

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2023/2024

**MetrôRio, MetrôBarra e
SIMERJ**

(SUGESTÕES DE PAUTA DO ACT)

SUMÁRIO PARTES ACORDANTE CONSIDERAÇÕES GERAIS

TÍTULO I – DAS CLÁUSULAS ECONOMICAS

- CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL
- CLÁUSULA 2ª - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA
- CLÁUSULA 3ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO
- CLÁUSULA 4ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
- CLÁUSULA 5ª - PLANO DE SAÚDE MÉDICO E ODONTOLÓGICO
- CLÁUSULA 6ª - SEGURO DE VIDA
- CLÁUSULA 7ª - REFEIÇÃO E TRANSPORTE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA
- CLÁUSULA 8ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
- CLÁUSULA 9ª - AUXÍLIO PRÉ-APOSENTADORIA
- CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL PARA INSTRUTORES
- CLÁUSULA 11ª - VALE-REFEIÇÃO
- CLÁUSULA 12ª - AUXÍLIO FUNERAL
- CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CRECHE
- CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA MATERIAL ESCOLAR
- CLÁUSULA 15ª - CESTA BÁSICA
- CLÁUSULA 16ª - PISO DA CATEGORIA
- CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO AOS EMPREGADOS COM FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA
- CLÁUSULA 18ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
- CLÁUSULA 19ª - TRABALHO NO FERIADO E REPOUSO
- CLÁUSULA 20ª - AUXÍLIO DOENÇA CRÔNICA
- CLÁUSULA 21ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO
- CLÁUSULA 22ª - CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

TÍTULO II – CLÁUSULAS SOCIAIS

- CLÁUSULA 23ª - DIREITOS A UNIÃO ESTÁVEL ENTRE CASAIS DO MESMO SEXO
- CLÁUSULA 24ª - PREVIDÊNCIA PRIVADA
- CLÁUSULA 25ª - FORUM DE DISCUSSÕES
- CLÁUSULA 26ª - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO E CAPACITAÇÃO
- CLÁUSULA 27ª - QUADROS "A" E "B"
- CLÁUSULA 28ª - MARCAÇÃO DE FÉRIAS E TURNO DE TRABALHO
- CLÁUSULA 29ª - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE
- CLÁUSULA 30ª - EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL
- CLÁUSULA 31ª - EXAME MÉDICO PERIÓDICO
- CLÁUSULA 32ª - NÃO DESCONTO DO REPOUSO
- CLÁUSULA 33ª - DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR INTERNADO
- CLÁUSULA 34ª - PLANTÃO POSTO MÉDICO E AMBULÂNCIA
- CLÁUSULA 35ª - ABONOS DE AUSÊNCIA
- CLÁUSULA 36ª - AFASTAMENTO GESTANTE
- CLÁUSULA 37ª - GARANTIA DE EMPREGO PARA GESTANTE
- CLÁUSULA 38ª - JORNADA DE TRABALHO
- CLÁUSULA 39ª - DATA DO PAGAMENTO
- CLÁUSULA 40ª - CRACHÁ DE ACESSO AO SISTEMA PARA OS EMPREGADOS AFASTADOS PELO INSS

TÍTULO III – ESCALAS DE SERVIÇO

- CLÁUSULA 41ª - ESCALAS DE SERVIÇO

TÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

- CLÁUSULA 42ª - VIGÊNCIA
- CLÁUSULA 43ª - QUADROS DE AVISOS
- CLÁUSULA 44ª - CRACHÁ DE ACESSO AO SISTEMA PARA OS DIRETORES DO SIMERJ E FENAMETRO
- CLÁUSULA 45ª - DIRETORES LIBERADOS
- CLÁUSULA 46ª - DISTRIBUIÇÃO DE KIT DE APRESENTAÇÃO SINDICAL
- CLÁUSULA 47ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO
- CLÁUSULA 48ª - ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL

TÍTULO V- CLÁUSULAS NOVAS

- CLÁUSULA 49ª - ABONO FESTA DE FINAL DE ANO
- CLÁUSULA 50ª - SEDE CAMPESTRE
- CLÁUSULA 51ª - EMPREGADO (A) PADRÃO DO MÊS
- CLÁUSULA 52ª - TAXA NEGOCIAL DE ACT
- CLÁUSULA 53ª - QUADRO "A" PARA ESCALA DE PILOTOS (AS) E CONDUTORES (AS)
- CLÁUSULA 54ª - ESCALA DE PERNOITE PARA PILOTOS (AS) E CONDUTORES (AS) DE TREM
- CLÁUSULA 55ª - BANCO DE HORAS
- CLÁUSULA 56ª - LIBERAÇÃO DO SALDO DO MULTIPENSION

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

PARTES ACORDANTES

São partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as empresas, **CONCESSÃO METROVIÁRIA DO RIO DE JANEIRO S/A**, com sede na Avenida Presidente Vargas nº. 2000, Centro, inscrita no C.N.P.J. sob o nº. 10.324.624/0001-18, **METROBARRA S.A.**, com sede na Avenida Presidente Vargas nº. 2700, Centro, inscrita no C.N.P.J. sob o nº. 17.339.410/0001-64, ambas neste ato representada na forma dos seus atos constitutivos doravante denominadas **EMPRESAS**, e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTE METROVIÁRIO, VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS E MONOTRILHOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, com sede na Rua Santa Amélia, 41, inscrita no C.N.P.J sob o nº 30.268.452/0001-10, devidamente registrado junto ao Ministério do Trabalho e emprego, representado por seu Diretor-Presidente, doravante denominado **SIMERJ**.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Considerando que a Constituição da República privilegia a negociação coletiva e a auto composição de interesses como melhor fonte de direito para a solução das relações de trabalho entre empregados e empresas;

Considerando a necessidade de adequar os serviços a permanentes inovações, determinando que trabalhadores, sindicato e **EMPRESAS** compartilhem sempre dos mesmos interesses e da mesma necessidade de esforço comum, diálogo e cooperação para atendimento do objetivo da melhoria da qualidade dos serviços prestados à população;

Considerando que, neste ano de 2023 (ano ímpar) serão discutidas as cláusulas econômicas e sociais onde as cláusulas sociais permaneceram inalteradas neste instrumento, onde serão discutidas novamente em 2025, tendo sido aceito o reajuste de 12,47% para colaboradores operacionais e profissionais e 8% para Especialistas, Coordenadores, Gerentes e Diretores regidos pela CLT, sendo que estes índices foram aplicados separadamente somente sobre os salários, e o reajuste de 12,47% sobre os benefícios concedidos aos empregados (exceto Plano de Saúde e o Piso Salarial que são reajustados por índices próprios);

Considerando que Diretores Estatutários, Estagiários, Jovens Aprendizizes, Empregados Terceirizados não estão contemplados por este ACT;

Considerando que colaboradores admitidos após a data-base, 01/05/2023, não estão contemplados para efeito de recebimento da diferença salarial retroativa, exceto colaboradores que possuem salário referência que receberão a diferença a partir da data de admissão;

Considerando que a aprovação da proposta das EMPRESAS será referendada em Assembleia de Trabalhadores ocorrida nos dias ...?

