

Acordo Coletivo de Trabalho 2000 - 2001

COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS

CBTU

RIO DE JANEIRO

BELO HORIZONTE

SALVADOR

MACEIÓ

RECIFE

JOÃO PESSOA

NATAL

FORTALEZA

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2000 – 2001

Neste caderno é apresentado

o Acordo Coletivo de Trabalho 2000 – 2001

celebrado entre a

COMPANHIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS - CBTU

e os sindicatos representantes da classe metroferroviária

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES
FERROVIÁRIOS:**

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado do
Rio de Janeiro

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado do
Ceará

SINDICATOS INDEPENDENTES:

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Metroviárias e Conexos do
Estado de Pernambuco

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado de
Alagoas

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias Similares e
Afins dos Estados da Bahia e Sergipe

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado do
Rio Grande do Norte

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Nordeste

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias do Estado da
Paraíba

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona da
Central do Brasil

Sindicato dos Empregados em Empresas Metroviárias de Belo
Horizonte, Contagem e Betim

As condições de trabalho do presente acordo terão vigência por
12(doze) meses,

a partir de 1º de maio de 2000 até 30 de abril de 2001,

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ANUAL 2000 – 2001,

exceção às cláusulas assinaladas como bianuais,

as quais terão vigência de 1º de maio de 2000 até 30 de abril de 2002,

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO BIANUAL 2000 - 2002

Este instrumento particular de ACORDO foi celebrado em 5 de setembro de 2000

na forma da legislação em vigor, em obediência as disposições do

Processo de Dissídio Coletivo nºTST-DC-689.256/2000.6 e

nos termos das cláusulas adiante enumeradas

ÍNDICE

DISPOSIÇÕES GERAIS

1 GARANTIA DE DATA-BASE

Bianual

2 VIGÊNCIA

3 AUTO APLICABILIDADE

Bianual

SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

4 REAJUSTE

5 ADICIONAL

5.1 PERICULOSIDADE ENERGIA ELÉTRICA

5.2 PERICULOSIDADE PESSOAL DE TRAÇÃO

5.3 PERICULOSIDADE POR INFLAMÁVEIS

5.4 RISCO DE VIDA

5.5 NOTURNO

6 CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO

Bianual

7 ABONO PLANSFER

Bianual

8 DIFERENÇA DE QUEBRA DE CAIXA

9 FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Bianual

10 GRATIFICAÇÃO DE APONTADOR

11 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS

Bianual

DURAÇÃO DO TRABALHO

12 JORNADA DE TRABALHO

12.1 ALTERAÇÃO

12.2 ARTÍFICE E ASSISTENTE DE VIA PERMANENTE **Bianual**

12.3 DOBRA

12.4 DOS EMPREGADOS COM FILHOS DEFICIENTES E/OU EXCEPCIONAIS **Bianual**

RELAÇÕES DO TRABALHO

13 ABONO DE FREQUÊNCIA

13.1 DIA DE PAGAMENTO **Bianual**

13.2 AUSÊNCIA POR MOTIVO DE CATÁSTROFE **Bianual**

13.3 DIAS DE GREVE NO TRANSPORTE PÚBLICO **Bianual**

