

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2024/2025

**MetrôRio, MetrôBarra e
SIMERJ**

Sumário

<u>PARTES ACORDANTES</u>	3
<u>CONSIDERAÇÕES GERAIS</u>	3
<u>TÍTULO I – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS</u>	4
<u>CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL</u>	4
<u>CLÁUSULA 2ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS</u>	7
<u>CLÁUSULA 3ª - ADICIONAL QUEBRA DE CAIXA</u>	9
<u>CLÁUSULA 4ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO</u>	9
<u>CLÁUSULA 5ª – QUADRO A E B</u>	9
<u>CLÁUSULA 6ª – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE</u>	10
<u>CLÁUSULA 7ª – PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO</u>	10
<u>CLÁUSULA 8ª – SEGURO DE VIDA</u>	11
<u>CLÁUSULA 9ª – REFEIÇÃO E TRANSPORTE NA JORNADA EXTRAORDINARIA</u>	11
<u>CLÁUSULA 10ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO</u>	12
<u>CLÁUSULA 11ª – AUXÍLIO PRE-APOSENTADORIA</u>	12
<u>CLÁUSULA 12ª – ADICIONAL PARA INSTRUTORES</u>	12
<u>CLÁUSULA 13ª - VALE REFEIÇÃO</u>	13
<u>CLÁUSULA 14ª – VALE COMBÚSTIVEL</u>	14
<u>CLÁUSULA 15ª – AUXÍLIO FUNERAL</u>	15
<u>CLÁUSULA 16ª – AUXÍLIO CRESCHE</u>	15
<u>CLÁUSULA 17ª – AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA MATERIAL ESCOLAR</u>	15
<u>CLÁUSULA 18ª – CESTA BÁSICA</u>	16
<u>CLÁUSULA 19ª –PISO DA CATEGORIA</u>	17
<u>CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO AOS EMPREGADOS COM FILHO PCD</u>	17
<u>CLÁUSULA 21ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL</u>	19
<u>CLÁUSULA 22ª – TRABALHO FERIADO E REPOUSO</u>	Error! Bookmark not defined.9
<u>CLÁUSULA 23ª – AUXÍLIO DOENÇA CRÔNICA</u>	20
<u>CLÁUSULA 24ª – ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO</u>	20
<u>CLÁUSULA 25ª – AUXÍLIO HOME OFFICE/TRAB REMOTO</u>	21
<u>CLÁUSULA 26ª – TRANSF VALORES CUSTO OPERACIONAL DO TÍQUETE E DE CURSOS</u>	22
<u>CLÁUSULA 27ª – AUXÍLIO TELEFONE CORPORATIVO/APARELHO PRÓPRIO</u>	22
<u>CLÁUSULA 28ª – RELATÓRIO REDE CREDENCIADA</u>	22
<u>CLÁUSULA 29ª - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE</u>	22

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

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 CNPJ. sob o nº. 10.324.624/0001-18, **METROBARRA S.A.**, com sede na Avenida Presidente Vargas nº. 2700, Centro, inscrita no CNPJ. 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 Treze de Maio, n.º 13 – sala 804 – Centro, inscrita no CNPJ 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 no ano de 2023 (ano ímpar) foram discutidas todas as cláusulas deste Acordo (econômicas e sociais), tendo sido aceito o reajuste de 4% sobre salários e benefícios para todos os colaboradores (operacionais e administrativos), exceto nos benefícios de VA/VR e Cesta básica, que tiveram reajustes no percentual de 9,13%, portanto, acima do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) de 3,83%, que é o indicador utilizado para a correção dos salários e benefícios, e exceto também os benefícios do Plano de Saúde e do Piso Salarial, que são reajustados por índices próprios;

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

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

Considerando a aprovação da proposta das **EMPRESAS** em Assembleia de Trabalhadores ocorrida em 02 a 05 de outubro de 2023, com urnas fixas nas linhas de operação 1, 2 e 4

das empresas, bem comonasede do Metrô Rio (Centro Administrativo, Centro de Manutenção).

Considerando que no ano de 2024 (ano par) estão previstas a discussão das cláusulas econômicas do acordo, e caso haja entendimento entre as partes (Sindicato/Empresas), estes poderão acrescentar para a discussão propostas sociais que venham a contribuir para a qualidade de vida e laboral dos empregados das Empresas Metrô Rio/Barra S/A.

Considerando a aprovação da proposta dos trabalhadores ou de uma contraproposta das Empresas será realizada assembleia dos trabalhadores para deliberação e aprovação do ACT, que ocorrerá com data, hora, local e logística a serem definidas pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTE METROVIÁRIO, VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS E MONOTRILHOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, SIMERJ.**

AS PARTES RESOLVEM:

TÍTULO I – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS concederão reajuste a partir de primeiro de maio de 2024, que será à correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, acrescido do índice 5,11%, referente as perdas salariais (reajuste salarial), dos últimos 03 anos, haja vista, que nos anos 2020 e 2021 a Empresa não concedeu na sua integralidade a correção do INPC, gerando assim a diferença supracitado de 5,11%, acrescido de juros do período até a aprovação pela categoria em assembleia do ACT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A data da realização da assembleia é de liberalidade do sindicato, podendo ser agendada ao termino das negociações entre as comissões patronal e dos Trabalhadores.

A assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho terá seus efeitos para todos os empregados que possuem seus contratos de trabalho regidos pela CLT, sendo consideradas as diferenças dos reajustes salariais, obrigatoriamente para aqueles admitidos até o dia 30 de abril de 2024.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não estão contemplados neste Acordo Coletivo: Diretores Estatutários, Estagiários, Jovens Aprendizizes e Empregados de Empresas Terceirizadas.

PARÁGRAFO QUARTO: As diferenças retroativas à Data Base - maio de 2024- serão pagas com acerto na folha de pagamento do mês subsequente, ou no mês corrente a aprovação desse acordo, caso a aprovação aconteça antes do fechamento da folha de pagamento do mês corrente.