AS PARTES RESOLVEM:

TÍTULO I – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

As EMPRESAS **CONCESSÃO METROVIÁRIA DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A** concederão a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 5,11% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, a partir da assinatura deste Acordo Coletivo, para os empregados admitidos até o dia 30 de abril de 2023. As Empresas acordam e se comprometem a pagar os 5,11% (cinco virgula onzes por cento) das perdas salarias da seguinte forma:

- De forma integral na cesta e no ticket alimentação, ou;
- No salário em uma vez de forma integral, sem contar com os atrasados (juros e correções);
- No salário em duas vezes em 2023, logo após à assinatura do ACT no valor de 3% (três por cento) e em 2024, também logo após a assinatura do ACT do referido ano no valor de 2,11% (dois virgula onze por cento) mais os atrasados dos seus respectivos anos.

Parágrafo Primeiro: Não estão contemplados neste Acordo Coletivo: Estagiários, Jovens Aprendizizes e Empregados de Empresas Terceirizadas.

Parágrafo Segundo: As diferenças retroativas à Data Base - maio de 2023 - serão pagas reajustadas e atualizadas na data do mês que for acordado, referendado e aprovado em assembleia pela Categoria Metroviária, através de votação para à aprovação do referido Acordo.

CLÁUSULA 2ª - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aqueles empregados (OEs) que exerçam a função de Operador de Caixa e Operador de Vendas receberão, quando no exercício desta função, um adicional específico e independente de qualquer outro que será denominado "quebra de caixa" em valor equivalente a 07 % (sete por cento) do seu salário base, porém para aqueles empregados que não tiveram no de 2022, até decorrente ao ano de 2023 nenhuma alteração no seu ponto (falta ou atraso), receberá mais 03% (três por cento) de quebra de caixa do seu salário, valor esse a ser creditado a mais no seu ticket alimentação, este adicional não servirá de base de cálculos remuneratórios.

CLÁUSULA 3ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O Adicional por Tempo de Serviço será devido a todos (as) empregados (as) a partir de 1º de maio de 2023, sendo acrescentado a mais 1% (um por cento) por ano ao piso da categoria dos empregados das Empresas, que recebam menos de 04 salários mínimos do ano corrente, esses valores não serão inseridos no salário dos empregados das Empresas, mas sim serão pagos em forma de abono em crédito ou em recarga no ticket no mês subsequente a

assinatura do ACT 2023/24, para aqueles empregados (as) que no ano de 2022 não tiveram nenhuma alteração de frequência no seu ponto.

Os valores atualmente percebidos pelos empregados tanto do quadro "A", quanto do "B", serão mantidos, até o final do contrato de trabalho de cada empregado, sendo garantida a reposição salarial que vier a ser aplicada, por Acordo Coletivo de Trabalho, por sentença normativa ou espontaneamente.

CLÁUSULA 4ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

As **EMPRESAS** continuarão mantendo o pagamento do adicional de periculosidade para aqueles empregados que trabalhem em condições que justifiquem o pagamento do referido adicional.

CLÁUSULA 5ª – PLANO DE SAÚDE MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As **EMPRESAS** proporcionarão aos seus empregados e dependentes planos de assistência médico-hospitalar e odontológico.

Os benefícios relativos à assistência médico-hospitalar e odontológica terão os seus respectivos custos rateados na forma dos anexos I e II, até a correção do valor atual de cada plano, que contempla a coparticipação. A correção dos valores atuais será aplicada pelo índice estabelecido após o encerramento das negociações entre as **EMPRESAS** e a operadora do Plano de Saúde ou Odontológico.

CLÁUSULA 6ª - SEGURO DE VIDA

As **EMPRESAS** disponibilizarão seguro de vida em grupo em favor de todos os seus empregados, cabendo, a exclusivo critério das **EMPRESAS**, a escolha da companhia seguradora, valores de garantia e cobertura, que deverá ser registrada na Superintendência de Seguros Privados - SUSEP.

As **EMPRESAS** providenciarão o desconto em folha de pagamento de cada empregado, do valor de R\$ 0,10 (dez centavos), mensalmente.

As **EMPRESAS** divulgarão a seus empregados as condições do seguro de que trata esta cláusula, devendo constar: (I) número da apólice, (II) valor do seguro e (III) condições gerais, sem publicação dos beneficiários indicados no preenchimento do Termo de Nomeação e /ou Alteração de Beneficiário.

CLÁUSULA 7ª - REFEIÇÃO E TRANSPORTE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Nas prorrogações de jornada, a partir da 3ª (terceira) hora extra, será fornecido ao empregado, gratuitamente, refeição e transporte, na forma abaixo.

PARÁGRAFO 1º - O transporte será concedido apenas nos casos em que o término da jornada prorrogada, extraordinariamente, ultrapasse às 0:00h em dias normais, 23:00h nos fins de semana e feriados e/ou o fechamento do sistema em dias de operações especiais.

PARÁGRAFO 2º - Caso a prorrogação da jornada se estenda por um período superior ao da quantidade de horas normais do empregado, a contar da 3ª hora extra, o mesmo terá direito a mais um crédito em seu cartão eletrônico no valor de 01 (um) tíquete refeição.

PARÁGRAFO 3º - O empregado que trabalhar no dia de sua respectiva folga ou repouso remunerado terá direito a receber o crédito no valor diário de 01 (um) tíquete refeição, caso não seja fornecida a refeição, conforme o disposto no parágrafo segundo desta cláusula.

PARÁGRAFO 4º – Os créditos referentes ao tíquete refeição na jornada extraordinária serão quitados no 25º dia do mês subsequente ao período de apuração das horas extras.

CLÁUSULA 8ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A substituição previamente autorizada pela chefia imediata será remunerada a partir do 20º (vigésimo) dia e enquanto perdurar, observando-se os seguintes critérios:

A - O empregado substituto, desde que acumule suas próprias funções, perceberá a diferença entre o seu salário-base e o do substituído; ou a diferença entre a gratificação da função e o salário base do substituído, adotando-se o que for maior.

B - As denominadas vantagens pessoais não serão consideradas como diferenças devidas.

C - As diferenças salariais decorrentes desta cláusula deverão ser pagas, no máximo, na ocasião do pagamento do salário relativo ao mês subsequente aquele em que tiver ocorrido a substituição.

PARÁGRAFO ÚNICO - As **EMPRESAS** assegurarão o pagamento da substituição ao empregado classificado em cargo operativo, ou de manutenção operacional que substituir outro, por 20 (vinte) dias ou mais, que tenha atribuição de supervisão e/ou inspeção, desde que a substituição esteja programada em escala de trabalho em rodízio previamente estabelecido, salvo razões excepcionais.