13.4 EMPREGADOS ESTUDANTES **Bianual**

13.5 RECEBIMENTO DE VANTAGENS PECUNIÁRIAS **Bianual**

14 ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO/ AVERBAÇÃO **Bianual**

15 APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR

16 ASSISTÊNCIA JURÍDICA A EMPREGADO **Bianual**

17 AUXÍLIO MATERNO

18 AVISO PRÉVIO

19 CALENDÁRIO ANUAL - COMPENSAÇÃO DE DIAS **Bianual**

20 COMUNICAÇÃO DE PALESTRAS DE INTERESSE GERAL **Bianual**

21 DANOS MATERIAIS **Bianual**

22 DESCONTO EM FOLHA

23 DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO **Bianual**

24 ELEVAÇÃO DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE **Bianual**

25 ESTABILIDADE

25.1 EMPREGADA GESTANTE

25.2 PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

26 FÉRIAS

26.1 CONVERSÃO **Bianual**

26.2 FRACIONAMENTO/ MESES NOBRES **Bianual**

26.3 GESTANTE **Bianual**

26.4 PERÍODO DE GOZO **Bianual**

27 LICENÇA

27.1 ACOMPANHAMENTO **Bianual**

27.2 LACTANTE **Bianual**

27.3 MATERNIDADE

27.4 NÃO REMUNERADA **Bianual**

28 PALESTRA PARA EMPREGADOS NOVOS **Bianual**

29	PLANO DE SAÚDE	<i>Bianual</i>
30	POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS	<i>Bianual</i>
31	REVISÃO DO PCS	
32	SEGURO DE VIDA EM GRUPO	<i>Bianual</i>
33	TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE	<i>Bianual</i>
34	TRANSPORTE	
34.1	FORA DA SEDE	<i>Bianual</i>
34.2	GERAL	<i>Bianual</i>
34.3	PARA METROFERROVIÁRIOS	<i>Bianual</i>
34.4	SOCIAL	<i>Bianual</i>
34.5	URBANO – JORNADA NOTURNA	
35	VALE – ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO	
36	VALE TRANSPORTE	<i>Bianual</i>

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

37	ACIDENTE DE TRABALHO	
37.1	DESPESAS	<i>Bianual</i>
37.2	CAT	<i>Bianual</i>
37.3	ESTABILIDADE	
37.4	EVENTOS ESPECIAIS	<i>Bianual</i>
37.5	RELATÓRIOS E CONTROLE	<i>Bianual</i>
37.6	PLANTÃO AMBULATORIAL	<i>Bianual</i>
38	ATESTADOS MÉDICOS	<i>Bianual</i>
39	AUXÍLIO – DOENÇA	<i>Bianual</i>
40	AUXÍLIO FUNERAL - DESPESAS REMOÇÃO	<i>Bianual</i>
41	DORMITÓRIOS	<i>Bianual</i>
42	EPI - ÓCULOS DE GRAU	<i>Bianual</i>
43	EXAMES PERIÓDICOS	<i>Bianual</i>
44	FORNECIMENTO DO DSS 8030	<i>Bianual</i>
45	GARANTIA PARA ATUAÇÃO DA CIPA	<i>Bianual</i>
46	POLÍTICA DE SAÚDE	<i>Bianual</i>
47	UNIFORMES	<i>Bianual</i>

RELAÇÕES SINDICAIS

48	CONTRIBUIÇÃO SOCIAL	<i>Bianual</i>
49	DÉBITOS COM O SINDICATO	<i>Bianual</i>

50	DIRIGENTES SINDICAIS	
50.1	CREDENCIAL DE TRÂNSITO	<i>Bianual</i>
50.2	FÉRIAS	<i>Bianual</i>
50.3	LIBERAÇÃO	
51	PENALIDADES INADIMPLÊNCIA	<i>Bianual</i>
52	QUADRO DE AVISO	<i>Bianual</i>
53	RELATÓRIOS	
53.1	APOSENTADORIA	<i>Bianual</i>
53.2	CADASTRO DE PESSOAL	<i>Bianual</i>
53.3	NORMAS E PROCEDIMENTOS – RH	<i>Bianual</i>
53.4	RELAÇÃO DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS	<i>Bianual</i>
53.5	RELAÇÃO DE EMPREGADOS DESLIGADOS DA CBTU	<i>Bianual</i>
54	REQUERIMENTOS	<i>Bianual</i>

TABELA SALARIAL

DISPOSIÇÕES GERAIS

1 GARANTIA DE DATA-BASE (*BIANUAL*)

a CBTU garante a data base de 1º de maio para firmação de acordo coletivo ou revisão de dissídio.