Os valores serão pagos reajustados e atualizados na data do mês que for referendado e aprovado o Acordo Coletivo, por meio de assembleia da Categoria Metroviária.

A votação que se definirá a aprovação ou não do referido Acordo será através de assembleia da categoria.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas pagarão as diferenças salariais de 2020 e 2021. Por não ter sido fornecido pela Comissão patronal da empresa o salário médio da folha de pagamento, para efeito de cálculo desta cláusula, será considerado o valor base de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Quando a Empresa repassar o valor médio real de sua folha será atualizado os referidos cálculos e da mesma será simulado o INPC de maio de 2024 na atualização desses cálculos.

Sendo assim:

Para um valor médio de R\$ 3.000,00 x 5% (INPC de maio de 2024) = R\$ 150,00 de aumento, ou seja, soma-se:

R\$ 3150,00 x 5,11% = R\$ 160,96 (perdas) + 150,00 (aumento) = R\$ 310,96. O salário passaria para R\$ **3.310,96**. Esse valor poderia ser pago na cesta e no ticket alimentação.

Aplicado na Cesta Básica R\$ 280,64 x 5% (INPC) = R\$ 14,03 + 280,64 = 294,67 = R\$ 310,64 = **R\$ 605,31**

Aplicado no Ticket Alimentação R\$ 1.067,56 (operacional) x 5% (INPC) = R\$ 53,38 + R\$ 1.067,56 = R\$ 1.120,94 + R\$ 310,96 = **R\$ 1.431,90**

Aplicado no Ticket Administrativo R\$ 918,87 x 5% (INPC) = R\$ 45,94 + R\$ 918,87 = R\$ 964,81 + 310,69 = **R\$ 1.245,77**

TABELA DOS ATRASADOS ANOS DE 2020 E 2021:

TABELA DE BASE DE CÁLCULO DA DÍVIDA SALARIAIS METRÔ RIO			
Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022	Ano 2023
Janeiro	Janeiro – 100,37	Janeiro – 100,37 + 108,27	Janeiro – 100,37 + 108,27
Fevereiro	Fevereiro – 100,37	Fevereiro - 100,37 + 108,27	Fevereiro – 100,37 + 108,27
Março	Março – 100,37	Março – 100,37 + 108,27	Março – 100,37 + 108,27
Abril	Abril – 100,37	Abril – 100,37 + 108,27	Abril – 100,37 + 108,27
(2,46%) Maio – 100,37	(2,59%) Maio – 100,37 + 108,27	Maio – 100,37 + 108,27	Maio – 100,37 + 108,27
Junho – 100,37	Junho – 100,37 + 108,27	Junho – 100,37 + 108,27	Junho – 100,37 + 108,27
Julho – 100,37	Julho – 100,37 + 108,27	Julho – 100,37 + 108,27	Julho – 100,37 + 108,27
Agosto – 100,37	Agosto – 100,37 + 108,27	Agosto – 100,37 + 108,27	Agosto – 100,37 + 108,27
Setembro – 100,37	Setembro – 100,37 + 108,27	Setembro – 100,37 + 108,27	Setembro – 100,37 + 108,27

Outubro – 100,37	Outubro – 100,37 + 108,27	Outubro – 100,37 + 108,27	Outubro –100,37 + 108,27
Novembro – 100,37	Novembro – 100,37 + 108,27	Novembro – 100,37 + 108,27	Novembro –100,37 + 108,27
Dezembro – 100,37	Dezembro – 100,37 + 108,27	Dezembro - 100,37 + 108,27	Dezembro –100,37 + 108,27

Salário Médio aproximado em 2020 => R\$ 2.400,00 + R\$ 1.680,00 (70% de encargos) => R\$ 4.080,00	
R\$ 4.080,00 x 2,46% => R\$ 100,37	R\$ 4.080,00 x 2,59% => R\$ 108,27
03 13º salários =====>R\$ 301,11	02 13º salários =====>R\$ 216,54
R\$ 100,11 x 49 =====>R\$ 5.395,39	R\$ 108,27 x 37 =====> R\$ 4.005,99
Total =====>R\$ 5.696,50+	Total =====> R\$ 4.222,53
= R\$ 9.919,03	
Total Geral => R\$ 9.919,03 x 2.000 (empregados) = R\$ 19.838.060,00	

As empresas poderão optar ainda por discutir os atrasados judicialmente, e acordar junto ao SIMERJ a concessão de reajuste a partir de primeiro de maio de 2024, com correção salarial de 100% do INPC, referente as perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, acrescido o índice de 10% como reparação da dívida atual.

CLÁUSULA 2ª – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A **EMPRESA** e o **SIMERJ** acordam através deste Acordo Coletivo, a manutenção de Plano de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, na forma definida a seguir.

Para aferição da composição do valor devido aos empregados elegíveis, a título de Participação nos Lucros e Resultados - PLR, adotar-se-á o período compreendido entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

O Programa de participação nos Lucros e Resultados será subdividido em: (i) atingimento das metas corporativas e de departamento e, (ii) resultado da pesquisa de opinião denominada de IQS – Índice de Qualidade do Serviço.

Definições: Metas Corporativas – Aquelas obtidas através do resultado previsto para o **EBITDA** da **EMPRESA**;

Metas de Departamento – Aquelas escolhidas entre as previstas no contrato de gestão de cada liderança.

Pesquisa de Satisfação (IQS) – Pesquisa realizada junto aos usuários do MetrôRio.

ATINGIMENTO DAS METAS

O valor a ser pago terá como parâmetro - para base de cálculo do valor devido - percentual em montante equivalente ao salário base recebido pelo empregado elegível. Para tanto deverão ser atingidas as metas (até 5 metas) destinadas ao setor em que trabalha.

