

**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO  
2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2013/2015**

**SIMERJ x RIOTRILHOS**



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

**A - CLÁUSULAS ECONÔMICAS**

**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO  
2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

**ÍNDICE**

<b>A.01</b>	<b>REAJUSTE SALARIAL .....</b>	<b>Pag 03</b>
<b>A.02</b>	<b>ARQUITETURA DA TABELA SALARIAL .....</b>	<b>Pag 03</b>
<b>A.03</b>	<b>DATA DE PAGAMENTO .....</b>	<b>Pag 04</b>
<b>A.04</b>	<b>ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA .....</b>	<b>Pag 04</b>
<b>A.05</b>	<b>VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO .....</b>	<b>Pag 05</b>
<b>A.06</b>	<b>AUXÍLIO EDUCAÇÃO / CRECHE .....</b>	<b>Pag 05</b>
<b>A.07</b>	<b>PRODUTIVIDADE .....</b>	<b>Pag 06</b>
<b>A.08</b>	<b>ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO .....</b>	<b>Pag 06</b>
<b>A.09</b>	<b>PAGAMENTO DO PASSIVO TRABALHISTA .....</b>	<b>Pag 06</b>
<b>A.10</b>	<b>SEGURO DE VIDA EM GRUPO .....</b>	<b>Pag 06</b>
<b>ANEXO A</b>	<b>EVOLUÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS DE 1996 a 2013 .....</b>	<b>Pag 07</b>

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### A.01. REAJUSTE SALARIAL

A RIOTRILHOS concederá, a partir de primeiro de maio de 2013, correção salarial de 100% do IGP-M referente às perdas salariais ocorridas no período de 01 de maio de 2012 a 30 de abril de 2013, no percentual estimado de 9,66%.

**Justificativa:** trata-se tão somente da correção das perdas salariais da categoria metroviária no período mencionado.

### A.02. ARQUITETURA DA TABELA SALARIAL

A RIOTRILHOS respeitará a arquitetura da Tabela Salarial em vigor desde 01 de Março de 1991, implantada pela Resolução de Diretoria Executiva nº 790-20/91, de 28 de Fevereiro de 1991, homologada pelo TST sob o nº DC-20344/91.1, considerando como piso o salário mínimo nacional sancionado pela Presidente da República, vigente a partir de janeiro de 2013, no valor de R\$ **678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)**.

#### Varição

Horizontal ↔	7,79%	1,0779
Vertical ↓	10,97%	1,1097

#### Proporção de Valores (em R\$)

GRUPO	A	B	C	D	E
1	1.089,83	1.174,73	1.266,24	1.364,88	1.471,20
2	1.209,39	1.303,60	1.405,15	1.514,61	1.632,60
3	1.342,06	1.446,60	1.559,29	1.680,76	1.811,69
4	1.489,28	1.605,29	1.730,35	1.865,14	2.010,43
5	1.652,65	1.781,39	1.920,16	2.069,75	2.230,98
6	1.833,95	1.976,81	2.130,81	2.296,80	2.475,72
7	2.035,13	2.193,67	2.364,56	2.548,76	2.747,30
8	2.258,39	2.434,32	2.623,95	2.828,35	3.048,68
9	2.506,13	2.701,36	2.911,80	3.138,62	3.383,12
10	2.781,05	2.997,70	3.231,22	3.482,93	3.754,25
11	3.086,14	3.326,55	3.585,68	3.865,01	4.166,09
12	3.424,69	3.691,47	3.979,03	4.289,00	4.623,11
13	3.800,37	4.096,42	4.415,53	4.759,50	5.130,27
14	4.217,27	4.545,80	4.899,92	5.281,62	5.693,06
15	4.679,91	5.044,47	5.437,44	5.861,02	6.317,59
16	5.193,30	5.597,85	6.033,93	6.503,97	7.010,63
17	5.763,00	6.211,94	6.695,85	7.217,45	7.779,69
18	6.395,20	6.893,39	7.430,38	8.009,21	8.633,13
19	7.096,75	7.649,59	8.245,50	8.887,82	9.580,18
20	7.875,27	8.488,75	9.150,03	9.862,81	10.631,13
21	8.739,19	9.419,97	10.153,78	10.944,76	11.797,36
22	9.697,87	10.453,34	11.267,65	12.145,40	13.091,53
23	10.761,73	11.600,07	12.503,72	13.477,75	14.527,67

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

**Justificativa:** trata-se da manutenção da arquitetura da tabela, aprovada pela Reunião de Diretoria Executiva nº 790-20/91. Registrando-se a existência do processo nº 01050700-02.1993.5.01.0051, do SIMERJ, que teve como objeto a aplicação da arquitetura da tabela salarial.

Garantida, ainda, pela ação nº 0034000-16.2007.5.01.0038, ingressada pelo Sindicato dos Engenheiros do RJ, que teve como objeto o cumprimento da Lei nº 4.950-A, de 22/04/1966, que estabelece o piso de 8,5 salários mínimos nacional para a carreira de engenheiro. Ambas as ações transitadas em julgado com sentença favorável aos trabalhadores.

### A.03. DATA DE PAGAMENTO

Os salários serão pagos até o último dia útil do mês a que corresponderem.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem sendo praticada há vários anos.

### A.04. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A RIOTRILHOS assegurará assistência médico-hospitalar e odontológica a seus empregados efetivos e dependentes e estagiários, inclusive com serviço de remoção por ambulância, e que, em caso de internação, utilize acomodações coletivas com até 2 (dois) leitos hospitalares, como adiante caracterizado:

- §1º. O benefício, em caso de empregado efetivo, será estendido a: a) esposa (o) ou companheira (o) legalmente reconhecida (o); b) filhos até 21 (vinte e um) anos ou, aos legalmente incapazes, sem limite de idade; c) mãe solteira, viúva, divorciada ou separada legalmente; d) pai viúvo e e) filhos solteiros, maiores de 21 anos e até 24 anos quando estudante universitário.
- §2º. Os empregados, desde que arcando com o pagamento dos custos pelo mesmo valor ofertado à RIOTRILHOS, poderão incluir nas referidas assistências os seguintes dependentes: a) mãe casada; b) pai; c) enteado (a) que não tenha sido legalmente equiparado a filho; d) dependente designado em CTPS; e) ex-esposa, desde que a sentença de separação tenha estabelecido esta obrigatoriedade, ou que dependa exclusivamente da pensão mantida pelo empregado metroviário.
- §3º. Aos empregados que optarem por outros planos serão garantidos os preços ofertados à RIOTRILHOS, arcando os mesmos com o pagamento da diferença em relação ao benefício concedido pela RIOTRILHOS.
- §4º. A RIOTRILHOS se compromete a manter no plano de assistência médica e odontológica os empregados aposentados e os que forem demitidos sem justa causa e respectivos dependentes que estejam inscritos na data de sua aposentadoria ou demissão, desde que arcando o empregado com o pagamento dos custos pelo mesmo valor ofertado à RIOTRILHOS.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

A RIOTRILHOS envidará todos os esforços no sentido de viabilizar a participação dos empregados no pagamento do plano de Assistência Médica Odontológica e na elaboração do escopo do contrato a ser pactuado.