2 VIGÊNCIA

as condições de trabalho do presente acordo terão vigência por 12(doze) meses, a partir de 1º de maio de 2000 até 30 de abril de 2001, exceção às cláusulas assinaladas como bianuais, as quais terão vigência de 1º de maio de 2000 até 30 de abril de 2002.

3 AUTO APLICABILIDADE (*BIANUAL*)

as cláusulas constantes deste acordo coletivo de trabalho são auto aplicáveis, a partir de sua vigência, salvo as que dependam de regulamentação para sua implementação, as quais deverão ser regulamentadas no prazo máximo de 30 dias.

SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

4 REAJUSTE

1- a CBTU concederá aos seus empregados, reajuste salarial de 2% (dois por cento) calculado sobre os salários vigentes em maio do corrente ano, mês a partir do qual serão pagas as diferenças.

2- a CBTU concederá abono único, geral e uniforme, no valor de R\$600,00 (seiscentos reais), a ser pago até o dia 5 de outubro do corrente ano, não vinculado à remuneração para quaisquer outros efeitos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

5 ADICIONAL

5.1 PERICULOSIDADE ENERGIA ELÉTRICA

1- a CBTU pagará o percentual de 30% sobre o salário nominal a título de adicional de periculosidade por energia elétrica, aos empregados que estejam lotados e trabalhando habitualmente em áreas de risco e/ou que exerçam atividades de risco inerentes às atribuições da classe.

2- tal pagamento se dará mediante laudos técnicos individuais.

5.2 PERICULOSIDADE PESSOAL DE TRAÇÃO

1- a CBTU pagará a todos os integrantes das classes GO 1261 e GO 1262, enquanto no exercício das atribuições próprias da classe, o adicional de periculosidade de 30% do salário nominal.

2- o disposto no item 1 não se aplica aos detentores de cargos de confiança.

5.3 PERICULOSIDADE POR INFLAMÁVEIS

a CBTU pagará adicional de periculosidade, no percentual de 30% aos empregados que, laboram em áreas de risco por inflamáveis, mediante prévia expedição de laudo técnico individual.

5.4 RISCO DE VIDA

1- a CBTU pagará adicional de 15% (quinze por cento) do salário aos empregados integrantes das classes de agente de segurança ferroviária, assistente de segurança ferroviária e vigilante ferroviário.

2- o disposto no item 1 não se aplica aos detentores de cargos de confiança.

5.5 NOTURNO

a CBTU pagará o percentual de 50% (cinquenta por cento), a título de adicional noturno, sobre os salários nominais de seus empregados que trabalharem em horário noturno (22:00 às 05:00h).

6 CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO (BIANUAL)

1- a CBTU pagará a seus empregados os créditos retroativos de salários, vantagens e benefícios, tomando por base o salário do mês de liquidação.

2- a CBTU enviará, quando solicitado pelo sindicato de base, relatório contendo o nome, matrícula, órgão de lotação, função do empregado,

bem como dos valores e motivos que determinaram o pagamento conforme o disposto no item 1.

7 ABONO PLANSFER (BIANUAL)

a CBTU manterá o pagamento do abono PLANSFER aos seus empregados, no valor de R\$ 39,73 (trinta e nove reais e setenta e três centavos), não mais promovendo o repasse ao SESEF.

8 DIFERENÇA DE QUEBRA DE CAIXA

1- a CBTU pagará a diferença de quebra de caixa, no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário dos empregados integrantes das classes de agente administrativo e assistente administrativo que exercem permanentemente as funções de caixa.

2- o pagamento do disposto no item 1 exclui os detentores de cargo de confiança e/ou função gratificada.

9 FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO (BIANUAL)

A CBTU adiantará aos empregados que gozarem férias no mês de janeiro metade do décimo terceiro salário.