Para o fim de garantir a eficácia desta cláusula, as substituições em escala de serviço não poderão ser inferiores a 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA 9ª - AUXÍLIO PRÉ-APOSENTADORIA

Para aqueles empregados que estejam há, no mínimo, 10 (dez) anos nas **EMPRESAS** e 24 (vinte e quatro) meses de sua aposentadoria por tempo de serviço, comprovado pelo INSS, será garantido, no momento de sua rescisão por dispensa sem justa causa, uma indenização correspondente a até 18 (dezoito) vezes o valor devido a título de INSS, na qualidade de autônomo, observado o limite máximo que o mesmo possa contribuir.

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL PARA INSTRUTORES

Os empregados que lecionem cursos previamente aprovados pela área de treinamento das **EMPRESAS** farão jus, por hora-aula, a R\$ 14,20 (quatorze reais e vinte centavos), sendo assim as Empresas **CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A** concederão a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 5,11% que são as perdas salariais (reajuste salarial), dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, que deverão ser pagos, no máximo, junto com o salário do mês subsequente ao da prestação do curso.

Esta cláusula não se aplica aos empregados que forem contratados como instrutor ou cujas funções sejam as de ministrar cursos, assim como aos cargos da área de recursos humanos ou aquelas atividades de instrução que sejam inerentes ao cargo já exercido.

CLÁUSULA 11ª - VALE-REFEIÇÃO

Fica assegurada a concessão de vale-refeição ou vale-alimentação eletrônico, mensalmente, em cartão próprio, no valor de R\$ 978,25 (novecentos e setenta e oito reais e vinte e cinco centavos), sendo que as **EMPRESAS CONCESSÃO METROVIÁRIA DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A** concederão a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salariais (reajuste salarial), dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado

até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, para os empregados operacionais.

Assim como também fica assegurada a concessão de vale-refeição ou vale-alimentação eletrônico, mensalmente, em cartão próprio, no valor de R\$ 842,00 (oitocentos e quarente e dois reais), sendo também que as **EMPRESAS CONCESSÃO METROVIÁRIA DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A** concederão a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, para os empregados administrativos.

Porém reiteramos a solicitação de igualar os valores dos vales-refeições operacionais e administrativo, com o de maior valor, pago hoje aos empregados operacionais, essa solicitação é feita todos os anos, haja vista, porque estamos tratando de benefício de ordem alimentar e não se pode avaliar a quantidade de alimento a ser consumido por dias trabalhados.

PARÁGRAFO 1º - Para efeito de pagamento do tíquete de horas extras ou desconto devido às faltas injustificadas o valor a ser considerado para os empregados operacionais será de R\$ 37,63 (trinta e sete reais e sessenta e três centavos) reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21).

E para os empregados administrativos será de R\$ 38,27 (trinta e oito reais e vinte e sete centavos) reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21).

PARÁGRAFO 2º - Os empregados que tiverem seu contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, terão direito ao benefício por 360º (trecentésimo sexagésimo) dias, porém o pagamento do benefício, não será de forma integral dos seus respectivos valores, ou seja, R\$ 978,25 (novecentos e setenta e oito reais e vinte e cinco centavos), mais às correções salariais de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos último dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleias, para os empregados operacionais.

R\$ 842,00 (oitocentos e quarente e dois reais) mais às correções salariais de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 1% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 02 anos (2020 e 2021) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, para os empregados administrativos.

À percepção do benefício tratado nesta cláusula (tanto para os empregados operacionais e administrativos), até 240º (ducentésimo quadragésimo) dia, de forma integral, sendo o benefício estendido por mais 01 (um) ano, sendo os primeiros 06 (seis) meses com redução de 35% (trinta e cinco por cento) e os 06 (seis) meses restantes com redução de 70% (setenta por cento),

À exceção daqueles empregados, que mediante atestado emitido por médico da área da Saúde Ocupacional das **EMPRESAS**, sejam portadores das seguintes doenças: miocardiopatia grave, neoplasias, mal de Alzheimer, esclerose múltipla, esclerose em placa, insuficiência renal crônica terminal, AIDS e mal de Parkinson.

PARÁGRAFO 3º - Aos empregados com contrato de trabalho suspenso até julho de 2010, que permaneceram recebendo o benefício previsto nesta cláusula, não se aplicará a previsão contida no parágrafo acima.

PARÁGRAFO 4º - Àqueles empregados que, na data de assinatura deste Acordo, estejam com seu contrato de trabalho suspenso, aplicar-se-á, a partir desta data, as disposições constantes do parágrafo 3º, acima.

PARÁGRAFO 5º - O empregado optante pela substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação ou optante por receber o valor de 50% como no Vale refeição e 50% no Vale alimentação, ambos eletrônicos, deverá comunicar, com antecedência de 20 (vinte) dias, à área de Serviços de RH.

PARÁGRAFO 6º - Fica estabelecido que os créditos nos cartões eletrônicos serão efetuados até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, salvo motivos de força maior, antecipando-se para o primeiro dia útil da data acima mencionada, caso coincida com sábado, domingo e/ou feriado.

PARÁGRAFO 7º - Fica estabelecido que as **EMPRESAS CONCESSÃO METROVIÁRIA DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A** realizem uma única carga extra, **no valor de 100% (cem por cento) para aqueles empregados que não tiveram no de 2023 nenhuma falta ou atraso de uma carga de ticket mensal (operacional) exclusivamente em dezembro de 2023, porém para aqueles empregados das Empresas que tiveram atrasos e faltas no ano de 2023, que seja, realizada uma única carga extra, no valor de 50% (cinquenta por cento) da carga de ticket mensal (administrativa) no mesmo período de dezembro de 2023, no cartão eletrônico dos empregados (vale-alimentação ou vale-refeição eletrônico) a título de Ticket Extra de Natal.**

PARÁGRAFO 8º - As **EMPRESAS** acordam em fornecer o Vale Combustível, para aqueles empregados que optarem por esse benefício ou para aqueles que abdicarem do Vale Transporte com mesmo desconto de 06% (seis por cento) para os empregados que no ano de 2022 não tiveram alterações de frequências no seu ponto.

Farão jus ao pagamento da parcela prevista neste parágrafo aqueles empregados em efetivo exercício e aqueles cujo contrato de trabalho se encontre suspenso, desde que o fato gerador do afastamento tenha ocorrido a partir de 01/01/2023, devendo o valor ser pago de modo proporcional, *pro-rata tempore*, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo serviço entre os meses de janeiro a dezembro de 2023, no momento de seu retorno ao trabalho.

As diferenças referentes aos valores do Vale Refeição ou Vale Alimentação retroativas à Data Base - maio de 2023 - **serão pagas reajustadas e atualizadas na data do mês que for acordado, referendado e aprovado em assembleia pela Categoria Metroviária, através de votação para à aprovação do referido Acordo**, através de crédito eletrônico no cartão do próprio empregado (VR ou VA).

A carga extra no VA/VR mencionada no parágrafo 7º acima será paga uma única vez no mês de dezembro, e este benefício, de forma excepcional e por liberalidade da empresa, irá abranger também os empregados admitidos após 30/04/2023, os Jovens Aprendizizes e os Estagiários. Os Empregados Terceirizados não serão contemplados.