**Justificativa:** Essa cláusula vem sendo praticada parcialmente há alguns anos, até hoje sem participação dos empregados.

#### A.05. VALE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

Fica assegurada, a partir de 01/05/2013, a concessão de vale-alimentação ou vale-refeição no valor diário de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais), sendo prevista a distribuição de 30 (trinta) vales mensais, independente dos feriados e pontos facultativos, estaduais e nacionais.

Este valor será pago também no mês de férias.

§1º. Ao empregado será garantida a opção de escolha de vale-alimentação ou vale-refeição.

§2º. A distribuição dos referidos vales será feita até o primeiro dia útil do mês.

§3º. Fica assegurado o vale-alimentação ou vale-refeição ao empregado que estiver em auxílio doença e/ou acidente de trabalho.

**Justificativa:** O percentual de reajuste esta baseado em levantamento feito pelas empresas de refeição e alimentação Convênio para o trabalhador (ASSSERT) em relação ao valor cobrado pelas refeições no Rio de Janeiro.

#### A.06. AUXÍLIO EDUCAÇÃO / CRECHE

Fica assegurado o Reembolso de Auxílio Educação/Creche de até R\$ 792,00 (setecentos e noventa e dois reais), do valor comprovadamente pago por mês:

- a) Com internamento em estabelecimento tipo creche e/ou escola, dos filhos legítimos ou adotados legalmente, na faixa etária de 2 (dois) meses a 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses, de pais e/ou mães metroviários, empregados viúvos, casados com mulher inválida ou separados com guarda legal dos filhos;
- b) Com internamento, guarda e tratamento profissional especializado, aí compreendido o pedagógico, dos filhos excepcionais ou deficientes físicos, na faixa etária de 2 (dois) meses a 20 (vinte) anos e 11 (onze) meses, de pais e/ou mães metroviários.

§Único. Dar-se-á a concessão do Reembolso do Auxílio Educação / Creche a pais metroviários, após a comprovação da relação de emprego da mãe e o conseqüente não recebimento deste benefício por outra fonte, respeitando-se o critério de menor renda.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que já consta de Acordo Coletivo anterior. O valor médio foi estabelecido pela Associação Brasileira das Creches do Rio de Janeiro e praticado pelo Estado, conforme Resolução ALERJ, nº 492/94.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### A.07. PRODUTIVIDADE

A RIOTRILHOS, a partir de 01 de maio de 2013, concederá, em rubrica própria, 5% (cinco por cento) sobre a soma do salário-base e demais ganhos, a título de produtividade a cada empregado.

**Justificativa:** Os funcionários receberam no acordo Coletivo de 1994 o percentual de 5%, a título de produtividade, após esta data, com a ampliação significativa do sistema, face às recentes entregas pelo Governo do Estado do Rio de Janeiro das estações Arcoverde, Siqueira Campos, Cantagalo e General Osório à Concessionária Metrôrio, como também, a expansão do sistema metroviário até a Barra da Tijuca, com a construção da Linha 4, representando uma elevação no número de usuários transportados e aumentando de 300 mil para 700 mil o número de usuários, conforme registros da própria Concessionária.

### A.08. ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO

A RIOTRILHOS garantirá a elevação do percentual máximo dos 50% hoje praticado para 75%, iniciando-se em 10% no 1º triênio, e a partir deste, variando em 5% a cada triênio completado. Garantindo, também, aos funcionários que já recebem o percentual integral de 50%, o acréscimo de mais 5% por cada triênio até o máximo de 75%.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que apenas aumenta o espectro de sua abrangência, pois o adicional já é pago.

### A.09. PAGAMENTO DO PASSIVO TRABALHISTA COLETIVO

A RIOTRILHOS se compromete a realizar esforços para quitar todo o seu passivo trabalhista coletivo, durante a vigência deste Acordo Coletivo.

**Justificativa:** As constantes medidas para procrastinar o pagamento deste passivo faz crescer de maneira significativa o volume da dívida que monta hoje mais de 360.000.000,00 (trezentos e sessenta milhões de reais), “segundo balanço de 2012 da própria RIOTRILHOS”, não estando incluídos neste montante todos os processos.

### A.10. SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A RIOTRILHOS garantirá aos seus empregados seguro de vida em grupo. §Único. Este benefício será garantido aos metroviários aposentados ou desligados sem Justa Causa, desde que estes arquem com os custos cobrados à RIOTRILHOS.

**Justificativa:** A proposição já constava dos Acordos coletivos desde 1985.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### ANEXO A - EVOLUÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS DE 1996/2013

Valores expressos em percentual (%)

ANO	Índice Anual de Perdas	Perda Acumulada	Perda JÁ Incorporada ao Salário			Perda NÃO Incorporada ao Salário
			Reajuste Concedido	Data do Reajuste	Reajuste Acumulado	
1996	18,22 (INPC)	18,22	0		0	18,22
1997	8,20 (INPC)	27,91	4,44	01/06/1997	4,44	22,67
1998	4,12 (INPC)	33,18	0		4,44	27,72
1999	3,88 (INPC)	38,35	0		4,44	32,67
2000	5,44 (INPC)	45,88	0		4,44	39,89
2001	7,069 (INPC)	56,19	0		4,44	49,78
2002	9,85 (INPC)	71,57	3,88	01/09/2002	8,49	58,72
2003	32,9513(IGP-M)	128,44	0		8,49	111,02
2004	5,60 (INPC)	141,23	0		8,49	122,84
2005	6,61 (INPC)	157,18	0		8,49	136,70
2006	3,34 (INPC)	165,77	32,9513	18/12/2006	44,24	96,21
2007	3,44 (INPC)	174,91	7,069	11/05/2007	54,44	83,24
			9,85	01/01/2008	69,65	
2008	5,90 (INPC)	191,13	0		69,65	94,05
2009	5,83 (INPC)	207,66	4,1	01/05/2009	76,6	87,06
			9,16	01/11/2009	92,78	
2010	5,48 (INPC)	224,52	7,5	01/07/2010	107,24	85,30
2011	6,29 (INPC)	244,93	0		107,24	96,96
2012	4,88 (INPC)	261,76	0		107,24	106,57
2013	9,66 (IGP-M) (*)	296,71	0		107,24	126,53
(*) Correção estimada com 20% de acréscimo sobre a variação do IGP-M no período de Maio de 2012 a Abril de 2013						

**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO  
2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2013/2015**