Em sendo atingido, de acordo com o contrato de gestão vigente, índice abaixo de 90% (noventa por cento) nada será devido ao empregado; de 90 a 99% será tido como abaixo da 17 meta; de 100 a 104% será reconhecido como dentro do "target" (alvo); de 105 a 112% como desempenho superior e acima de 112% como desempenho excelente. De acordo com o atingimento das metas e considerando as 04 (quatro) faixas acima, será pago o valor que corresponder, conforme os demonstrativos (metas e valores) apresentados às áreas respectivas, que fazem parte integrante deste instrumento, tal como disciplinado pelo parágrafo 1º, do artigo 2º, da Lei 10.101/00 para todos os efeitos jurídicos.

PESQUISA DE OPINIÃO IQS

Para fins de pagamento de PLR será feita aferição do resultado da pesquisa IQS realizada em novembro de 2023, obedecido o critério abaixo:

Nota obtida na pesquisa do 2º semestre de 2023	Até 6,99	7 a 7,79	7,8 a 8,19	8,2 a 8,59	8,6 a 8,99	Igual ou superior a 9,0
Parcela fixa de cada empregado (em real)	R\$ 0,00 R\$ 650,00	R\$ 650,00 R\$ 884,00	R\$ 700,00 R\$ 952,00	R\$ 750,00 R\$ 1.020,00	R\$ 800,00 R\$ 1.088,00	R\$ 900,00 R\$ 1.224,00

As partes acordam que a régua para pagamento fixo (IQS) por não sofrer alterações de valores deste o ano de 2006, sendo assim propomos uma alteração salarial de 2% ao ano, gerando no acumulado uma diferença de cerca de 36%, sem considerar os juros do período de 2% ao ano, que a partir do pagamento desta PLR, haverá sempre aumento anual considerando aos valores da referida régua o índice aplicado ao Reajuste Salarial, independente da data do seu fechamento.

O valor será equacionado e somado ao pagamento da relativa PLR, que ocorrerá sempre no ano posterior da assinatura do ACT, ou seja, a PLR de 2024, será paga em 2025, e assim sucessivamente aos anos posteriores.

DA ELEGIBILIDADE AO PLANO E SEU RECEBIMENTO

São elegíveis ao Plano todos os empregados com contrato de trabalho com prazo indeterminado da **EMPRESA**, desde que observadas as condições a seguir deduzidas.

Nas rescisões imotivadas, incluindo os casos de pedido de demissão, ocorridas no período de 01.01.2024 até 31.12.2024, será devido o pagamento do previsto nesta cláusula, 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 2024, cujo pagamento ocorrerá através de rescisão complementar.

Para aquelas admissões ocorridas entre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, será devido o pagamento àquele empregado que tiver condições materiais a recebê-lo, de maneira proporcional, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo serviço neste período.

Os admitidos a partir de 1º de janeiro de 2025, inclusive, não farão jus ao pagamento previsto nesta cláusula.

Não farão jus ao recebimento dos valores estabelecidos no presente plano aqueles empregados desligados da **EMPRESA**, por qualquer motivo, até 31.12.2023.

Entretanto, farão jus ao pagamento da parcela prevista nesta cláusula aqueles empregados cujo contrato de trabalho encontre-se suspenso ou interrompido e desde que o fato gerador do afastamento tenha ocorrido a partir de 01.01.2024, e deverá 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 2024. A **EMPRESA** pagará aos empregados elegíveis ao presente plano, com o contrato de trabalho vigente com prazo indeterminado, a título de adiantamento da PLR, até o dia acordado e pré-agendado entre a EMPRESA e SIMERJ ano de 2024, um valor fixo de acordo com a nota, relativo à parcela intitulada de opinião IQS.

A **EMPRESA** pagará o valor remanescente, relativo à PLR, obedecidas as condições previstas neste instrumento e nos anexos que o compõem, aos empregados elegíveis, após a Reunião do Conselho de Acionistas realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, que aprovar as contas da **EMPRESA**, bem como o resultado apurado das metas estabelecidas para a percepção do pagamento da PLR, obedecidas as previsões legais que regulam a matéria relativa à Participação nos Lucros e Resultados, Lei nº. 10.101/00.

A **EMPRESA** poderá dentro dos mecanismos de aferição das informações e metas, conforme estabelece o § 1º, do inciso I, do artigo 2º, da Lei 10.101/00, a seu exclusivo critério, redimensionar o atingimento de quaisquer metas, desde que tenha havido, durante o período de apuração das mesmas, influência externa e alheia a intervenção dos participantes, influenciando, com isso o seu direito substantivo de participação (garantido em lei), comprometendo, em decorrência, o atingimento das regras adjetivas previamente estabelecidas.

Todos os pagamentos efetivados a título de PLR (Participação nos Resultados) não integrarão a remuneração para nenhum efeito, conforme estabelece o artigo 3º, da Lei 10.101/00.

CLÁUSULA 3ª - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregados (OE'S) **independentemente de executarem a função de Operador de Caixa, bastando apenas estarem aptos e a disposição para exercer a função**, receberão um adicional específico de qualquer outro que será denominado “Quebra de Caixa” em valor equivalente a 07% (sete por cento) do seu salário base. **Os empregados que não registraram em 2023 até o decorrer do ano de 2024, alteração de ponto (falta ou atraso), receberão mais 03% (três por cento) de “QUEBRA DE CAIXA”. O valor correspondente poderá ser creditado (a mais) no seu tíquete alimentação. Esse adicional não servirá de base para cálculos remuneratórios.**

CLÁUSULA 4ª - 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) a cada trimestre ao piso da categoria dos empregados das Empresas, que receberam menos de 04 salários mínimos no ano corrente. Os valores não serão creditados no salário dos empregados da

Empresas, sendo pago em forma de abono, em crédito ou em recarga no TÍQUETE REFEIÇÃO, no mês subsequente a assinatura do ACT 2024/25.