10 GRATIFICAÇÃO DE APONTADOR

1- a CBTU pagará uma gratificação no valor de R\$100,00 (cem reais) aos empregados que executam tarefas de apontador na forma da regulamentação vigente.

2- não se aplica o previsto no item 1 aos empregados detentores de cargos de infra-estrutura ou de cargos de confiança.

11 REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS (BIANUAL)

1- a CBTU pagará, na forma da legislação vigente ou concederá folga, os dias trabalhados em feriados e pontos facultativos.

2- entende-se como ponto facultativo o dia em que a empresa suspender o serviço administrativo como, por exemplo, o dia do ferroviário.

DURAÇÃO DO TRABALHO

12 JORNADA DE TRABALHO

12.1 ALTERAÇÃO

1- a CBTU proibirá a alteração de jornada de trabalho, quando não homologadas pelo sindicato de base.

2- salvo no caso de acidente ou necessidade imperiosa, a empresa não poderá escalar nenhum empregado para trabalhar no seu repouso remunerado.

3- na ocorrência da prestação de trabalho no repouso remunerado será devido ao empregado, conforme sua opção:

- a) pagamento em dobro sem prejuízo do repouso compensatório ou;
- b) pagamento simples, horas normais, quando forem concedidos 2 (dois) repouso compensatórios.

4- a CBTU estudará no prazo de 90 dias a unificação das jornadas de trabalho no âmbito da Companhia, exceto escala de serviços.

5- a CBTU comunicará ao sindicato de base, sempre que houver necessidade de mudança das escalas de serviço.

12.2 ARTÍFICE E ASSISTENTE DE VIA PERMANENTE (BIANUAL)

1- a CBTU considerará encerrada a jornada de trabalho do artífice e assistente de via permanente, somente na hora em que chegarem ao local onde habitualmente registram o ponto e iniciam sua jornada de trabalho, (casas de turma ou garagem ou nos alojamentos das mecanizadas e volantes), pagando-lhes como horas extraordinárias aquelas que excederem a jornada normal de trabalho.

2- fica a empresa obrigada a respeitar o horário de repouso e alimentação, até a 5ª hora de trabalho.

12.3 DOBRA

1- a CBTU não permitirá a dobra de escala ou de jornada de trabalho garantindo ao empregado o intervalo mínimo legal, salvo os casos excepcionais.

2- às horas prejudicadas do descanso na interjornada serão pagos, apenas, os adicionais respectivos.

3- na ocorrência de dobra de escala ou jornada, a empresa concederá lanche aos empregados após a 4ª hora trabalhada.

12.4 DOS EMPREGADOS COM FILHOS DEFICIENTES E/OU EXCEPCIONAIS (BIANUAL)

A CBTU assegurará aos empregados que possuem filhos excepcionais e/ou deficientes o direito de cumprirem Jornada de Trabalho com horário flexível.

RELAÇÕES DO TRABALHO

13 ABONO DE FREQUÊNCIA

13.1 DIA DE PAGAMENTO (BIANUAL)

1- a CBTU dispensará os empregados de via permanente e de oficinas de manutenção, no segundo expediente do dia destinado ao pagamento, para o recebimento de seus salários.

2- o horário estabelecido no item 1 poderá ser invertido para ficar compatível com o adotado pela rede bancária, obedecendo escalonamento acordado com a chefia.

13.2 AUSÊNCIA POR MOTIVO DE CATÁSTROFE (BIANUAL)

a CBTU abonará as ausências dos empregados que forem atingidos por catástrofes ou calamidades públicas.

13.3 DIAS DE GREVE NO TRANSPORTE PÚBLICO (BIANUAL)

a CBTU abonará o dia de ausência ou atraso de empregado quando este for impedido de comparecer ao local de trabalho, em consequência de movimento paredista no transporte coletivo de passageiros (urbano e intermunicipal) habitualmente utilizado pelo empregado.