CLÁUSULA 12ª - AUXÍLIO FUNERAL

As **EMPRESAS** pagarão auxílio-funeral no valor de até **R\$ 2.278,36 (dois mil duzentos e setenta e oito reais e trinta e seis centavos)**, reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 10% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21), **mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia**, em caso de falecimento de pai ou mãe do empregado, que será pago, mediante apresentação de comprovante das despesas efetuadas, que deverão estar em nome do empregado, juntamente com o atestado de óbito.

CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CRECHE

As **EMPRESAS** reembolsarão, mensalmente, aos seus empregados 85% (oitenta e cinco por cento) até o limite de **R\$ 719,67 (setecentos e dezenove reais e sessenta e sete centavos)**, reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 10% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21), **mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia**, para cada filho, até a idade de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses, as despesas realizadas e comprovadas, inclusive matrículas, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha, **porém para maiores de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses ficam acordado que as Empresas reembolsarão os mesmos valores ao do auxílio creche, ou seja, reembolsarão, mensalmente, aos seus empregados 85% (oitenta e cinco por cento) até o limite de R\$ 719,67 (setecentos e dezenove reais e sessenta e sete centavos), reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 10% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21) mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia, para cursarem o Ensino Fundamental até o Ensino Médio, para os filhos dos empregados que no ano de 2022 não tiveram nenhuma alteração de frequência no seu ponto.**

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os filhos de empregados que estudam em colégios Públicos, que no ano de 2022, não tiveram nenhuma alteração de frequência no seu ponto, receberão 50% (cinquenta por cento) do valor dessa cláusula no seu cartão de ticket alimentação, para complementar a merenda do referido aluno.

Na hipótese da (o) beneficiário atingir a idade limite mencionada no "caput" desta cláusula, antes de concluído o ano letivo, as **EMPRESAS**, assegurarão a continuidade do benefício até o mês de dezembro, impreterivelmente.

Quando ambos os cônjuges forem empregados das **EMPRESAS** o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

CLÁUSULA 14ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA MATERIAL ESCOLAR

As **EMPRESAS** efetuarão o pagamento na folha regular do mês de **março de 2023, aos seus empregados, em parcela única, o valor de até R\$ 905,82 (novecentos e cinco reais e oitenta e dois centavos)**, reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 10% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21), **mais os juros e correção monetária do período informado até a concordância por parte da Empresa e referendado pela Categoria em assembleia** para cada filho, bem como ao cônjuge, desde que em ambas as hipóteses haja regular comprovante de matrícula em Instituição oficial de ensino fundamental e prova dos gastos com material, que se fará, exclusivamente, por nota fiscal de compra e venda em estabelecimento próprio para aquisição de materiais escolares (tais como: papelerias, livrarias e comprovantes emitidos por estabelecimento escolar, quando da aquisição de apostilas).

Quando ambos os cônjuges forem empregados das **EMPRESAS** o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

Este benefício será cumulativo com aquele previsto na cláusula 13ª deste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA 15ª - CESTA BÁSICA

As **EMPRESAS** concederão cesta básica, cujo pagamento ocorrerá via cartão eletrônico vale-alimentação, a seu exclusivo critério, no valor de R\$ **257,16 (duzentos e cinquenta e sete reais e dezesseis centavos)**, reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, mensalmente. Os empregados que estão dispensados do registro de ponto, porém que por ventura tiverem justificativa plausível para há não marcação de ponto serão contemplados por essa cláusula.

Fica estabelecido que o crédito eletrônico será efetuado até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, salvo motivo de força maior, antecipando-se para o primeiro dia útil, da data antes mencionada, caso coincida com sábado, domingo e/ou feriado.

Para aqueles empregados elegíveis ao recebimento da “Cesta”, os valores referentes às diferenças retroativas à Data Base - maio de 2023- serão pagas reajustadas e atualizadas na data do mês que for acordado, referendado e aprovado pela Categoria Metroviária, através de votação para a aprovação desse Acordo, exceto Jovens Aprendizizes, Estagiários e empregados terceirizados.

Para os colaboradores admitidos após a data-base, 01/05/2023, receberão de acordo com a data de admissão, devendo o valor ser pago de modo proporcional, *pro-rata tempore*, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo serviço entre os meses de maio a dezembro de 2023.

CLÁUSULA 16ª - PISO DA CATEGORIA

Fica estabelecido o Piso da Categoria metroviária a importância de R\$ 1.238,11 (hum mil, duzentos e trinta e oito reais e onze centavos), reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido do índice de 10% que são as perdas salarias (reajuste salarial), dos últimos 05 anos (2017, 18, 19, 20, 21).

O Jovem Aprendiz não será abrangido pelo Acordo Coletivo dos Metroviários e será utilizado o piso estadual como base para estabelecer o valor do salário pago a estes, devendo ser proporcional à carga horária de trabalho.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO AOS EMPREGADOS COM FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Fica estabelecido o pagamento de um auxílio mensal de R\$ **472,69 (quatrocentos e setenta e dois reais e sessenta e nove centavos)**, reajustado a partir de primeiro de maio de 2023, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, aos empregados que possuem filhos portadores de deficiência, totalmente incapazes, devendo o empregado apresentar no RH laudo médico atual emitido por instituições públicas de Saúde da União, Estado ou Município, ou médico particular capacitado, devendo o laudo indicar o tipo de deficiência, observando-se os requisitos descritos na legislação mencionada no parágrafo terceiro desta cláusula.

PARÁGRAFO 1º- O benefício será pago no mês corrente, desde que o laudo mencionado no item acima seja entregue na Coordenação de Serviços de RH até o 15º (décimo quinto) dia do mês corrente.

PARÁGRAFO 2º – Anualmente, o empregado beneficiado com o presente auxílio deverá apresentar no RH laudo médico atualizado atestando a permanência da deficiência do seu filho, sob pena de suspender o benefício até a devida comprovação.

PARÁGRAFO 3º - Entendem-se, por deficiência, aquelas estabelecidas no Decreto n.º 3.298/99, que regulamenta a Lei n.º 7.853/89, a saber:

“Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; [\(Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004\)](#)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. ”

Quando ambos os cônjuges forem empregados das **EMPRESAS** o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, o cônjuge que deverá perceber o benefício.

O referido benefício vigorará a partir da data de assinatura deste instrumento e o seu pagamento ocorrerá após entrega do laudo médico e na folha de pagamento do empregado no mês subsequente.

No (s) caso (s) de falecimento de filho (s/as) que sejam beneficiados por esta cláusula, o empregado deverá comunicar ao RH através da certidão de óbito a cessação do benefício.

CLÁUSULA 18ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As **EMPRESAS** poderão descontar de seus empregados, **não** sindicalizados, uma única vez, no mês posterior ao da assinatura do Acordo Coletivo, o valor equivalente a 2% (um por cento) sobre o salário base, a título de Contribuição Assistencial.