CLÁUSULA 5ª – QUADRO A e B

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 6ª - 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 **conforme consolidado nos ACT's**.

CLÁUSULA 7ª – 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excepcionalmente vinculado a este ACT 2023/2024, a empresa irá custear o reajuste aplicado pela operadora do Plano, que é: 25% de reajuste de agosto até dezembro/2023, e, 35% de reajuste de janeiro a julho/2024. Os valores acumulados subsidiados pela empresa de agosto/ 23 a julho/24, não serão repassados aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Independentemente de qualquer aumento da inflação médica durante este período contratual do plano, não será repassado quaisquer custos adicionais aos empregados, ou seja, durante os meses de agosto/23 a julho/24 (período contratual) não haverá repasses de custos aos empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O subsídio custeado pela Empresa no período de agosto a dezembro de 2023 (25%) e de janeiro a julho de 2024 (35%), não terá repasse dos valores para os empregados durante o período contratual, conforme parágrafo segundo, ou ainda fora desse período ou qualquer outro que possa ocorrer.

PARÁGRAFO QUARTO: O índice a ser negociado no ano de 2024 entre às **EMPRESAS** e a **BRADESCO SAÚDE**, em hipótese alguma poderá ser repassado aos **EMPREGADOS** da **EMPRESA**. O índice não poderá ser maior do que (a **EMPRESA**) deu como **REAJUSTE SALARIAL** aos seus **EMPREGADOS** no referido acordo. Caso o valor seja maior do que o índice do **REAJUSTE SALARIAL**, as Empresas custearão a diferença a maior do reajuste aplicado pela **OPERADORA DO PLANO DE SAÚDE BRADESCO** e os valores acumulados subsidiados pelas empresas não serão repassados aos Empregados independentemente

de qualquer aumento da inflação médica durante o período contratual do plano. Não sendo repassado quaisquer custos adicionais aos Empregados desses valores no período contratual, conforme citado no parágrafo segundo, e ainda fora desse período, ou qualquer outro que possa ocorrer reajuste ou aumento por parte da OPERADORA DO PLANO DE SAÚDE BRADESCO.

Parágrafo Quinto – As **EMPRESAS**, acordam garantir a melhoria da qualidade do referido plano de saúde se comprometendo que o plano não sofrerá redução ou descontinuidade na sua rede credenciada, na grade de prestação de serviços e/ou na queda da qualidade médica em âmbito Estadual e Nacional.

Parágrafo Sexto – As **EMPRESAS** acordam que bimestralmente, enviarão planilha a ser disponibilizadas nos canais de Comunicação das Empresas, haja vista, o constante descredenciamento dos serviços acordados entre as Empresas e o **BRADESCO SAÚDE**, trazendo total desconforto e um potencial risco de vida aos seus empregados, haja vista, que essa negociação do plano de saúde ocorre somente entre as Empresas e a BRADESCO SAÚDE, o que vem impactando de forma negativa na vida dos seus empregados e familiares.

Parágrafo Sétimo – As **EMPRESAS** acordam que acompanharão junto a **BRADESCO SAÚDE** o prazo de até 21 dias para as autorizações de cirurgias, sendo divulgado aos interessados o cumprimento desse prazo através do suporte do Plano de Saúde localizado dentro da empresa. O pedido de garantia de cumprimento de prazo para cirurgias encontra amparo na Resolução Normativa da ANS nº 259.

CLÁUSULA 8ª - 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 deverão ser registrados na Superintendência de Seguros Privados - SUSEP.

As **EMPRESAS** providenciarão o desconto em folha de pagamento de cada empregado no 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 9ª - REFEIÇÃO E TRANSPORTE NA JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Nas prorrogações de jornada a partir da 3ª (terceira) hora extra, por necessidade imperiosa, decorrente de força maior ou da necessidade de conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, será fornecido ao empregado, gratuitamente, refeição e transporte, na forma abaixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O transporte será concedido apenas nos casos em que o término da jornada prorrogada, extraordinariamente, ultrapasse às 0:00h em dias normais,

23:00hs nos fins de semana e feriados e/ou o fechamento do sistema em dias de operações especiais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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, por necessidade imperiosa, decorrente de força maior ou da necessidade de conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, o mesmo terá direito a mais um crédito em seu cartão eletrônico (VA ou VR) no valor de 01 (um) tíquete refeição.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que trabalhar no dia de sua respectiva folga ou repouso remunerado, por necessidade imperiosa, decorrente de força maior ou da necessidade de conclusão de serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, 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 QUARTO: Os créditos referentes ao tíquete refeição na jornada extraordinária serão quitados no 25º dia do mês subsequente ao período de apuração das horas extras.

PARÁGRAFO QUINTO: As ocorrências tratadas nesta cláusula abrangem os dias de trabalho em operações especiais programadas, tais como Carnaval e pós Carnaval, Réveillon, Rock In Rio, além das demandas que advém de determinação do Poder Público para o funcionamento da operação 24:00hs ou com extensão do horário normal da operação.

CLÁUSULA 10ª - 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 a quele em que tiver ocorrido a substituição.

PARÁGRAFO ÚNICO - As **EMPRESAS** assegurarão o pagamento da substituição ao empregado classificado em cargo operacional, 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 11ª - 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 de contribuição pelo empregado.