13.4 EMPREGADOS ESTUDANTES (BIANUAL)

A CBTU abonará ausências ao trabalho dos empregados estudantes regularmente matriculados nas escolas de primeiro, segundo e terceiro graus, em cursos oficiais ou reconhecidos nos dias dos exames exigidos pelas escolas ou cursos durante o ano civil, desde que comuniquem com antecedência de quarenta e oito horas e apresentem comprovantes idôneos até dois dias subseqüentes a realização dos exames.

13.5 RECEBIMENTO DE VANTAGENS PECUNIÁRIAS (BIANUAL)

A CBTU abonará as horas necessárias para o empregado receber vantagens pecuniárias estabelecidas por Lei, pagas através da rede bancária (PIS/PASEP, INSS, Auxílio Natalidade, Abono de Permanência, Benefícios da REFER, IRPF), bem como folha suplementar, adiantamentos e 13º salário.

14 ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO/ AVERBAÇÃO (BIANUAL)

a CBTU averbará para efeitos exclusivos de gratificação por tempo de serviço, na forma da regulamentação vigente, o tempo de serviço prestado por seus atuais empregados, quando trabalhavam:

a) em autarquias e no serviço público federal, estadual, ou municipal da administração direta e indireta;

b) no serviço militar obrigatório.

c) nos CFP's como aluno-aprendizes ou aspirantes a aluno-aprendiz.

15 APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR

1- a CBTU permitirá assistência ao empregado submetido às comissões de sindicância/apuração, por representante do sindicato de base.

2- a CBTU, no prazo de 90 dias, aprovará a nova regulamentação sobre o processo de apuração de faltas disciplinares.

16 ASSISTÊNCIA JURÍDICA A EMPREGADO (BIANUAL)

1- a CBTU prestará assistência jurídica aos seus empregados quando a demanda de ordem criminal for oriunda do exercício da atividade profissional, sendo os mesmos envolvidos em processos judiciais resultantes da relação do emprego.

2- a assistência jurídica compreenderá o acompanhamento do empregado, através de profissional do departamento jurídico, nas delegacias de polícia até as instâncias superiores, quando forem prestar

esclarecimentos na condição de réu.

3- a empresa providenciará, de imediato, às suas custas, a defesa judicial do empregado mesmo nos locais onde não disponha de órgão jurídico próprio.

17 AUXÍLIO MATERNO INFANTIL

1- a CBTU pagará o auxílio materno infantil aos seus empregados, pelos beneficiários do salário-família, até que completem 7 (sete) anos de idade, no valor de R\$ 53,17 (cinquenta e três reais e dezessete centavos), na forma da regulamentação vigente.

2- o auxílio acima será concedido mediante a apresentação do(s) comprovante(s) da(s) matrícula(s) da(s) criança(s) em creche ou pré-escola e mantido mediante a apresentação semestral de recibo(s) de pagamento(s).

3- sem prejuízo da concessão nos termos do item 2, a empresa pagará até 2 (dois) auxílios na mesma razão, para cobertura de despesas com a guarda do(s) dependente(s) não matriculado(s) em creche ou pré-escola, independentemente de comprovação.

4- no caso de dependentes excepcionais e/ou inválidos, comprovadamente, não haverá limite de idade.

5- nos casos em que a entidade familiar seja formada por mais de 1 (um) empregado da empresa, apenas 1 (um) fará jus ao benefício.

6- a CBTU, em cumprimento às portarias n.º 3296/86 e 670/97, do Ministério do Trabalho, efetuará o reembolso da creche de livre escolha da empregada-mãe ou de outra modalidade de prestação de serviço dessa natureza.

7- o reembolso será pago à empregada-mãe que ao retornar da licença maternidade utilizar creche ou outro serviço de mesma natureza, para a guarda de seu filho, na faixa de idade de até seis meses.

8- no sistema de outra modalidade de serviço diferenciado de creche, o valor máximo a ser pago será de R\$130,00 (cento e trinta reais).