**SIMERJ x RIOTRILHOS**



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

**B - CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS**



**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO  
2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

**ÍNDICE**

<b>B.01</b>	<b>AUXÍLIO FUNERAL .....</b>	<b>Pag 11</b>
<b>B.02</b>	<b>ADICIONAL DE PERICULOSIDADE .....</b>	<b>Pag 11</b>
<b>B.03</b>	<b>ADICIONAL DE INSALUBRIDADE .....</b>	<b>Pag 11</b>
<b>B.04</b>	<b>VANTAGEM PESSOAL .....</b>	<b>Pag 11</b>
<b>B.05</b>	<b>REFEIÇÃO E TRANSPORTE NAS PRORROGAÇÕES NOTURNAS .....</b>	<b>Pag 12</b>
<b>B.06</b>	<b>SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO .....</b>	<b>Pag 12</b>
<b>B.07</b>	<b>FUNDAÇÃO – REFER .....</b>	<b>Pag 13</b>
<b>B.08</b>	<b>ESTABILIDADE PARA GESTANTE .....</b>	<b>Pag 13</b>
<b>B.09</b>	<b>ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA .....</b>	<b>Pag 13</b>
<b>B.10</b>	<b>COMISSÃO PARITÁRIA .....</b>	<b>Pag 14</b>
<b>B.11</b>	<b>PUNIÇÃO DISCIPLINAR .....</b>	<b>Pag 15</b>
<b>B.12</b>	<b>MARCAÇÃO DE FÉRIAS .....</b>	<b>Pag 15</b>
<b>B.13</b>	<b>TREINAMENTO .....</b>	<b>Pag 16</b>
<b>B.14</b>	<b>COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE .....</b>	<b>Pag 16</b>
<b>B.15</b>	<b>EXAME MÉDICO DEMISSIONAL .....</b>	<b>Pag 16</b>
<b>B.16</b>	<b>EXAME MÉDICO PERIÓDICO .....</b>	<b>Pag 17</b>
<b>B.17</b>	<b>PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS .....</b>	<b>Pag 17</b>
<b>B.18</b>	<b>MANUTENÇÃO NO MESMO TURNO NO SEMESTRE .....</b>	<b>Pag 17</b>
<b>B.19</b>	<b>DISPENSA P/ACOMPANHAMENTO FILHO MENOR INTERNADO ..</b>	<b>Pag 17</b>
<b>B.20</b>	<b>COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA .....</b>	<b>Pag 18</b>
<b>B.21</b>	<b>PLANTÃO POSTO MÉDICO .....</b>	<b>Pag 18</b>
<b>B.22</b>	<b>ABONO AUSÊNCIA .....</b>	<b>Pag 18</b>
<b>B.23</b>	<b>BENEFÍCIO INSS .....</b>	<b>Pag 19</b>

**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO**  
**2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

<b>B.24</b>	<b>ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA .....</b>	<b>Pag 19</b>
<b>B.25</b>	<b>ESTABILIDADE PARA PORTADORES DE DOENÇAS GRAVES .....</b>	<b>Pag 19</b>
<b>B.26</b>	<b>AFASTAMENTO PARA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE .....</b>	<b>Pag 20</b>
<b>B.27</b>	<b>PARTICIPAÇÃO SIMERJ/CIPA .....</b>	<b>Pag 20</b>
<b>B.28</b>	<b>DIRETORES DO SIMERJ LIBERADOS .....</b>	<b>Pag 20</b>
<b>B.29</b>	<b>QUADRO DE AVISO .....</b>	<b>Pag 20</b>
<b>B.30</b>	<b>DESCONTO ASSISTENCIAL .....</b>	<b>Pag 20</b>
<b>B.31</b>	<b>CIRCULAÇÃO DE PUBLICAÇÕES .....</b>	<b>Pag 21</b>
<b>B.32</b>	<b>CONSELHOS DE REPRESENTANTES .....</b>	<b>Pag 21</b>
<b>B.33</b>	<b>UTILIZAÇÃO DO AUDITÓRIO DA COMPANHIA .....</b>	<b>Pag 21</b>
<b>B.34</b>	<b>REUNIÃO SIMERJ/RIOTRILHOS .....</b>	<b>Pag 22</b>
<b>B.35</b>	<b>LIVRE ACESSO PARA DIRIGENTES SINDICAIS .....</b>	<b>Pag 22</b>
<b>B.36</b>	<b>GARANTIA DE EMPREGO .....</b>	<b>Pag 22</b>
<b>B.37</b>	<b>PASSE LIVRE .....</b>	<b>Pag 22</b>
<b>B.38</b>	<b>VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO .....</b>	<b>Pag 23</b>
<b>B.39</b>	<b>MULTA .....</b>	<b>Pag 23</b>
<b>B.40</b>	<b>TRATAMENTO IGUAL AOS TRABALHADORES APOSENTADOS ..</b>	<b>Pag 23</b>
<b>B.41</b>	<b>GARANTIA DE CELEBRAÇÃO DO ACT .....</b>	<b>Pag 23</b>
<b>ANEXO I</b>	<b>REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO PARITÁRIA .....</b>	<b>Pag 24</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>RELAÇÃO DOS QUADROS DE AVISO E DIMENSÕES .....</b>	<b>Pag 26</b>

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### B.01. AUXÍLIO FUNERAL

O reembolso funeral, previsto na Norma Administrativa ARH 06.03, limitado a até R\$ 2.160,00 (dois mil cento e sessenta reais), será pago no prazo máximo de cinco (5) dias úteis, a contar da apresentação do atestado de óbito no órgão de Recursos Humanos da Empresa e do comprovante de despesa.

**Justificativa:** Cláusula que já é Norma Administrativa e tão somente reajusta os valores.

### B.02. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A RIOTRILHOS garantirá o pagamento de adicional de periculosidade a todos os empregados que trabalhem em condições perigosas.

**Justificativa:** Trata-se de corrigir uma distorção, uma vez que alguns funcionários fazem jus ao referido pagamento e a empresa vem descumprindo a Legislação vigente.

### B.03. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A RIOTRILHOS garantirá o pagamento de adicional de insalubridade a todos os empregados que trabalhem em condições insalubres.

**Justificativa:** Trata-se de corrigir uma distorção, uma vez que alguns funcionários fazem jus ao referido pagamento e a empresa vem descumprindo a Legislação vigente.

### B.04. VANTAGEM PESSOAL

Nas promoções a novos cargos, os empregados cujos salários sejam superiores ao nível salarial inicial do cargo novo, serão classificados no nível inicial, e passarão a perceber a diferença sob o título de “Vantagem Pessoal”.

§1º. A “Vantagem Pessoal” será incorporada, até onde couber, ao salário do novo nível salarial, sempre que ocorrer nova mudança do nível salarial dos empregados.

§2º. A “Vantagem Pessoal” será computada como se salário fosse, para todos os efeitos trabalhistas.