CLÁUSULA 12ª - ADICIONAL PARA INSTRUTORES

Os empregados que lecionem cursos previamente aprovados pela área de treinamento das **EMPRESAS** farão jus, por hora-aula, ao valor de R\$ 14,77 (quatorze reais e setenta e sete centavos), 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 próprias de ministrar cursos (ex.: cargos de liderança), assim como aos cargos da área de recursos humanos ou aquelas atividades de instrução que sejam inerentes ao cargo já exercido, sendo assim as Empresas **CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A** e **METROBARRA S.A.** concederão a partir de primeiro de maio de 2024, correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, **acrescido do índice 10% como reparação da dívida atual, conforme citada na CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme anexos das planilhas dos atrasados.**

CLÁUSULA 13ª - VALE-REFEIÇÃO

Fica assegurada a concessão de vale-refeição ou vale-alimentação eletrônico, mensalmente, em cartão próprio, no valor de R\$1.067,56 (hum mil e sessenta e sete reais e cinquenta e seis centavos) para os empregados operacionais e R\$918,87 (novecentos e dezoito reais e oitenta e sete centavos) para os empregados administrativos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito de pagamento do tíquete de horas extras ou desconto devido a faltas injustificadas o valor a ser considerado para os empregados operacionais será de R\$41,06 (quarenta e um reais e seis centavos) e para os empregados administrativos será de R\$41,77 (quarenta e um reais e setenta e sete centavos).

OBS. 1: As Empresas **CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A** e **METROBARRA S.A.** acordam que a partir de primeiro de maio de 2024, **ocorrerá correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, mais o acréscimo do índice 10% como reparação da dívida atual, conforme citada na CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme anexos das planilhas dos atrasados. O índice incidirá tanto para vale-refeição e/ou vale alimentação (operacional- administrativo), como também para cálculos de pagamento do tíquete de horas extras ou desconto devido a faltas injustificadas a ser considerado para os empregados operacionais e para empregados administrativos.**

OBS. 2: As empresas se comprometem a igualar os valores dos vales refeições operacional e administrativo no valor de R\$ 1.300,00 (hum mil trezentos reais) mensais, considerando

ainda os índices de reajuste. A unificação dos valores se trata de benefício de ordem alimentar e nesse caso não deve se avaliar a quantidade de alimento consumido por dias trabalhados. O valor do vale refeição para todos os Empregados das Empresas para efeito de pagamento do tíquete de horas extras ou desconto de faltas injustificadas, deverá ter também um valor único quando consideradas esses dois casos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os empregados que tiverem seu contrato de trabalho suspenso, por qualquer motivo, não terão direito à percepção do benefício tratado nesta cláusula a partir do **360º (trecentésimo sexagésimo) dias**, à exceção daqueles empregados que estiverem apenas afastados por acidente de trabalho típico ou de trajeto (empregados afastados por doença ocupacional, não estão contemplados por esta cláusula), e 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, **comotambém os empregados, que estão afastados por motivo de acidente de trabalho, o qual reduza sua capacidade laborativa ou lhe cause alguma sequela, e os empregados que estão afastados por motivos de acidente fora da Empresa que tenha ocorrido óbito corporal não sendo necessário a certidão de óbito da referida parte do corpo, mas apenas a declaração ou exame que comprove a amputação onde deixe claro a permanência do ser vivente.**

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados com contrato de trabalho suspenso até julho de 2010 que permaneceram recebendo o benefício previsto nesta cláusula, não se aplicarão a previsão contida no parágrafo acima, **ou seja, no PARÁGRAFO SEGUNDO.**

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado optante pela substituição do vale-refeição pelo vale-alimentação ou optante por receber o valor de 50% 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 SEXTO: 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 SÉTIMO: Fica estabelecido que as EMPRESAS realizarão uma única carga extra no valor de R\$ 354,65 (trezentos e cinquenta e quatro reais e sessenta e cinco centavos), em dezembro de 2023, no cartão eletrônico dos empregados (vale-alimentação ou vale-refeição eletrônico) a título de Ticket Extra de Natal. **As Empresas concederão a partir de primeiro de maio de 2024, correção salarial de 100% do INPC referente as perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, além de acréscimo do índice de 10% como reparação da dívida atual, referente a cláusula 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme anexos das planilhas de atrasados.**

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 01/01/2024, 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 2024, 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 8º 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 30/04/2024, os Jovens Aprendizes e os Estagiários. Os Empregados Terceirizados não serão contemplados.

CLÁUSULA 14ª - VALE- COMBUSTÍVEL

PARÁGRAFO ÚNICO:As EMPRESAS acordam em fornecer o Vale Combustível, para aqueles empregados que optarem por esse benefício, sendo descontados em 06% (seis por cento) conforme valor aferido no desconto do vale transporte. Será realizada pesquisa para validar a solicitação do vale combustível de forma a fornecer um valor equivalente daqueles que usam o transporte público.

CLÁUSULA 15ª - AUXÍLIO FUNERAL

As **EMPRESAS** pagarão auxílio-funeral no valor de até **R\$ 2.369,49 (dois mil e trezentos e sessenta e nove reais e quarenta e nove centavos)** 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.

As Empresas concederão a partir de primeiro de maio de 2024, correção salarial de 100% do INPC referente as perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, mais o acréscimo do índice de 10% como reparação da dívida atual, referente a CLÁUSULA 1º - REAJUSTE SALARIAL, conforme anexos das planilhas de atrasados

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO CRECHE

As **EMPRESAS** reembolsarão, mensalmente, aos seus empregados 85% (oitenta e cinco por cento) até o limite de **R\$748,46 (setecentos e quarenta e oito reais e quarenta e seis centavos)** para cada filho, até a idade de 08 (seis) anos e 11 (onze) meses, as despesas realizadas e comprovadas, inclusive matrículas, com o internamento em creches ou instituições de ensino análogas de sua livre escolha. **As Empresas CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A e METRÔBARRA S.A. acordam que a partir de primeiro de maio de 2024, ocorrerá uma correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a referente a CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme os anexos das planilhas dos atrasados.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Paraos filhos de empregados que estudam em colégios Públicos, receberão 50% (cinquenta por cento) do valor dessa cláusula no seu cartão de ticket alimentação, para complementar a merenda do referido aluno.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso ocorraum acidente, independente se o sinistro tenha ocorrido dentro das dependências da Empresa (Acidente de Trabalho) ou fora de seu ambiente laboral (acidente com óbito corporal ou óbito), as Empresas se comprometem a estender o relativo benefício para seus dependentes por um período de mais 12 meses.