9- o pagamento dos benefícios dos itens 6 e 8 serão efetuados mediante comprovação.

10- os benefícios estabelecidos nos itens 6 e 8 excluem os benefícios constantes dos itens 1 e 2, com relação ao mesmo filho, inclusive para o cônjuge empregado.

18 AVISO PRÉVIO

a CBTU pagará, na dispensa sem justa causa, o aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sempre que o empregado contar com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou com mais de 10 (dez) anos de serviço prestado à empresa.

19 CALENDÁRIO ANUAL - COMPENSAÇÃO DE DIAS (BIANUAL)

1- a CBTU propiciará a compensação de folgas em dias intercalados entre feriados e fins de semana, mediante fixação de jornadas complementares e correspondentes às referidas folgas, através de regime de compensação diluída no decorrer do exercício, na conformidade do calendário anual estabelecido por sua iniciativa.

2- o disposto no item 1 não se aplica às áreas ou atividades em que empregados trabalhem em regime de turnos e nos serviços essenciais que não possam sofrer solução de continuidade.

3- sempre que possível, a forma de compensação poderá ser uniforme em todas as áreas da CBTU, respeitadas, entretanto, as suas necessidades e características específicas.

4- a CBTU divulgará o calendário anual de compensação até a primeira quinzena de janeiro de cada ano.

20 COMUNICAÇÃO DE PALESTRAS DE INTERESSE GERAL (BIANUAL)

a CBTU comunicará ao sindicato de base as palestras, de interesse geral dos empregados, a serem realizadas.

21 DANOS MATERIAIS (BIANUAL)

A CBTU não cobrará de seus empregados os danos causados com quebra de materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo.

22 DESCONTO EM FOLHA

A CBTU em cumprimento do Artigo 462 da CLT no prazo de 90 dias, constituirão uma comissão com representantes regionais e do Sindicato de Base, para normatização das consignações que poderão ser debitadas nos salários dos empregados.

23 DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO (BIANUAL)

a CBTU desenvolverá atitudes positivas entre seus empregados, visando evitar discriminação racial, sexual, religiosa, deficiência permanente ou temporária e de assédio sexual.

24 ELEVAÇÃO DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE (BIANUAL)

a CBTU manterá e desenvolverá programas na empresa visando à elevação do nível de escolaridade e à reciclagem profissional.

25 ESTABILIDADE

25.1 EMPREGADA GESTANTE

1- a CBTU assegurará à empregada gestante, a estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença da maternidade, excetuando o cometimento de falta grave.

2- caso a atividade que a gestante esteja desempenhando ofereça riscos, atestados pela área médica, será aproveitada em outra atividade

prevista no PCS, durante o período de gravidez, assegurados todos os direitos e vantagens adquiridos (artigo 392 e 393 da CLT).

3- o disposto no item 1 aplica-se, também, às empregadas que vierem a praticar a adoção.

25.2 PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

a CBTU não poderá dispensar seus empregados optantes pelo FGTS, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria, ressalvados os casos de acordo (art. 6º decreto 99684/90) e cometimento de falta grave. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

26 FÉRIAS

26.1 CONVERSÃO (BIANUAL)

A CBTU fará a conversão pecuniária do abono de férias para o início destas, ou também para o final, a critério do empregado.

26.2 FRACIONAMENTO/ MESES NOBRES (BIANUAL)

1- a CBTU permitirá o desdobramento das férias do pessoal em dois períodos, um dos quais nunca inferior a 10(dez) dias, nos termos do § 1º do art. 134 da CLT.

2- a empresa viabilizará um sistema de férias que permita, periodicamente, a todos os empregados, condições de serem gozadas nos meses considerados "nobres" (janeiro, fevereiro, julho e dezembro).