§3º. A “Vantagem Pessoal” será reajustada ou aumentada sempre que o for o salário-base do nível em se que encontrar e no mesmo percentual.

**Justificativa:** Trata-se de mero ajustamento administrativo, justamente para não gerar acréscimo ou diminuição de salário. Ordena corretamente as situações visadas. A proposição vem constando de todos os acordos coletivos, inclusive os parciais, tendo em vista que também atendo aos interesses administrativos da empresa.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

#### B.05. REFEIÇÃO E TRANSPORTE NAS PRORROGAÇÕES NOTURNAS

Nas prorrogações de jornada por necessidade imperiosa dos serviços, de duração superior a 3 (três) horas, serão fornecidos aos empregados, gratuitamente, refeição e transporte.

§1º. O transporte será concedido apenas nos casos em que o término da jornada prorrogada extraordinariamente ultrapasse às 23:00h.

§2º. Não fornecendo a refeição, a RIOTRILHOS deverá:

- a) Adiantar ao empregado(s) quantia equivalente a 1 (um) vale-refeição/dia, antes do início da prestação dos serviços extraordinários; e
- b) Não sendo possível o adiantamento, os empregados farão jus ao recebimento da mesma quantia, no expediente seguinte.

§3º. Seja por adiantamento, seja por pagamento no dia seguinte, será exigido apenas vale-despesa autorizado pela Chefia, sem necessidade de qualquer comprovação da despesa.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de Acordos Coletivos nos últimos anos. Dadas às condições, esta concessão já é adotada pela maioria das empresas.

#### B.06. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A substituição previamente autorizada pela chefia imediata, e desde que perdure por 15 (quinze) ou mais dias consecutivos, será remunerada, enquanto perdurar, observando-se os seguintes critérios:

- a) O empregado substituto perceberá a diferença entre o valor do piso da faixa salarial do cargo do substituído e do seu salário-base;
- b) As diferenças salariais decorrentes desta Cláusula deverão ser pagas, no máximo, na ocasião do pagamento do salário relativo ao mês subsequente àquele em que tiver ocorrido a substituição, tomando por base o piso da faixa salarial do cargo do substituído e o salário-base do substituto na data do pagamento;
- c) O empregado que vier a substituir exercente de função de confiança perceberá somente a gratificação correspondente à mesma;
- d) As denominadas vantagens pessoais, tais como adicional de tempo de serviço, não serão consideradas como diferenças devidas.

§Único. A Cláusula em questão se aplica nos casos em que o substituto vier a exercer funções alheias às atribuições do seu cargo ou acumule as atribuições e tarefas do substituído, sendo elas distintas das previstas para o seu próprio cargo, com as que vinham habitualmente exercendo.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de todos os Acordos nos últimos anos. Trata-se de proposição que também traz vantagens para a Cia., na medida em que delimita claramente as situações.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

#### B.07. FUNDAÇÃO REFER

Fica assegurada aos metroviários a obrigatoriedade da RIOTRILHOS manter-se como patrocinadora do convênio com a Fundação Rede Ferroviária de Seguridade Social - REFER.

§1º. A RIOTRILHOS se compromete a manter em seu orçamento anual, rubrica que garanta recursos para financiar o contrato de previdência complementar mantido com a REFER e, por extensão, os metroviários assistidos por aquele plano.

§2º. A RIOTRILHOS se compromete, em até 30 dias, após o efetivo pagamento a REFER, a enviar ao SIMERJ, cópias dos documentos que comprovem o referido pagamento e o repasse dos valores.

**Justificativa:** O vínculo com a REFER é de dissolução praticamente inviável.

#### B.08. ESTABILIDADE PARA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antes de transcorridos 180 (cento e oitenta) dias contados do término do afastamento previsto no Inciso XVIII, Artigo 7º, do Capítulo II da Constituição Federal.

§Único. 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.

**Justificativa:** A proposição já vem constando de Acordos anteriores, desde 1983.

#### B.09. ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA

O empregado afastado por Auxílio Doença Previdenciário não poderá ter rescindido seu contrato de trabalho, por um período de 180 (cento e oitenta) dias após a alta.

§1º. Esta cláusula se aplica somente ao empregado que, no curso de 12 (doze meses) anteriores ao início do afastamento, não tenha estado licenciado em Auxílio Doença Previdenciário.

§2º. Ficam excluídas desta garantia as rescisões motivadas por término de contrato por prazo determinado ou de experiência, reprovação em treinamento admissional de formação profissional, falta grave ou justa causa e a pedido do empregado interessado.

§3º. Também ficam excluídos desta garantia os empregados que apresentem atestados médicos para licenciamento após serem comunicados, pelo órgão de pessoal da Companhia, da decisão de rescindir os seus contratos de trabalho.

§4º. Fica assegurado o recebimento de vale refeição e vale alimentação aos empregados que estão em auxílio doença mesmo que esta licença se prorrogue acima de 6 meses.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando dos acordos coletivos, desde 1983.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### B.10. COMISSÃO PARITÁRIA

Qualquer rescisão de contrato de trabalho terá sua validade subordinada à prévia e conclusiva manifestação de uma Comissão Paritária denominada Comissão de Garantia Contra Despedida e/ou Punição Injustificada, composta de 8 (oito) membros, 4 (quatro) representantes da RIOTRILHOS e 4 (quatro) representantes do SIMERJ, e igual número de suplentes, com mandato de 1 (um) ano, observado o procedimento previsto nos parágrafos seguintes:

- §1º. A Comissão Paritária terá função meramente de assessoria à RIOTRILHOS e ao SIMERJ. O Presidente da RIOTRILHOS poderá decidir contrariamente à prévia manifestação da Comissão, por escrito, justificando sua decisão, cuja validade ficará vinculada à motivação expressa no ato.
- §2º. A Comissão se instalará no prazo de 30 (trinta) dias contados do início da vigência do presente Acordo, obrigando-se as partes acordantes a indicarem até lá os seus representantes, prorrogando-se o mandato da atual Comissão até a instalação daquela aqui prevista.
- §3º. Os representantes originários do SIMERJ serão escolhidos em Assembléia Geral da categoria e os da RIOTRILHOS por indicação do seu Presidente, e gozarão todos, enquanto membros da Comissão, de garantias iguais às dos dirigentes sindicais.
- §4º. A Comissão será convocada, a cada caso, pela Companhia ou pelo Presidente do SIMERJ, atendendo a pedido do empregado interessado, mediante comunicação escrita às partes, Companhia e SIMERJ. Quando incumbir ao SIMERJ a convocação, esta será protocolada no órgão de registro e controle de pessoal da Companhia.
- §5º. A RIOTRILHOS deverá fornecer à Comissão as informações e documentos pertinentes por ela solicitados, assim como condições necessárias para que ela se reúna e delibere, inclusive liberando seus membros do serviço, pelo tempo necessário ao atendimento de suas obrigações junto à Comissão.
- §6º. Para cada ato de demissão ou punição, a Comissão emitirá parecer conclusivo no prazo de 30 (trinta) dias úteis, sucessivamente, obedecendo no julgamento a ordem crescente do ato de demissão, a partir da data que for notificado, prorrogáveis por 15 (quinze) dias em cada ato.
- §7º. A primeira reunião sobre o caso será promovida pelo coordenador, no máximo 48 (quarenta e oito) horas após a convocação, contando-se a partir daí o prazo mencionado no parágrafo sexto.
- §8º. A não manifestação por escrito da Comissão, vencido o prazo previsto no parágrafo sexto e atendidas as exigências do parágrafo sétimo, autoriza que o Presidente e/ou Chefe do órgão de lotação do empregado decidam independentemente do parecer prévio da Comissão, ficando esta decisão, ainda assim, com sua validade vinculada à motivação expressa no ato.
- §9º. A demissão com a fundamentação do desligamento, será solicitada pelo gerente da área do empregado e o recurso, se for o desejo do empregado, deverá ser manifestado na data em que o órgão de pessoal comunicar por escrito a decisão de rescindir o contrato de trabalho.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