Para **não haver** o desconto acima mencionado, o empregado, **não** sindicalizado, deverá manifestar sua **RECUSA** de desconto, por escrito, até o dia 31 de julho de 2023, ou até 30 dias após a aprovação do ACT 2023/25, que deverá ser referendado e aprovado pela Categoria através de assembleia, bastando, para tanto, apresentar em 03 (três) vias, carta **não concordando com** o referido desconto à Área de Recursos Humanos das **EMPRESAS**.

As partes, **EMPRESAS** e **SIMERJ**, se obrigam a divulgar os termos e prazos constantes nesta cláusula no âmbito da Companhia.

As **EMPRESAS** farão o repasse dos valores descontados a título de Contribuição Assistencial em favor do Sindicato, até o dia 10 de janeiro de 2024.

CLÁUSULA 19ª - TRABALHO NO FERIADO E REPOUSO

O trabalho em dia de feriado legalmente definido será remunerado à base de 100% (cem por cento), exceto se as **EMPRESAS**, no prazo máximo, de 30 (trinta) dias, concederem 01 (um) dia de folga suplementar ao empregado, que será seguido à folga semanal, legalmente garantida a todos os empregados, ou, havendo condições operacionais que autorize, em outro dia indicado pelo empregado.

O trabalho em dia destinado ao repouso será remunerado à base de 100% (cem por cento), exceto se as **EMPRESAS**, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, concederem 02 (dois) dias de folga suplementar ao empregado, que será seguido da folga semanal legalmente garantida a todos os empregados, ou, havendo condições operacionais que autorize, em outro dia indicado pelo empregado.

Não sendo possível a concessão da folga, na forma acima mencionada, as **EMPRESAS** providenciarão o pagamento do trabalho, seja no repouso semanal remunerado, à base de 100% (cem por cento); seja em dias previamente compensados, à base de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO 1º – No caso de trabalho no feriado ou no repouso semanal remunerado o empregado terá direito a um crédito em seu cartão eletrônico no valor de 01 (um) vale-alimentação ou vale-refeição, exceto nos casos em que as **EMPRESAS** forneçam a refeição.

PARÁGRAFO 2º – Os créditos referentes ao vale-alimentação ou vale-refeição do trabalho na folga ou repouso serão quitados até o 25º dia do mês subsequente ao período de apuração.

PARÁGRAFO 3º - A referida cláusula não se aplica aos empregados de jornada administrativa elegíveis a banco de horas.

CLAUSULA 20ª - AUXÍLIO-DOENÇA CRÔNICA

Para aqueles empregados que no ato da demissão, sem justa causa, comprovem que são portadores de doenças crônicas (miocardiopatia grave, neoplasias, mal de Alzheimer, esclerose múltipla, esclerose em placa, insuficiência renal crônico terminal, AIDS e mal de Parkinson), será mantido o plano de saúde na mesma modalidade, por até 24 (vinte e quatro) meses, excluindo-se os dependentes, com o custo total arcado pelas **EMPRESAS**.

CLÁUSULA 21ª – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As **EMPRESAS** adiantarão a primeira parcela (50%) do décimo terceiro salário, junto ao pagamento do mês de **junho de 2023**, para os empregados que, naquela data ainda não tenham recebido e estejam na empresa a partir de janeiro do ano corrente.

CLÁUSULA 22ª - CÁLCULO DE HORAS EXTRAS

Serão computados para cálculo de hora extra, além do salário base, o adicional de tempo de serviço, e quando habitualmente pagos, os adicionais de insalubridade, periculosidade e de trabalho noturno.

TÍTULO II – DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA 23ª - DIREITOS A UNIÃO ESTÁVEL ENTRE CASAIS DO MESMO SEXO

As **EMPRESAS** não farão qualquer distinção entre as uniões estáveis hétero ou homoafetivas, desde que juridicamente reconhecidas.

CLÁUSULA 24ª - PREVIDÊNCIA PRIVADA

As **EMPRESAS** se comprometem a disponibilizar plano de previdência privada, com uma entidade por ela designada, para todos os seus empregados, disponibilizando no RH material explicativo.

CLÁUSULA 25ª - FÓRUM DE DISCUSSÕES

As **EMPRESAS** se comprometem, ainda, a manter Fórum aberto, mediante reuniões periódicas, que ocorrerão no mínimo **duas vezes** por mês para discutir temas de assuntos de interesse da categoria **ou** relacionados a Acordo Coletivo de Trabalho, devendo para tanto a parte interessada encaminhar correspondência a outra solicitando a reunião com temas previamente agendados pelo **SINDICATO** ou pelas **EMPRESAS**

CLÁUSULA 26ª - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO E CAPACITAÇÃO

As **EMPRESAS** implementarão, sob a liderança da área de Recursos Humanos, gratuitamente, a seu critério, cursos de aperfeiçoamento, reciclagem profissional, para seus empregados, divulgando na área de atuação do respectivo curso, fornecendo certificados de conclusão, mediante convênios. As **EMPRESAS** se comprometem a convocar os empregados para a realização dos cursos com 72 (setenta e duas) horas de antecedência para realização dos mesmos.

CLÁUSULA 27ª - QUADROS "A" e "B"

O plano de cargos e salários abrangerá dois quadros distintos, estanques e incomunicáveis, a saber: Quadro A, abrangendo os empregados contratados diretamente pelas **EMPRESAS** e Quadro B, abrangendo os empregados originários da Empresa Estatal absorvidos pelas **EMPRESAS**, conforme contrato de concessão. Os empregados do Quadro A terão seus direitos estabelecidos nos seus respectivos contratos de trabalho e mais aqueles expressamente decorrentes deste Acordo Coletivo de Trabalho. Os empregados do Quadro B terão respeitados seus direitos decorrentes da sucessão trabalhista e ajustados por aqueles deste acordo.

CLÁUSULA 28ª - MARCAÇÃO DE FÉRIAS E TURNO DE TRABALHO

As **EMPRESAS** adotarão, quando possível atender a característica e necessidade de cada área (operação e manutenção), o mesmo critério de marcação das férias, também para a opção de turno de trabalho, assegurada a sua prerrogativa de determinar o mês de gozo das mesmas, bem como de administrar as necessidades operacionais.

Os empregados farão a opção pelo turno de trabalho e férias de acordo com sua respectiva colocação no ranking confeccionado pelas **EMPRESAS**, adotando-se como ano base o

período compreendido entre os meses de **julho do corrente ano e junho do ano subsequente**.

As **EMPRESAS** divulgarão periodicamente o ranking - e seu critério com as respectivas colocações, **para conhecimento da Categoria até no máximo na segunda quinzena de janeiro de 2023**.

CLÁUSULA 29ª - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

As **EMPRESAS** decidirão, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a responsabilidade funcional do (s/as) empregado (s/as) envolvido (s/as), implicando o reconhecimento da inocência, caso não decidido no prazo mencionado. As sanções aplicadas por motivos técnicos e disciplinares serão desconsideradas das fichas funcionais dos (as) empregados (as), após decorridos 12 (doze) meses a contar da sua aplicação.

CLÁUSULA 30ª - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

O empregado demitido terá direito, na ocasião de seu afastamento, a um exame médico nos termos do inciso II, do artigo 168 da CLT, excluídas as demissões por justa causa; exames realizados em observância a NR7 ou pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio, casos em que o resultado (ASO Demissional) será disponibilizado posteriormente.