26.3 GESTANTE (BIANUAL)

1- a CBTU garantirá que a empregada gestante poderá marcar seu período de férias na seqüência da licença maternidade, observando o disposto no art.134 CLT.

2- esse benefício será estendido às empregadas que fizerem adoção.

26.4 PERÍODO DE GOZO (BIANUAL)

1- a CBTU garantirá que o início do período de gozo de férias do empregado só ocorra após o seu descanso, folga ou intervalo regulamentar, independente do tipo de escala a que esteja submetido.

2- não haverá alteração de período do gozo de férias sem a concordância do empregado, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

3- a empresa será obrigada a efetuar o pagamento de salário das férias com antecedência mínima de 3 dias úteis de seu início.

27 LICENÇA

27.1 ACOMPANHAMENTO (BIANUAL)

a CBTU abonará a ausência de empregados, para acompanhamento de familiares de 1º grau e cônjuge/companheiro ou pessoa que viva sob a

dependência econômica, registrada em seus assentamentos funcionais, em caso de doenças, mediante análise e parecer das áreas de recursos humanos.

27.2 LACTANTE (BIANUAL)

a CBTU se obriga a conceder 2 (duas) horas diárias, a escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem a idade de 12(doze) meses.

27.3 MATERNIDADE

1- a CBTU pagará licença remunerada à empregada gestante, pelo período de 120 dias.

2- esta licença será extensiva às empregadas que venham adotar filhos até 12 meses de idade.

27.4 NÃO REMUNERADA (BIANUAL)

a CBTU a critério de cada organismo, concederá licença não remunerada, para os empregados interessados, pelo prazo de até 36 (trinta e seis) meses, na forma da regulamentação vigente.

28 PALESTRA PARA EMPREGADOS NOVOS (BIANUAL)

a CBTU concederá ao sindicato de base um período sob a responsabilidade da área de treinamento dentro do plano de treinamento básico de integração junto aos novos empregados.

29 PLANO DE SAÚDE (BIANUAL)

1- a CBTU manterá o Programa de Assistência Médica e Odontológica – AMO, o qual consiste num reembolso mensal a cada empregado, podendo possuir dependentes.

2- o valor limite do reembolso é estipulado de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira definida para o Programa de Assistência Médica e Odontológica – AMO da CBTU.

3- o valor limite do reembolso do Programa de Assistência Médica e Odontológica – AMO não poderá exceder a 50% do valor total pago, mensalmente, pelo empregado ao Plano de Saúde.

4- a concessão do benefício está condicionada à existência de recursos destinados ao Programa de Assistência Médica Odontológica – AMO, aprovado através de Projeto de Lei em cada exercício.

5- o benefício é regulamentado pela Norma de Reembolso do Programa de Assistência Médica e Odontológica – AMO, NA/0001-99/DEGES.

30 POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS (BIANUAL)

1- a CBTU, no que se refere a política global sobre a AIDS, observará as disposições contidas na portaria ministerial n.º 3.195/88 do ministério da saúde.

2- consoante recomendação da organização internacional do trabalho, não serão exigidos por parte da empresa, exames admissionais e/ou pedido que denuncie o vírus do HIV.

3- a empresa prestará apoio ao empregado que por motivo de doença, necessite mudar de função, orientando seus companheiros de trabalho no que concerne a aceitação desse novo membro no setor.

4- a empresa respeitará a confidencialidade de toda informação médica, inclusive sobre a situação pessoal relativa ao HIV.

5- o empregado não é obrigado a informar a empresa sobre a situação em relação à AIDS, conforme código de ética médica.

31 REVISÃO DO PCS

A CBTU continuará os estudos visando à implantação de um novo Plano de Cargos e Salários.

32 SEGURO DE VIDA EM GRUPO (BIANUAL)

A CBTU manterá Seguro de Vida em favor de seus empregados.