§10º. Ficam excluídas desta garantia, as rescisões motivadas por término de contrato de trabalho por prazo determinado, término do período de experiência, reprovação em treinamento admissional, de formação profissional, rescisão a pedido do empregado, e a de iniciativa da RIOTRILHOS, em que o empregado manifeste, com testemunhas, não desejar recorrer à Comissão Paritária.

§11º. A Comissão Paritária emitirá parecer fundamentado nas informações coligidas e nas normas vigentes da Companhia.

§12º. O Regimento Interno da Comissão que se constitui no **Anexo I** do presente Acordo, é parte integrante do mesmo, e só poderá ser alterado por decisão da maioria absoluta da Comissão, à exceção do que conflitar com o disposto nesta cláusula.

**Justificativa:** Esta cláusula, como proposta, disciplina, mas não tolhe o direito da Cia. em demitir quando inevitável. É das cláusulas de maior relevância para os trabalhadores, especialmente na atual situação de emprego no país, pois de certa forma dá-lhes o sentimento de proteção contra demissões sem critério ou por critérios questionáveis, sem, contudo interferir na autoridade e poderes da Empresa.

#### B.11. PUNIÇÃO DISCIPLINAR

As punições serão aplicadas observando-se as competências definidas pela Norma Administrativa ARH 02.08, do Regime Disciplinar da Companhia, cabendo recurso ao Assessor Chefe da Área, com efeito, suspensivo, no prazo de 5 (cinco) dias da comunicação.

§Único. Após 3 (três) anos decorridos da data da última punição, perderá esta todos os efeitos que se lhe pudesse atribuir, inclusive os disciplinares.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando, a muitos anos, dos Acordos firmados com a Cia.

#### B.12. MARCAÇÃO DE FÉRIAS

A RIOTRILHOS assegurará aos seus empregados, direito a marcação de férias nos meses de férias escolares, desde que, com isto, o efetivo de seu pessoal não fique, naqueles meses, reduzido em mais de 20% (vinte por cento) do seu total e nem a folha de pagamento acrescida em mais de 8,33% (oito virgula trinta e três por cento) do seu valor ordinário.

§1º. O quantitativo aqui fixado, seja quanto à redução do efetivo, seja quanto ao acréscimo da folha de pagamento, será calculado por órgão da estrutura formal da RIOTRILHOS.

§2º. Será assegurado aos empregados estudantes e/ou com filhos estudantes, preferência para o exercício desse direito até a metade do quantitativo fixado no caput, havendo rodízio a cada ano.

**Justificativa:** A CLT prevê a marcação de férias como prerrogativa do empregador, nos períodos estabelecidos como concessivos, havendo orientação a se privilegiar a



# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

concessão nos meses de férias escolares para estudantes. Vem, portanto, constando dos Acordos anteriores.

### B.13. TREINAMENTO

A RIOTRILHOS estabelecerá uma política de treinamento, qualificação e requalificação profissional, aperfeiçoamento e reciclagem tecnológica, além do treinamento social e psicológico pré-aposentadoria, fazendo ampla divulgação desta política ao seu corpo técnico.

§Único. A política de treinamento citada no caput poderá ser objeto de convênio com outras entidades.

**Justificativa:** Com o objetivo de melhorar o rendimento profissional e administrativo da gestão da empresa e, no que se refere aos futuros aposentados, possibilitar uma melhor qualidade de vida.

### B.14. COMISSÃO PARITÁRIA DE SAÚDE E MEIO AMBIENTE

Com as atribuições de acompanhar as providências, bem como de oferecer sugestões ao órgão de Medicina e Segurança do Trabalho da RIOTRILHOS, será mantida uma Comissão Paritária de Saúde e Meio Ambiente composta de 2 (dois) membros titulares e 2 (dois) suplentes, metade indicada pela RIOTRILHOS e outra metade pelo SIMERJ.

§1º. A Comissão Paritária de Saúde e Meio Ambiente deverá:

- a) colaborar no levantamento das condições do ambiente de trabalho e de saúde dos metroviários, valendo-se das observações dos mesmos e da participação da CIPA;
- b) articular-se com os órgãos técnicos da RIOTRILHOS;
- c) convocar profissionais e titulares dos órgãos responsáveis pela execução de medidas preventivas e corretivas propostas, bem como apresentar relatórios conclusivos e consubstanciados ao final dos levantamentos.

§2º. O Regime Interno da Comissão não poderá conflitar com o disposto nesta Cláusula.

**Justificativa:** Sua origem decorre da necessidade dos empregados estabelecerem um mecanismo de cobrança de providências que seriam devidas pela Cia. em face de áreas insalubres, perigosas e afins. Esta cláusula já vem constando de Acordos anteriores.

### B.15. EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

O empregado demitido terá direito, na ocasião de seu desligamento, a um exame médico demissional, de acordo com a atividade que estiver exercendo por ocasião da sua demissão conforme a legislação vigente (NR-07), sendo-lhe entregue o atestado de saúde ocupacional (ASO), sendo certo que verificado que o empregado contraiu alguma moléstia por força do desempenho de suas funções na Companhia, ficará esta impedida de efetivar a demissão, sem a concordância do empregado, até que este fique curado ou atendido pela previdência social.



## **PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO**

### **2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

**Justificativa:** A Lei 6514/77 e dispositivos da CLT – Norma Regulamentadora 07. Está previsto também dentro do plano de assistência médica regularmente contratada pela Cia. Trata-se de prática já existente.

#### **B.16. EXAME MÉDICO PERIÓDICO**

A RIOTRILHOS promoverá exames médicos periódicos, inclusive odontológicos, para todos os empregados.

§1º. Para os empregados em funções ou que executem suas tarefas em áreas dadas como insalubres, o exame médico será semestral.