Caso o empregado, por qualquer motivo, não compareça para a realização do exame, ficam as **EMPRESAS** desde já eximidas de qualquer responsabilidade em face da ausência do mesmo.

CLÁUSULA 31ª - EXAME MÉDICO PERIÓDICO

As **EMPRESAS** promoverão exames médicos periódicos, para todos os empregados, nos termos do inciso III do artigo 168 da CLT e odontológicos, quando solicitados pelo médico das **EMPRESAS**.

O exame médico anual será prioritariamente feito nos empregados em funções ou que executem suas tarefas em áreas insalubres e/ou perigosas.

O parecer médico e a relação dos exames que lhe serviram de bases serão comunicados a todos empregados e, quando solicitados pelo empregado, lhe serão entregues cópias dos mesmos. Aqueles empregados que embora convocados não comparecerem para a realização do exame médico periódico, ficam sujeitos às aplicações das medidas disciplinares cabíveis.

Para realização dos exames será observado uma pré-agenda elaborada pela supervisão das respectivas áreas de trabalho para viabilizar a liberação dos trabalhadores para o exame periódico, preferencialmente no horário de expediente normal, desde que as condições operacionais autorizem tal liberação do número de horas equivalentes a 01 (um) dia de trabalho e que não haja liberação acumulada de trabalhadores. Caso o exame médico periódico não possa se completar neste dia de trabalho, e o trabalhador necessite finalizar em outra data, esse dia que seja eventualmente necessário será abonado somente o período de ausência do empregado. O exame médico periódico será efetuado na data agendada, desde que as condições operacionais autorizem.

CLÁUSULA 32ª - NÃO DESCONTO DO REPOUSO

O empregado mensalista que incorrer em falta justificada ao serviço não perderá o salário correspondente aos dias de repouso ou feriados.

CLÁUSULA 33ª - DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR INTERNADO

Considerando a necessidade individual, a critério das **EMPRESAS**, em cada caso concreto, esta dispensará o empregado de suas atividades, quando este tiver filho menor de 18 (dezoito anos dependentes) e maiores de 65 anos (pai, mãe e avós) internados por motivo de saúde.

CLÁUSULA 34ª - PLANTÃO POSTO MÉDICO E AMBULÂNCIA

As **EMPRESAS** se comprometem a manter, no Posto Médico, localizado no Centro de Manutenção (CM), ao menos, um médico integrante da equipe médica de plantão, no horário compreendido entre 07h00min às 19h00min, de segunda a sexta-feira e serviço de enfermagem 24 (vinte e quatro) horas, durante os 07 (sete) dias da semana.

As **EMPRESAS** celebrarão convênio ou contrato de prestação de serviço para remoção do local de trabalho de seus empregados por ambulância equipada com UTI, quando necessário, bem como divulgará procedimento interno de atendimento aos seus empregados.

CLÁUSULA 35ª - ABONOS DE AUSÊNCIA

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário:

(i) até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente e descendente, irmão ou pessoa que, declarada na sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

(ii) até 5 (cinco) dias consecutivos por motivo de casamento;

(iii) até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho, nos termos do artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os abonos previstos nesta cláusula serão exercidos a partir da data do fato gerador, excluindo o início em folgas, repousos e feriados.

CLÁUSULA 36ª - AFASTAMENTO GESTANTE

As **EMPRESAS** assegurarão à empregada gestante o afastamento do trabalho sem prejuízo do emprego e do salário por 120 (cento e vinte) dias, nos termos da Lei.

CLÁUSULA 37ª - GARANTIA DE EMPREGO PARA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antes de transcorrido 120 (cento e vinte) dias contados do término do afastamento previsto no inciso XVIII, artigo 7º, do Capítulo 11, da Constituição Federal.

A garantia prevista nesta cláusula se estende as empregadas "mães-adoptantes", assim declarado judicialmente, por 120 (cento e vinte) dias, a contar da data da emissão da nova certidão de nascimento do adotado, devendo constar o nome da empregada como adotante.

Ficam excluídas desta cláusula as rescisões motivadas por término de contrato por prazo determinado, contrato de experiência, reprovação em treinamento admissional de formação profissional, falta grave ou justa causa, e a pedido da empregada interessada.

CLÁUSULA 38ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados **do Quadro "A"** das **EMPRESAS** será de 08h (oito horas) e a carga horária semanal de até 44 (quarenta e quatro) horas, e para aqueles empregados do Quadro "B" serão mantidas suas jornadas vigentes **de até 36 (trinta e seis) horas semanais**.

As **EMPRESAS** ficam autorizadas a compensar a jornada de trabalho acima estabelecida, de forma a atender à necessidade de serviço, trabalhando, em tal hipótese, os empregados do Quadro "A" abrangidos pela compensação, 05 (cinco) dias na semana, 08h:48min (oito horas e quarenta e oito minutos) por dia, mantida a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

Os empregados das **EMPRESAS**, que trabalham na administração em horário de expediente administrativo, portanto, que não estão sujeitos a escala de serviço, horários alternativos ou jornada noturna, poderão trabalhar em regime de compensação de jornada com entradas e saídas, antecipadas ou prorrogadas, e, ausências compensadas. Todavia, observar-se-á limite máximo para compensação de 12 (doze) meses, sendo certo que ao final deste período, havendo horas a maior, estas deverão ser pagas, na forma legal.

Considerando que a empresa concede intervalo intrajornada regular aos empregados com jornada de trabalho fixada em até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em consonância com a legislação trabalhista, resta estabelecido que os empregados ficarão dispensados da respectiva marcação, haja vista a adoção do mecanismo de pré-assinalação do horário destinado ao repouso e refeição.

Ainda, com relação ao tempo destinado ao repouso e refeição, a Empresa poderá adotar intervalo intrajornada de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, com saída antecipada de 30 (trinta) minutos.

CLÁUSULA 39ª - DATA DO PAGAMENTO

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês a que corresponder, salvo nos casos de impossibilidade ocasionadas por caso fortuito ou força maior.

CLÁUSULA 40ª - CRACHÁ DE ACESSO AO SISTEMA PARA OS EMPREGADOS AFASTADOS PELO INSS

As **EMPRESAS** liberarão crachás de gratuidade para acesso ao sistema, para os empregados afastados pelo INSS por auxílio-doença, desde que portador de doenças crônicas (miocardiopatia grave, neoplasias, mal de Alzheimer, esclerose múltipla, esclerose em placa, insuficiência renal crônico terminal, AIDS, mal de Parkinson e câncer), com vistas a proporcionar o deslocamento gratuito no sistema metroviário do empregado durante seu tratamento médico.

Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá apresentar no RH atestado médico informando a necessidade do tratamento, o local e o período, para que seja providenciada a liberação do crachá.

Para aqueles empregados afastados por qualquer outro motivo, poderá ser autorizada sua utilização para seu tratamento médico, após avaliação da área de Assistência Social e Médica das **EMPRESAS**.