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, caso ocorra o descrito no parágrafo 2º, (óbito) ao cônjuge que estiver designado por escrito, o direito de receber o benefício passará automaticamente para o outro cônjuge.

CLÁUSULA 17ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA MATERIAL ESCOLAR

As**EMPRESAS** efetuarão o pagamento na folha regulardo mês de fevereiro de 2024, aos seus empregados, em parcela única, **o valor de até R\$ 942,05 (novecentos e quarenta e dois reais e cinco centavos)** 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).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empresas **CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A** e **METROBARRA S.A.** concederãoa partir de primeiro de maio de 2024, uma correção salarial de 100% do INPC referente as perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, mais o acréscimo do índice de 10% como reparação da dívida atual, previsto na **CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL**, conforme anexos das planilhas dos atrasados.

As empresas acordam em efetuar o pagamento já reajustado na folha regular do mês de fevereiro de 2025, caso ocorra algum problema que iniba a apresentação de algum documento, alheio à vontade do referido funcionário, haverá uma prorrogação alinhada com a EMPRESA, para ser entregue posteriormente a solução da referida pendência.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO:Caso ocorraum acidente, independente se o sinistro tenha ocorrido dentro das dependências da Empresa (Acidente de Trabalho) ou fora de seu ambiente laboral, (Acidente com óbito Corporal ou óbito), as Empresas se comprometem em estender o benefício para seus dependentes por um período de mais um ano, além do previsto no Caput desta cláusula.

~~Este benefício não será cumulativo com aquele previsto na cláusula 16ª deste Acordo Coletivo de Trabalho.~~

CLÁUSULA 18ª - CESTA BÁSICA

As **EMPRESAS** concederão cesta básica, cujo pagamento ocorrerá via cartão eletrônico vale-alimentação, **a seu exclusivocritério, no valor de R\$ 280,64 (duzentos e oitenta reais e sessenta e quatro centavos), reajustado a partir de primeiro de maio de 2024, com índice de 100% medido pelo DIEESE**, mensalmente em observância as Regras do Regulamento Interno. Excepcionalmente, entre os meses de junho de 2023 e setembro de 2023, as regras instituídas no Regulamento Interno elaborado pelas Empresas serão flexibilizadas a critério da empresa. Após esse período, caso o número de ocorrências de “esquecimentos de registro de ponto” não tenha reduzido, esta retornará ao rol de ocorrências que incidem na hipótese do NÃO RECEBIMENTO da Cesta Básica no mês do ocorrido. Não fará jus ao recebimento da cesta básica o empregado que tiver sofrido sanção disciplinar de suspensão, afastamento superior a 15 dias dentro do mês de pagamento, retorno do órgão previdenciário dentro do mês de pagamento, não houver assinado eletronicamente seu cartão de ponto, ausências não justificadas e que faltar no período de operação especial de **Réveillon** e no período de **Carnaval e pós Carnaval**. Qualquer alteração nas datas estabelecidas como “operação especial” deverá ser revista e ajustada pelas partes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso ocorra um acidente, independente do sinistro ter ocorrido dentro das dependências da Empresa (Acidente de Trabalho) ou fora de seu ambiente laboral (Acidente com Óbito Corporal ou óbito), as Empresas se comprometem em estender o relativo benefício para seus dependentes, por um período igual ou superior a 12 (doze) meses, caso ocorra o óbito do empregado.

Os empregados que não assinarem o ponto eletronicamente por problemas detectados no sistema eletrônico de registro de ponto e/ou por motivo de discordância do horário contido no ponto eletrônico, não serão penalizados até 30 dias após o encerramento do prazo de assinatura e acerto do ponto. Em resumo: não haverá penalização quando a falta da assinatura do ponto não for por responsabilidade do empregado.

Os empregados que estão dispensados do registro de ponto, por qualquer motivo, não serão contemplados por essa cláusula. Para este Acordo Coletivo 2023/2025, os empregados de categoria profissional de formação de nível médio, dispensados do registro de ponto, deverão ser contemplados por essa cláusula.

Este benefício de forma excepcional e por liberalidade da empresa contempla os Jovens Aprendiz.

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 Básica”, os valores referentes as diferenças retroativas à Data Base - maio de 2024 - serão creditadas no cartão no mês de julho/24, exceto Estagiários e empregados terceirizados.

CLÁUSULA 19ª - PISO DA CATEGORIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido o Piso da Categoria metroviária a importância de R\$ 1.287,63 (hum mil, duzentos e oitenta e sete reais e sessenta e três centavos), por ter sido reajustado no mesmo percentual aplicado para os salários dos empregados, tendo em vista a manutenção do piso estadual (estado do Rio de Janeiro) para 2024, sendo assim **As Empresas CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A. concederão a partir de primeiro de maio de 2024, uma correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, mais o acréscimo do índice 10% como reparação da dívida atual, referente a CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme os anexos das planilhas dos atrasados.**

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 a carga horária de trabalho.

CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO AOS EMPREGADOS COM FILHOS PCD

Fica estabelecido o pagamento de um auxílio mensal de **R\$ 491,60 (quatrocentos e noventa e um reais e sessenta centavos)** **As Empresas CONCESSÃO METROVIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO S/A e METROBARRA S.A. concederão que a partir de primeiro de maio de 2024, ocorrerá correção salarial de 100 % do INPC referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, mais o acréscimo do índice 10% como reparação da dívida atual referente a CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL, conforme os anexos das planilhas dos atrasados,** aos empregados que possuem filhos PCD, 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 PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: 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 TERCEIRO: Entende-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 com 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 60°; 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”.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

O benefício cessará no (s) caso(s) de falecimento do filho(s) beneficiados por esta cláusula, devendo o empregado comunicar ao RH imediatamente com a apresentação da certidão de óbito.