§2º. O parecer médico e a relação dos exames que lhe serviram de base serão comunicados por escrito a todos os empregados, resguardados a ética médica.

**Justificativa:** A Lei 6514/77 e dispositivos da CLT – Norma Regulamentadora 07. Está previsto também dentro do plano de assistência médica regularmente contratada pela Cia. Trata-se de prática já existente.

#### **B.17. PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS**

A RIOTRILHOS promoverá a revisão do Catálogo de Cargos e Salários da Companhia, de modo a adequá-lo ao atual perfil, reenquadrando os empregados que desenvolvem funções não compatíveis as suas atuais atividades, sem prejuízo salarial e da carga horária do empregado existente.

**Justificativa:** Com a finalidade se adequar à nova realidade por que passa a Cia. do Metropolitano do Rio de Janeiro, fica evidente a necessidade de se criar um Plano de Cargos e Salários para a Cia. e os seus trabalhadores.

#### **B.18. MANUTENÇÃO NO MESMO TURNO NO SEMESTRE**

Os empregados que trabalham em regime de turno, serão mantidos no mesmo turno e na mesma área de trabalho no curso do semestre civil, salvo em operações especiais, quando o empregado poderá ser remanejado, segundo os critérios já consagrados, sendo o primeiro critério o de voluntariado.

§Único. Esta Cláusula não se aplica nos casos de períodos de treinamento e promoção.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de todos os acordos anteriores.

#### **B.19. DISPENSA PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR INTERNADO**

A RIOTRILHOS dispensará do expediente o empregado que tiver filho menor de 18 (dezoito) anos internado por motivo de saúde, quando recomendado pela área de recursos humanos da Companhia.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que já consta de acordos anteriores. O mundo atual força a ida dos pais ao mercado de trabalho de maneira constante e permanente, deixando os filhos com pouca e em alguns casos sem nenhuma assistência.

#### B.20. COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA

A RIOTRILHOS pagará a complementação do auxílio-doença, de acordo com a NA ARH 06.02, a todos os empregados, salvo àqueles que sejam associados ao plano de seguridade social privado patrocinado pela RIOTRILHOS, que contemple este direito.

§1º. Para os empregados que sejam associados ao plano de seguridade social a que se refere o caput, a RIOTRILHOS garantirá, a título de adiantamento, o benefício de forma integral até que este comece a ser pago pela empresa de seguridade social privada.

§2º. Aos empregados aposentados que continuem trabalhando na RIOTRILHOS será concedido pagamento de seus salários, após análise da Coordenação de Segurança e Medicina do Trabalho – C.SMT e aprovação do Departamento de Recursos Humanos - DERECA.

§3º. A continuidade da complementação do auxílio-doença dependerá de reavaliações médicas, no máximo semestrais, realizadas pela RIOTRILHOS.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que já consta de Acordos anteriores. O seu principal objetivo é buscar um equilíbrio no orçamento familiar do metroviário, num momento de grandes dificuldades provocadas pela enfermidade, seja ela qual for, com isso melhorando o estado emocional do trabalhador, fazendo com que o mesmo mantenha sua capacidade laborativa, inclusive ressaltando que mesmo aposentado o empregado continua contribuindo para a Previdência Social (INSS).

#### B.21. PLANTÃO POSTO MÉDICO

A RIOTRILHOS manterá, no horário de expediente, Posto Médico no edifício SEDE, com médico de plantão.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que já vem constando de acordos anteriores.

#### B.22. ABONO AUSÊNCIA

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

- a) até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos por motivo de casamento; e
- c) até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho.

§Único. Os abonos previstos nesta Cláusula serão exercidos no curso dos 30 (trinta) dias seguintes ao fato gerador.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula que já consta de acordos anteriores.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### B.23. BENEFÍCIO INSS

A RIOTRILHOS manterá convênio com o INSS, objetivando o diligenciamento e a implementação de benefícios e serviços ao encargo da citada Autarquia.

**Justificativa:** A necessidade de retomar o convênio que foi praticado durante muitos anos e que foi de grande valia para empregados e empresa.

### B.24. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

A RIOTRILHOS assegurará aos empregados que trabalhem há mais de 10 (dez) anos na empresa, e que estejam a 36 (trinta e seis) meses de completar o tempo necessário para a obtenção da aposentadoria da previdência oficial, proporcional, ou, por idade, ou se associado da Refer, que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de completar o tempo para perceber a suplementação da aposentadoria daquela Fundação, até a data em que sejam elegíveis ao benefício que ocorrer por último, a garantia de que somente terão rescindido seu contrato de trabalho por justa causa ou por faltas que, ainda que não a caracterizem, obtenham parecer favorável à demissão pela maioria simples dos membros da C. Paritária.

§Único. Ficam excluídas desta garantia, as rescisões motivadas por término de contrato de trabalho por prazo determinado, término do período de experiência, reprovação em treinamento admissional de formação profissional, rescisão a pedido do empregado, e a de iniciativa da RIOTRILHOS, em que o empregado manifeste, com testemunhas, não desejar a garantia prevista no caput.

**Justificativa:** As reivindicações expostas nesta cláusula visam proteger o empregado que por sua idade, ao romper o seu contrato com a empresa, dificilmente conseguirá outro emprego, em decorrência da enorme redução da oferta de emprego na nossa economia, que não tem conseguido absorver nem mesmo os trabalhadores recém chegados ao mercado de trabalho.

### B.25. ESTABILIDADE PARA PORTADORES DE DOENÇAS GRAVES

A RIOTRILHOS garantirá estabilidade no emprego aos empregados portadores de doenças degenerativas ou consumptivas, relacionadas no parágrafo Único, a partir da data em que for confirmada pela área médica da Companhia a existência da moléstia, até a sua cura ou incapacidade total do empregado para o trabalho.

§Único. O disposto no caput, aplica-se aos casos de: miocardiopatia grave; neoplasias; mal de Alzheimer; esclerose múltipla; excelesse em placa; insuficiência renal crônica terminal; AIDS; e mal de Parkinson.

**Justificativa:** A AIDS e o CANCER se constituem em autênticos flagelos que tem vitimado a humanidade, sobretudo, nos últimos anos, sem que exista, no entanto, qualquer regulamentação legal que proteja a saúde do aidético e do canceroso. Por este motivo faz-se imperioso garanti-la em norma coletiva.

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

#### B.26. AFASTAMENTO PARA APURAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Os empregados afastados para apuração de responsabilidades funcionais receberão da RIOTRILHOS parecer por escrito e conclusivo no prazo máximo 90 (noventa) dias corridos, implicando o não cumprimento desta obrigação no reconhecimento da inocência do empregado.

§Único. O prazo estabelecido nesta cláusula poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, mediante concordância expressa do empregado interessado.