Caso fique constatada a utilização para fim diverso do constado nessa cláusula, as **EMPRESAS** se reservam o direito de suspender o acesso ao sistema metroviário.

TÍTULO III – ESCALAS DE SERVIÇO

CLAUSULA 41ª - ESCALAS DE SERVIÇO

As partes aprovam a aplicação das seguintes escalas de serviço no quadro “Escala Disponível para Toda a Empresa”, a serem praticadas no âmbito das **EMPRESAS**, de acordo com a necessidade de cada área e função.

12X36 (12 horas)
2 X 2 (12 horas)
4X1/2X1/4X2
5x2
6X1/5X1/6X2
6X1/5X2
6X1/5X2/5X1/6X2
6x2
6X2/4X2
4 X 4 (12 horas)
4x2
3x2/4x2
6x3
4x1x2x3
6x2/3x2
Somente para ECO noturno
2x1x2x2

ESCALA 12X36 – Os empregados que trabalham nesta escala possuem carga horária normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo 12 (doze) horas de trabalho por dia, por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 2 X 2 – Esta escala de trabalho importa em 2 (dois) dias de trabalho, seguido de 2 (dois) dias de descanso em turnos de 12 horas seguidos ou alternados, com carga horária normal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

ESCALA 4X1 / 2X1 / 4X2 – Esta escala importa em 4 (quatro) dias de trabalho, seguido de 1 (uma) folga por 2 (dois) de trabalho por 1 (um) de descanso, por 4 (quatro) de trabalho e 2 (dois) de folga, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALAS 5X2 - Esta escala importa em 5 (cinco) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X1 / 5X1 / 6X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias de trabalho com 1 (um) dia de descanso, seguidos de 5 (cinco) dias de trabalho, por 1 (um) dia de descanso, fechando o ciclo em 6 (seis) dias de trabalho, por 2 (dois) dias descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X1 / 5X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias de trabalho, por um 1 (um) dia de descanso, seguido de 5 (cinco) dias de trabalho, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X1 / 5X2 / 5X1 / 6X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias de trabalho com 1 (um) dia de descanso (domingo), seguida de 5 (cinco) dias de trabalho com 2 (dois) dias de descanso (sábado e domingo), seguindo com 5 (cinco) dias de trabalho por 1 (um) de descanso (sábado), terminando com 6 (seis) dias de trabalho e 2 (dois) de descanso (sábado e domingo), com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias trabalho com 2 (dois) dias de descanso, com a carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X2 / 4X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias trabalhados, por 2 (dois) de descanso, seguidos por 4 (quatro) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 4x4 – Esta escala importa em 4 (quatro) dias trabalhados, por 4 (quatro) de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, com 12 horas de trabalho por dia, sendo 2 (dois) dias das 7h às 19h e os 2 (dois) dias posteriores das 19h às 7h, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 4X2 - Esta escala importa em 4 (quatro) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 3X2 / 4X2 - Esta escala importa em 3 (três) dias trabalhados, por 2 (dois) de descanso, seguidos por 4 (quatro) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X3 - Esta escala importa em 6 (seis) dias de trabalho, por 3 (três) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 6X2 / 3X2 - Esta escala importa em 6 (seis) dias trabalhados, por 2 (dois) de descanso, seguidos por 3 (três) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 2X1X2X2 – Esta escala importa em 2 (dois) dias trabalhados, por 1 (um) dia de descanso, por 2 (dois) dias trabalhados, por 2 (dois) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

ESCALA 4X1X2X3 – Esta escala importa em 4 (dois) dias trabalhado diurno, por 1 (um) dia de descanso, por 2 (dois) dias trabalhado pernoite, por 3 (tres) dias de descanso, com carga horária de 44 horas semanais, sempre com intervalo regular para refeição e descanso.

Aqueles empregados que não estiverem contemplados nas escalas de trabalho acima mencionadas deverão permanecer cumprindo suas jornadas de trabalho em seus horários habituais.

Os Condutores / Pilotos de trem permanecem com carga horária de 44 horas semanais, entretanto, com 6h20min. de efetiva condução e 1h de intervalo para refeição e descanso.

Fica ainda acordado que, em situações de operações especiais ou de emergência, as escalas previstas neste Instrumento podem variar enquanto perdurar a necessidade operacional.

Algumas escalas contemplam a necessidade de revezamento, mas sempre obedecendo a carga horária legal para estes casos.

PARÁGRAFO ÚNICO – PAGAMENTO DE HORA EXTRA

As **EMPRESAS** acordam em pagar **HORAS EXTRAS** para os empregados que trabalhem em escalas de 12 (doze) horas (12x36; 2x2 e 4x4) e a 5x2 operacional (10 horas) quando os mesmos estiverem de plantão em dias de feriado.

TÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

CLÁUSULA 42ª - VIGÊNCIA

Este Acordo Coletivo de Trabalho inicia sua vigência em 1º de maio de 2023 e terá vigência até 30 de abril de 2025, quando serão objeto de negociação todas as cláusulas deste instrumento, tanto as cláusulas econômicas quanto as cláusulas sociais, porém as cláusulas econômicas também serão rediscutidas em 2024, com início de vigência em 1º de maio de 2024 até a vigência de 30 de abril de 2025.

CLÁUSULA 43ª - QUADROS DE AVISOS

As **EMPRESAS** permitirão ao **SIMERJ** a colocação de quadros de avisos, medindo até 1,50 x 0,90, para divulgação de notícias de interesse da categoria, nos locais já existentes nas **EMPRESAS** nos prédios do Centro Administrativo - CA e Centro de Manutenção – CM (área

de preventiva, vias, obras, energia, salas condutores/pilotos e refeitório), Pátio Norte (local a ser apontado pelas Empresas), bem como no local destinado as refeições dos empregados que trabalham nas estações (refeitórios).

O **SIMERJ** compromete-se a utilizar o quadro de avisos apenas para colocação de mensagens e notícias de interesse da categoria profissional que representa, assumindo a inteira responsabilidade pelo teor dos documentos neles afixados, sob pena de retirada do quadro de aviso e revogação automática do direito de sua utilização.

Para impossibilitar o uso do referido quadro por pessoas estranhas ao **SIMERJ** serão os mesmos mantidos fechados, reservando-se ao Sindicato a guarda das chaves.

CLAUSULA 44ª - CRACHÁ DE ACESSO AO SISTEMA PARA OS DIRETORES DO SIMERJ E FENAMETRO

Para livre acesso na utilização do transporte metroviário, as **EMPRESAS** concederão, até no máximo, 07 (sete) crachás de gratuidade, que deverão ser utilizados pelos diretores do **SIMERJ** não empregados das Empresas, mediante relação nominal a ser encaminhada às **EMPRESAS**. Estes crachás de gratuidade somente serão fornecidos, em número a ser definido pela empresa, caso não haja diretores do SIMERJ, que sejam empregados das empresas, cedidos sem ônus para o Sindicato. A utilização do crachá é de uso pessoal e intransferível, somente para os não empregados das **EMPRESAS**.