CLÁUSULA 21ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As **EMPRESAS** poderão descontar de seus empregados, **não sindicalizados**, o valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário base, a título de Contribuição Assistencial. O desconto será feito em 6 (seis) parcelas nos meses posteriores a assinatura do ACT 2024/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para não haver o desconto acima mencionado o empregado não sindicalizado, deverá manifestar sua recusa do desconto por escrito, **em período a ser definido pelo sindicato e comunicado as Empresas e aos trabalhadores com antecedência e ampla divulgação para a Categoria. Esse período deverá ter flexibilidade para o início da logística pelo menos 01 mês, após a assinatura do referido ACT 2024**, tendo sido

referendado e aprovado pela categoria através de assembleia, bastando para tanto, apresentar em 03 (três) vias (**1ª via para o sindicato, 2ª via para a empresa, 3ª via para o empregado**), carta de próprio punho não concordando com o referido desconto. Esta carta deverá ser presencialmente confeccionada e entregue pessoalmente pelo próprio funcionário, para um representante do sindicato que ficará responsável em recebê-la, o qual ficará locado em área operacional da Empresa que não venha atrapalhar o decorrer da sua rotina de trabalho, **área** essa ser definida pelo próprio sindicato.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: As **EMPRESAS** farão o repasse dos valores descontados a título de Contribuição Assistencial **em favor do Sindicato a partir de data a ser alinhada entre Empresa e sindicato, não podendo ultrapassar o período de 01 mês, após o término da logística de confecção e apuração das referidas Cartas de Oposição.**

CLÁUSULA 22ª - 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 DSR (Descanso Semanal Remunerado) 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 PRIMEIRO: No caso de trabalho no feriado ou no repouso semanal remunerado o empregado terá direito a um crédito em seu cartão eletrônico no valor referente a 01 (um) dia de vale-alimentação ou vale-refeição, exceto nos casos em que as **EMPRESAS** forneçam a refeição.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 TERCEIRO: A referida cláusula será aplicada por ocasião da quitação do banco de horas que abrange empregados administrativos.

CLAUSULA 23ª - AUXÍLIO-DOENÇA CRÔNICA

Para aqueles empregados que no ato da demissão, sem justa causa, comprovarem que são portadores de doenças crônicas (miocardiopatia grave, neoplasias, mal de Alzheimer, esclerose múltipla, esclerose em placa, insuficiência renal crônica terminal, AIDS e mal de Parkinson), **ou para aquelas previstas pela ampliação da lei**, 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 24ª– ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

PARÁGRAFO ÚNICO: As **EMPRESAS** adiantarão a primeira parcela (50%) do décimo terceiro salário do ano de 202**5**, junto com o pagamento do mês de junho de 202**5** para os empregados que naquela data ainda não tenham recebido e estejam na empresa a partir de janeiro do ano corrente.

CLÁUSULA 25º - AUXÍLIO HOME OFFICE/TRABALHO REMOTO

PARÁGRAFO ÚNICO: As **EMPRESAS** pagarão Auxílio Home Office/Trabalho Remoto no valor mensal de R\$ 150,00 para todos os empregados (as) que trabalharem nesta modalidade pelos menos duas vezes por semana fora da empresa. Este auxílio poderá ser pago aos empregados que concorram as escalas de serviço desde que seja possível a prática da modalidade de Home Office/Trabalho Remoto.

OBS.: Visando o regramento legal trabalhista, a empresa se compromete dentro do prazo de 90 dias a conta da assinatura deste Acordo Coletivo, a especificar em aditivo ao contrato de trabalho dos empregados a forma e a modalidade de Home Office/Trabalho Remoto praticado pela **EMPRESA**.

ARGUMENTOS:

Considerando que Home Office se caracteriza pelo trabalho em casa e o Trabalho Remoto (escritório de qualquer local) tem suas atividades executadas a partir de qualquer local.

O home Office, ou teletrabalho, foi regulamentado pela Reforma Trabalhista em 2017, por meio da Lei n.º 13.467. Nela, ficou definido que o empregador pode pagar ajuda de custo aos empregados que praticam home Office ou teletrabalho.

E o que é o auxílio Home Office?

O auxílio Home Office é uma ajuda de custo que a empresa oferece para o empregado manter uma estrutura de trabalho em sua casa. Esse auxílio envolve tanto subsídios para compra de equipamentos quanto os recursos para a realização do trabalho.

Como funciona o contrato de Trabalho Remoto?

A CLT determina que a prestação de serviços na modalidade de Tele Trabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho ou ser formalizada por aditivo ao contrato de trabalho, inclusive para regimes híbridos e flexíveis.

O Auxílio Home Office está na lei.

Considerando que o auxílio Home Office é uma ajuda de custo, ele está previsto no artigo 457, § 2º, da CLT.

E mais especificamente no Art. 75-D

“Art. 75-D.As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”.

CLÁUSULA 26ª – SEDE CAMPESTRE AAFBB

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As **EMPRESAS** se comprometem em celebrar convênio com instituição que proporcione aos seus empregados área de lazer para que possam usufruir com seus familiares nos dias de folga. O espaço deverá possuir uma estrutura com piscina, área de churrasco, área de recreação, área de jogos, bar e restaurante, quadra e/ou campo de futebol e voleibol quartos para pernoite e local de fácil acesso aos empregados.