**Justificativa:** A proposição já constava dos Acordos coletivos desde 1985.

#### B.27. PARTICIPAÇÃO SIMERJ/CIPA

Um Diretor do SIMERJ poderá comparecer como observador às reuniões da CIPA, sendo-lhe assegurado amplo acesso às atas, relatórios, informações e estudos daquela Comissão.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos Anteriores desde 1983.

#### B.28. DIRETORES DO SIMERJ LIBERADOS

Os Membros da Direção do SIMERJ, no máximo de 5 (cinco), e 1 (um) membro da FENAMETRO – Federação Nacional dos Metroviários serão dispensados do comparecimento ao trabalho, para incumbirem-se de suas responsabilidades sindicais, sem prejuízo da remuneração, tempo de serviço e demais direitos, como se trabalhando estivessem.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos Anteriores desde 1983.

#### B.29. QUADRO DE AVISO

A RIOTRILHOS reconhece o direito do SIMERJ continuar mantendo, à sua exclusiva disposição, os quadros de aviso ora existentes, discriminados no **Anexo II**, assim como o de instalar novos quadros, com as mesmas características dos atuais, mediante entendimento prévio com a RIOTRILHOS, nos locais de trabalho onde inexistam.

§Único. Os quadros de aviso serão utilizados sob a responsabilidade da Diretoria do SIMERJ, que terá a guarda das respectivas chaves, e todas as publicações neles afixadas versarão exclusivamente sobre temas de interesse da categoria, vedada à propaganda comercial e publicações de caráter político-partidário.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos Anteriores desde 1983.

#### B.30. DESCONTO ASSISTENCIAL

A RIOTRILHOS se obriga a descontar em sua folha de pagamento, e a recolher ao SIMERJ, valor correspondente à aplicação de percentual aprovado por Assembléia da categoria, a título de contribuição assistencial, sobre o salário-base dos empregados não sindicalizados. O referido desconto deverá ser processado na terceira folha de pagamento a contar da data do reajustamento, e repassado ao SIMERJ até 10 (dez) dias após a data do desconto, podendo,

## PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

### 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

entretanto, os empregados se manifestar em contrário, em correspondência protocolada na Sede do SIMERJ ou diretamente no órgão de administração de pessoal da Companhia até o último dia do mês anterior ao de processamento.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos Anteriores desde 1983.

#### B.31. CIRCULAÇÃO DE PUBLICAÇÕES

O SIMERJ poderá circular dentro da RIOTRILHOS as publicações de sua responsabilidade.

§Único. As publicações serão de responsabilidade da Diretoria do SIMERJ, e versarão, exclusivamente, sobre temas de interesse da categoria, vedada a propaganda comercial e manifestações de caráter político-partidário.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de Acordos anteriores, desde 1983.

#### B.32. CONSELHOS DE REPRESENTANTES

A RIOTRILHOS reconhece os Conselhos de Representantes dos empregados como legítimos delegados da categoria com garantia de atuação de seus membros, que gozarão, durante o mandato, das garantias iguais às dos dirigentes sindicais.

§1º. Os Conselhos de Representantes se obrigam a tratar exclusivamente de assuntos relativos ao trabalho e/ou condições de trabalho, oferecendo, no que couber, sugestões para o aprimoramento dos mesmos.

§2º. Os Conselhos serão compostos por 4 (quatro) membros titulares e 4 (quatro) suplentes, sendo que cada diretoria da RIOTRILHOS terá um (1) representante e um (1) só representante para todas as assessorias. Todos os conselheiros e suplentes serão eleitos em Assembléia específica.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de Acordos já há muitos anos. Tanto o TRT quanto o TST vêm se mostrando favoráveis ao estabelecimento dos conselhos de representantes.

#### B.33. UTILIZAÇÃO DO AUDITÓRIO DA COMPANHIA

O SIMERJ poderá utilizar-se, para suas atividades sociais, formação sindical e Assembléias, do Auditório da Sede, em horário que previamente solicitará à Companhia.

§Único. As assembléias ordinárias e extraordinárias, serão, respectivamente, solicitadas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e 24 (vinte e quatro) horas em relação às datas dos eventos.

**Justificativa:** Esta cláusula já vem constando de Acordos anteriores, desde 1983.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### B.34. REUNIÃO SIMERJ/RIOTRILHOS

Com o intuito de acompanhar, analisar e discutir o cumprimento do presente Acordo realizar-se-á, trimestralmente ou extraordinariamente por solicitação de qualquer das partes, uma reunião entre o Presidente da RIOTRILHOS ou pessoa indicada por este e a Diretoria do SIMERJ.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos anteriores, desde 1983.

### B.35. LIVRE ACESSO PARA DIRIGENTES SINDICAIS

A RIOTRILHOS continuará respeitando o princípio da liberdade de organização sindical, garantido constitucionalmente, assegurando a todos os dirigentes sindicais livres acesso às dependências da Companhia, observando para este fim, os procedimentos normais que se aplicam a todos os seus empregados.

§Único. A empresa garantirá a todos os diretores do sindicato membros da diretoria executiva, diretoria de base e conselho fiscal, que não estejam afastados das suas atividades laborais, o seu afastamento remunerado do trabalho, em conformidade com o calendário de reuniões que o sindicato encaminhará à empresa, para participar das reuniões do órgão diretivo a que pertençam, salvo necessidade de serviço.

**Justificativa:** A proposição vem constando de Acordos anteriores, desde 1983.

### B.36. GARANTIA DE EMPREGO

A RIOTRILHOS garantirá estabilidade a todos os seus empregados na vigência desse Acordo.

§Único. Ficam excluídas dessa garantia, as rescisões motivadas por término de contrato de admissional, rescisão a pedido do empregado e a de iniciativa da RIOTRILHOS (justa causa), em que o empregado manifeste, com testemunhas, não desejar a garantia prevista no **caput**.

**Justificativa:** Esta cláusula visa dar maior garantia aos empregados, e evitando que medidas injustas sejam tomadas.

### B.37. PASSE LIVRE

A RIOTRILHOS garantirá, através de convênio com a AGETRANSP ou outro meio que lhe convier, o acesso livre de todos os empregados da RIOTRILHOS ao transporte metroviário.

**Justificativa:** Esta cláusula visa somente ampliar o leque de empregados que já têm esse direito, atingindo a todos os empregados da companhia.



# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### B.38. VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O Presente Acordo Coletivo tem vigência por prazo determinado, de 2 (dois) anos, e entra em vigor a partir de 01/05/2013, referente às Cláusulas Administrativas, ficando as Cláusulas Econômicas para serem negociadas anualmente.

**Justificativa:** A vigência do Acordo é previsão legal.

### B.39. TRATAMENTO IGUAL AOS TRABALHADORES APOSENTADOS

A RIOTRILHOS garantirá a todos os seus empregados, que estejam aposentados ou não pelo INSS, tratamento igual por ocasião do seu desligamento da empresa. Sendo, portanto, garantido à todos os demitidos, além do pagamento das verbas rescisórias previstas na CLT a sua submissão à Comissão Paritária.