CLÁUSULA 45ª - DIRETORES LIBERADOS

As **EMPRESAS** se comprometem que serão 07 (sete) membros da Diretoria do **SIMERJ** liberados e 02 (dois) da Federação Nacional dos Metroviários **FENAMETRO**, pertencente a qualquer quadro das **EMPRESAS**, os quais serão dispensados do comparecimento ao trabalho para se incumbirem de suas responsabilidades sindicais, sem prejuízo da remuneração, tempo de serviço e demais direitos, como se trabalhando estivessem.

CLÁUSULA 46ª – DISTRIBUIÇÃO DE KIT DE APRESENTAÇÃO SINDICAL

As **EMPRESAS** distribuirão, individualmente, um “Kit” de apresentação sindical, aos seus novos empregados. O Kit referido nesta cláusula será previamente fornecido pelo **SIMERJ** e apresentado as **EMPRESAS** sobre seu conteúdo, que em hipótese alguma, poderá conter propaganda político-partidária ou ser ofensivo a pessoas, empresas, partidos e/ou Governo.

CLÁUSULA 47ª – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Ficam as **EMPRESAS** e o **SIMERJ** obrigados a pagar a multa no valor do piso da categoria vigente, conforme descrito na Cláusula 16ª acima, por empregado prejudicado, desde que o descumprimento do acordo seja reconhecido por determinação judicial transitada em julgado. Os beneficiários da multa serão os empregados prejudicados com o ato de descumprimento reconhecido judicialmente.

Parágrafo Único – Fica acordado entre as partes que o **SIMERJ** deverá notificar as **EMPRESAS**, e as **EMPRESAS** ao **SIMERJ**, sobre qualquer possível descumprimento, cabendo às **EMPRESAS** ou **SIMERJ** providenciar a regularização em até 30 (trinta) dias, contados da data do recebimento da notificação.

CLÁUSULA 48ª – ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL

As **EMPRESAS** se comprometem a observar a estabilidade prevista no Art. 8º da Constituição Federal de 1988 para os dirigentes sindicais do SIMERJ e da **FENAMETRO**, devendo o **SIMERJ** enviar para as **EMPRESAS** a relação dos eleitos pela categoria para o exercício da direção.

TÍTULO VI – CLÁUSULAS NOVAS

CLÁUSULA 49ª – ABONO FESTA DE FINAL DE ANO

As **EMPRESAS** se comprometem a dar um dia de abono para aqueles empregados (as) que no ano de 2022 não tiveram nenhuma alteração de frequência no seu ponto e que no dia da Festa de Final de Ano por motivo de escala não puderam participar do evento.

CLÁUSULA 50ª – SEDE CAMPESTRE

As **EMPRESAS** se comprometem e acordam em fazer um convênio com alguma instituição que proporcione a seus empregados e familiares, área de lazer, para poderem usufruir com seus familiares em dias em que estejam de folga.

Esse espaço deverá possuir piscina, área de churrasco, área de recreação, área de jogos, bar e restaurante, quartos para pernoitarem, quadra ou campo de futebol e voleibol de fácil acesso aos empregados.

CLÁUSULA 51ª – EMPREGADO (A) PADRÃO DO MÊS

As **EMPRESAS** se comprometem a eleger todos os meses do ano decorrente 01 (um) empregado (a) por linha I-II-IV, (Manutenção, Administrativo e Operação) com exemplo de qualidade de serviço, onde o referido empregado (a) ganhará um prêmio no valor de 30% (trinta por cento) em recarga no ticket alimentação.

Para fazer jus a esse benefício os empregados (as), terão que manter os seguintes critérios:

- Que no ano de 2022 não tiverem nenhuma alteração de frequência no seu ponto.
- Que tenha realizado algum ato na sua rotina laborativa, que gerou um elogio por parte da chefia ou de usuário.
- Que no ano de 2022 não tiveram nenhuma alteração disciplinar.

PARÁGRAFO 1º – Será realizado no final do mês de dezembro (dia 26/12/2023) ranking com os empregados (as) padrões do ano decorrente de 2023 com a premiação de 1º, 2º e 3º lugar, com os seguintes critérios para desempate nas suas respectivas colocações:

- Quantidade de vezes que foi empregado (a) PADRÃO no ano decorrente.
- Matrícula.

PARÁGRAFO 2º - A premiação a que se refere o parágrafo 1º será **acordada entre a Empresa e o Sindicato na primeira quinzena de dezembro do ano corrente.**

CLÁUSULA 52ª – TAXA DE NEGOCIAL DE ACT

As **EMPRESAS** descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, uma única vez, 03 meses posterior a assinatura do Acordo Coletivo, o valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário base, a título de TAXA NEGOCIAL, como pagamento ao SINDICATO por uma ação concreta realizada pela instituição, que é a campanha salarial até o fechamento do ACT. Para não haver desconto acima mencionado, o empregado, sindicalizado ou não, deverá manifestar sua **RECUSA** de desconto, por escrito, até 02 meses após a aprovação do ACT 2023/25, que deverá ser referendado e aprovado pela Categoria através de assembleia, bastando, para tanto, apresentar em 03 (três) vias, carta desautorizando o referido desconto à Área de Recursos Humanos das **EMPRESAS**.

As partes, **EMPRESAS** e **SIMERJ**, se obrigam a divulgar os termos e prazos constantes nesta cláusula no âmbito da Companhia.

CLÁUSULA 53º - QUADRO “A” PARA ESCALA PILOTOS (AS) CONDUTORES (AS)

Os empregados do Quadro “A” que exercerem a função de condutores (as) de trem permanecerão com a jornada de trabalho de 44 horas semanais, devendo, no entanto, cumprirem jornada de seis horas na condução de trens e quinze minutos de refeição, o restante da jornada semanal, no total de 32 horas mensais, a critério das empresas, ser utilizadas em treinamentos e capacitação.

CLÁUSULA 54º - ESCALA DE PERNOITE PARA OS PILOTOS (AS) E CONDUTORES (AS) DE TREM

As Empresas passam a adotar a partir de 01 (primeiro) de maio de 2023 a escala 3x2 pernoite para os referidos empregados (as).

CLÁUSULA 55º BANCO DE HORAS

A Empresa se compromete a pagar em dobro todos os feriados laborados nos períodos em que foram implantados os acordos individuais de banco de horas, haja vista que não havia nenhuma menção ao trabalho em feriados nos referidos documentos, ao contrário dos Acordos Coletivos vigentes a época que previam em uma de suas cláusulas o gozo da folga dentro do período de 30 (trinta dias) ou seu pagamento em dobro.

CLÁUSULA 56º - LIBERAÇÃO SALDO DO MULTIPENSION

As Empresas se comprometem a liberar os valores do saldo, mesmo que o empregado não tenha sido demitido, aos portadores de doenças crônicas.

Entendem-se, por deficiência, aquelas estabelecidas no Decreto n.º 3.298/99, que regulamenta a Lei n.º 7.853/89, a saber:

“Art. 4º - É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.