, no entanto, considerar esta falta para fins de movimentação, aplicação de penalidade, férias e DSR.

83.14. O METRÔ se compromete a construir e disponibilizar uma sub-sede para o Sindicato na Linha 5 - Lilás.

83.15. A empresa 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.

84. Delegados sindicais

84.1. O 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.

84.2. A Companhia 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.

84.3. 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.

85. Participação de funcionários em congressos e cursos de natureza educativo sindical

85.1. O 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.

85.2. Na hipótese do funcionário não vir a ser liberado pela área em primeira solicitação, sua liberação estará garantida na segunda solicitação.

85.3. A empresa 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.

85.4. A Companhia se compromete a justificar e abonar a ausência de 01 (um) funcionário para cada grupo de 50 (cinqüenta), 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.

85.5. Considerando que todos os diretores do sindicato - diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal, são membros natos ao Congresso da categoria, a empresa deverá liberá-los à participação deste evento, sem consulta prévia à chefia respectiva, justificando e abonando os dias de ausência ao serviço.

85.6. 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 Central Sindical a que se encontre vinculado o sindicato e a categoria metroviária.

86. Readmissão de funcionários demitidos por greve

O METRÔ readmitirá, em prazo máximo de 06 (seis) meses, todos os funcionários demitidos por terem participado de movimentos grevistas, ou de qualquer forma de luta reivindicatória, ocorrida a partir do ano de 1.988 em diante.

87. Readmissão de funcionários demitidos

A Companhia procederá a imediata readmissão dos funcionários Leandro Alves Parra e Fernando Soares da Silva para suas funções na empresa e, desistirá do Inquérito Judicial Para Apuração de Falta Grave movido em face dos funcionários Jovenil Cardoso e Alex Adriano Alcazar Fernandes.

88. Readmissão de funcionários demitidos, portadores de doenças do trabalho

A Companhia procederá a imediata readmissão dos funcionários recentemente demitidos, portadores de doenças do trabalho(acidente do trabalho e doença ocupacional).

IX. DISPOSIÇÕES FINAIS

89. Categoria abrangida

89.1. O presente acordo coletivo abrange os funcionários do METRÔ, integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato signatário desta norma, associados ou não associados à entidade sindical.

89.2. A empresa se compromete a incluir nos termos de concorrência e contrato de gestão celebrado com empresas prestadoras de serviços, bem como com empreiteiras, a extensão dos benefícios previstos neste Acordo Coletivo para os funcionários destas empresas, que prestem serviços à Companhia do Metropolitano.

90. Cumprimento

90.1. 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.

90.2. Fica assegurada às partes a ação de cumprimento na forma da Lei.

91. Revisão, prorrogação, denúncia e revogação

91.1. 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.

91.2. 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.

92. Juízo competente

É competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do estabelecido neste Acordo Coletivo.

93. Multa

Fica estipulada multa correspondente a 02 (dois) salários normativos por dia, por infração e por funcionário, em caso de descumprimento por parte da empresa, de quaisquer das Cláusulas contidas nesta norma coletiva, revertendo-se o seu valor, a favor da parte prejudicada.

94. Data-base da categoria

Reitera-se, nesta ocasião, a data-base da categoria como sendo 1º de maio.

95. Vigência

A presente Norma Coletiva terá vigência de 01 (um) ano, no interregno de 1º de maio de 2.006 a 30 de abril de 2.007.

PLATAFORMA Publicação oficial do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários de São Paulo. R. Serra do Japi, 31 – Tatuapé - CEP 03309-000 - Fone: 6195-3600 - Fax: 6198-3233 – Endereço Eletrônico: imprensa@metroviarios-sp.org.br **Presidente:** Flávio Montesinos Godoi. **Diretor Responsável:** Manuel Xavier Lemos Filho. **Redação:** Marcela F. Oliveira, Mtb.45.247-SP. **Projeto Gráfico e Editoração:** Maria Figaro. MTb 25.888-SP. **Ilustrações:** Márcio Baraldi. **Fotolito e Impressão:** LWC Editora. Tiragem: 6 mil exemplares.