**Justificativa:** Trata-se de cláusula baseada nos princípios da PARIDADE e da ISONOMIA/IGUALDADE, previstos na Constituição Federal de 1988, e tem como finalidade garantir TRATAMENTO IGUAL entre os trabalhadores desta administração Pública.

### B.40. GARANTIA DE CELEBRAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Que as partes envolvidas concordem em dirimir o conflito de interesses perante o órgão competente, caso não seja pactuado o acordo coletivo de trabalho, conforme determina o “Decreto Estadual nº 41.206, de 04/03/2008, que estabelece no caput do seu artigo 2º que **”As empresas publicas e sociedade de economia mista estadual não são aplicáveis convenções coletivas, devendo as entidades envolvidas, sessenta dias antes da data-base, iniciar as negociações para celebração de acordo coletivo e, na sua impossibilidade ajuizar dissídio coletivo”**”.

**Justificativa:** Trata-se de garantir, na impossibilidade de acordo coletivo, o julgamento de nossos dissídios evitando o congelamento salarial da categoria.

### B.41. MULTA

Fica estipulada multa correspondente a 2 (dois) salários mínimos por dia, por infração por empregados, em caso de não cumprimento por parte da empresa, de quaisquer das cláusulas contidas nesta norma coletiva, revertendo-se o seu valor, a favor da parte prejudicada.

**Justificativa:** Esta cláusula, como esta proposta, visa dar maior garantia a ambas às partes no cumprimento no estabelecimento por ocasião do que ficar acordado.

# PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO

## 2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS

### ANEXO I - REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO PARITÁRIA DE GARANTIA CONTRA DESPEDIDA INJUSTIFICADA, CONFORME CLÁUSULA DO ACORDO COLETIVO.

#### 1. OBJETIVOS DA COMISSÃO

A Comissão terá por objetivo analisar, fundamentar e emitir parecer favoravelmente ou não, quanto à despedida e punições disciplinares que se enquadrem respectivamente nas Cláusulas B-14 e B-18 do Acordo Coletivo de Trabalho, podendo, inclusive, reconhecer outras medidas administrativas e disciplinares que considere necessárias.

#### 2. CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO

A Comissão será constituída por 4 (quatro) membros representantes da RIOTRILHOS e outros 4 (quatro) representantes do SIMERJ, contando com 4 (quatro) suplentes para cada uma das entidades.

##### 2.1. CONSTITUIÇÃO INTERNA

Internamente a Comissão constituir-se-á de um Coordenador e um Secretário, por período de 3 (três) meses, escolhidos por seus membros, alternadamente entre os representantes do SIMERJ e da RIOTRILHOS.

#### 3. CONVOCAÇÃO DA COMISSÃO

A Comissão será convocada pelo Coordenador ou pelo Diretor-Presidente da RIOTRILHOS ou Diretor-Presidente do SIMERJ, por comunicado a cada um de seus membros e, notificações ao SIMERJ com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, informando data, horário e local da reunião.

#### 4. DELIBERAÇÃO DA COMISSÃO

A Comissão deliberará com a totalidade de seus membros em cada ato de punição ou demissão, no prazo de 30 (trinta) dias úteis, prorrogáveis por 15 (quinze) dias, ficando o empregado à disposição da Companhia até ser resolvida sua situação.

#### 5. CONVOCAÇÃO DE EMPREGADO

O empregado interessado será convocado pela Comissão, por solicitação do Coordenador, através da DIARP, mediante Comunicação Interna (CI) e/ou documento legal (carta registrada por AR).

##### 5.1. NÃO COMPARECIMENTO DO EMPREGADO

Na hipótese do não comparecimento do interessado, os trabalhos realizar-se-ão à sua revelia, à luz dos elementos solicitados e fornecidos pelas áreas envolvidas, além daqueles constantes de sua vida profissional, quais sejam: Avaliação de Desempenho, Frequência, Ficha Funcional e outros que houver, podendo ouvir testemunhas e promover diligências.



# **PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO**

## **2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**

### **5.2. OBRIGAÇÕES DA COMISSÃO**

Os membros da Comissão não poderão se eximir de opinar, devendo concluir levando em conta as informações e os dados solicitados e obtidos. Na hipótese de a Comissão, por maioria, entender não atendida a solicitação de informações aos órgãos competentes e, se, já tiver utilizado o prazo previsto no item 4 deste Regimento, desconsiderará a demissão ou punição.

### **6. EXCLUSÕES**

Serão excluídos dos trabalhos da Comissão os pedidos de demissão por iniciativa do empregado.

### **7. DOCUMENTOS E CÓPIAS**

Atas, depoimentos e comunicações gerais serão datilografadas e assinadas por todos os membros e depoentes, imediatamente e/ou até um prazo de 48 (quarenta e oito) horas do encerramento de cada reunião, que ficarão em poder do Coordenador, com cópia para o SIMERJ.

### **8. RESOLUÇÕES E PARECERES**

A resolução da Comissão, parecer conclusivo aprovado pela maioria assegurará àqueles que tenham voto vencido, o direito à manifestação à parte do seu ponto de vista e na hipótese de empate a Comissão limitar-se-á a considerar este resultado.

### **9. NOTIFICAÇÕES DE DECISÃO**

O parecer final da Comissão e os documentos que fundamentarem tal decisão serão enviados ao Diretor-Presidente e/ou Diretor da área de lotação do empregado, devendo, o órgão de registro e controle de pessoal, ser notificado, por cópia de Comunicação Interna (CI) que encapa o processo, sobre o andamento do mesmo.

**PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO**  
**2013/2015 – SIMERJ X RIOTRILHOS**  
**ANEXO II - RELAÇÃO DE QUADROS DE AVISO E DIMENSÕES**

Os QUADROS DE AVISOS referidos na Cláusula B-34 têm dimensões de retângulo com 150cm de comprimento e 100cm de lado.

As localizações dos QUADROS DE AVISO são as seguintes:

1. No prédio da Sede, em Copacabana:

1.1. 1 (um) quadro nos corredores dos seguintes andares: 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º e 11º;

1.2. 1 (um) quadro na entrada pelo acesso garagem (G-3), próximo ao hall de elevadores; e

1.3. 1 (um) quadro na entrada pelo acesso Térreo, próximo ao hall de elevadores.

2. Nos Canteiros de Obra:

2.1. 1 (um) quadro no Largo do Machado;

2.2. 1 (um) quadro na Barra-Tijuca;

2.3. 1 (um) quadro em São Conrado; e

2.4. 1 (um) quadro em Ipanema (Rua Gastão Bahiana)



**Heber Fernandes da Silva**  
**Diretor Presidente**

**Sebastião Batista Albuquerque**  
**Diretor Formação Sindical**