Nas negociações do Acordo Coletivo de 2023 ficou acordado que, de forma aditiva, seria provisionado o valor de R\$ 15,00 mensal por empregado para este fim, somando um valor total mensal de aproximadamente R\$ 33 mil, gerando uma receita anual de R\$ 396 mil.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para aqueles empregados que aderirem ao convenio com instituição de lazer, a empresa disponibilizará do valor anual de R\$ 396 mil. Os valores serão assim distribuídos: para adesão de 50% (1.100) de associados será disponibilizado o valor de 50% da mensalidade associativa, e para adesão de 25% (560) de associados a empresa disponibilizará o valor de 70% da mensalidade associativa, e em caso de adesão de 20% (440) de associados, a empresa disponibilizará o valor integral da mensalidade associativa cobrada pela instituição conveniada.

CLÁUSULA 27ª – TRANSFERÊNCIA DE VALORES COM A REDUÇÃO DE CUSTO OPERACIONAIS DO TÍQUETE E DE CURSOS.

As **EMPRESAS** acordam que no caso de comprovação de economia dos custos financeiros relacionados a pagamento do benefício dos tíquetes aos empregados das **EMPRESAS**, dos valores, como tarifa de emissão, taxa de entrega, taxa de serviço, chegando ao custo ZERO, ou parcial desses serviços, sendo assim comprovado uma economia real, as **EMPRESAS** se comprometem em reverter 50% do valor dessa redução econômica, para o ACT, distribuído na **CLÁUSULA 13ª - VALE-REFEIÇÃO**, para os empregados elegíveis ao recebimento desse benefício, independente da comprovação e da aprovação dessa nova prestação de serviço e que independente a data do ocorrido dessa redução dos valores do

custo mensal da prestação do serviço, ocorrerá um aumento no valor do tíquete para cada empregado elegível.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Assim como as EMPRESAS acordam que no caso de comprovação de economia dos custos financeiros relacionado ao pagamento de CURSOS operacionais e técnicos (exemplo ministrados pela Empresa QSMS), os quais disponibilizam pagamentos mensais para empresas que ministrem esses cursos, caso demonstrado a redução desses valores, podendo chegar ao custo ZERO ou parcial dos serviços, sendo assim, as EMPRESAS se comprometem em reverter 50% desse valor para o ACT, distribuído na **CLÁUSULA 13ª - VALE-REFEIÇÃO**, para os empregados elegíveis ao recebimento desse benefício, independente da comprovação e da aprovação dessa nova prestação de serviço e que independente a data do ocorrido dessa redução dos valores do custo mensal da prestação do serviço, ocorrerá um aumento no valor do tíquete para cada empregado elegível.

O SINDICATO (SIMERJ), se propõem fazer uma apresentação e demonstração de redução dos valores, relacionados aos serviços do benefício dos tíquetes, através de instituição bancária oficial.

Caso a EMPRESA METRÔRIO, confirme a real possibilidade dessa redução dos referidos cursos operacionais e técnicos, ela a EMPRESA; redução essa que pode ser parcial ou total dos valores do custo desses serviços, SINDICATO em comum acordo com as Empresas, poderá indicar instituição de ensino para este fim.

CLÁUSULA 28ª – AUXILIO TELEFONE CORPORATIVO / TELEFONE PRÓPRIO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa pagará aos empregados que tem sob sua guarda aparelho telefônico ou similar o percentual de 10% do salário base referente a sua função/cargo a título de auxílio telefone corporativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para aqueles empregados que usarem seu próprio aparelho telefônico para uso corporativo, ou seja, exemplo: envio de escalas, solicitação de troca de horário, de trabalho na folga, troca de serviço, ou qualquer outra informação que foi realizada, fora de sua jornada de trabalho, o percentual será de 15% do seu salário base referente a sua função/cargo.

CLÁUSULA 29ª - APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

As **EMPRESAS** decidirão, no prazo máximo de **72 horas (setenta e duas)**, a responsabilidade funcional e a imediata aplicação de sanção do(s) empregado(s) envolvido(s), privilegiando quando possível a menos gravosa, 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 empregados após decorridos 12 (doze) meses, a contar da sua aplicação.

Argumentos:

ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR

Para se manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador possui a faculdade de aplicar determinadas penalidades, mas dentro de um senso justo e moderado, uma vez que a CLT protege os trabalhadores contra as arbitrariedades que ocorrer por parte do empregador.

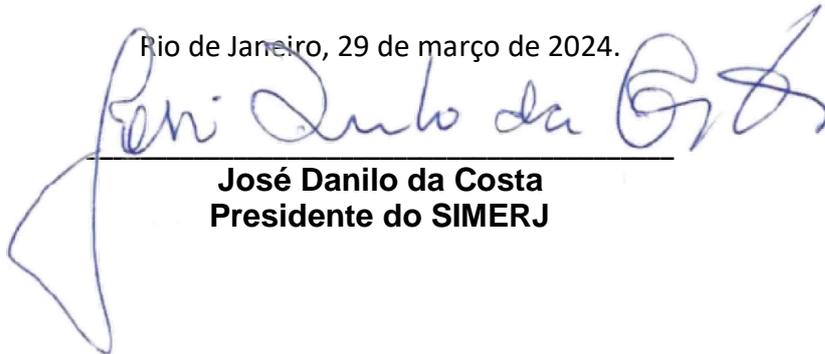
Não há na legislação trabalhista um prazo específico para a aplicação das medidas disciplinares, mas há decisões judiciais que fixaram um prazo de 72 (setenta e duas) horas como razoável para o empregador punir o empregado faltoso quando tomar ciência de falta grave cometida.

Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br> >

A medida disciplinar deverá ser aplicada logo após a infração praticada pelo empregado e/ou no prazo máximo de 48h após a infração, sob pena de ser considerado perdão tácito.

[jusbrasil.com.br](https://www.jusbrasil.com.br) <https://www.jusbrasil.com.br> > artigos > medida-disciplinar

Rio de Janeiro, 29 de março de 2024.



José Danilo da Costa
Presidente do SIMERJ

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE TRANSPORTES METROVIÁRIOS, DE VEÍCULOS LEVES SOBRE TRILHOS E MONOTRILHOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO - SIMERJ