33 TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE (BIANUAL)

A CBTU viabilizará os pedidos de transferência de seus empregados, quando solicitada por razões de saúde sua ou de seus familiares diretos, através e análise das áreas médicas e Serviço Social das Empresas

34 TRANSPORTE

34.1 FORA DA SEDE (BIANUAL)

1- A CBTU fornecerá transporte adequado e gratuito para todos os empregados, quando no cumprimento de sua jornada de trabalho, forem compelidos a iniciar ou findar o serviço fora da sede.

2- Será dada preferência ao transporte rodoviário, sendo que o mesmo será do local de trabalho a estação rodoviária e estação rodoviária para o local de trabalho.

34.2 GERAL (BIANUAL)

a CBTU concederá transporte ferroviário urbano e suburbano aos seus empregados.

34.3 PARA METROFERROVIÁRIOS (BIANUAL)

1- a CBTU concederá meios de transporte aos empregados obrigados a cumprir suas jornadas de trabalho em local de difícil acesso, ao longo da via férrea, tanto no início da jornada quanto no final dela.

2- o pessoal de via permanente não poderá ser transportado em autos de linha, exceto GEOVIA, ou qualquer outro veículo incompatível com a segurança pessoal e de tráfego, tais como: junto com, ferramentas e máquinas que não estejam devidamente acondicionadas, bem como junto com combustíveis.

34.4 SOCIAL (BIANUAL)

a CBTU permitirá aos empregados que residem ao longo da via férrea onde não haja transporte adequado, utilizarem-se de meio de locomoção da empresa, exceto auto de linha ou qualquer outro veículo incompatível com a segurança pessoal e de tráfego, com o objetivo de atendimento médico/odontológico ou compras de gêneros alimentícios, para si e seus dependentes.

34.5 URBANO – JORNADA NOTURNA

1- a CBTU fornecerá transporte gratuito da residência/trabalho ou vice-versa, aos seus empregados que por necessidade do serviço, tiverem que ultrapassar ou iniciar sua jornada além do horário de circulação de transporte coletivo operando, entre 23:00 e 06:00 horas.

2- nas localidades em que o horário de circulação dos transportes coletivos estejam em desacordo com o do item 1, os organismos da empresa acordarão com os sindicatos a forma do fornecimento do transporte.

35 VALE – ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO

1- a CBTU fornecerá vale alimentação e/ou vale refeição aos seus empregados, na forma da regulamentação vigente.

2- o valor facial do vale será de R\$ 9,30 (nove reais e trinta centavos).

3- serão concedidos a todos os empregados 26 (vinte e seis) tickets mensais durante 12 (doze) meses.

4- somente esta cláusula terá sua vigência no período de setembro de 2000 até agosto de 2001.

5- os sindicatos reconhecem a inexistência de diferenças em valores relativamente aos tickets recebidos desde o mês de maio até o mês de agosto do corrente ano.

36 VALE TRANSPORTE (BIANUAL)

1- a CBTU concederá vale transporte a todos os empregados, que necessitem de deslocamento intermunicipal e interestadual, para cumprimento da jornada de trabalho, nos termos da lei.

2- a empresa distribuirá os vales transportes aos seus empregados até o penúltimo dia útil de cada mês.

3- os casos excepcionais não abrangidos pela presente serão resolvidos a nível regional com a participação do sindicato de base.

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

37 ACIDENTE DE TRABALHO

37.1 DESPESAS (BIANUAL)

1- a CBTU pagará ou reembolsará, mediante avaliação da área médica,

as despesas devidamente comprovadas em que o empregado venha incorrer por motivo de tratamento médico por acidente de trabalho e/ou doença profissional, inclusive as despesas decorrentes de tratamento de readaptação ao trabalho, bem como as ocasionadas pelas condições insalubres de seu local de trabalho e/ou atividade profissional.

2- a empresa compromete-se a agilizar o disposto acima até 10 (dez) dias do pedido do empregado.

37.2 CAT (BIANUAL)

A CBTU determinará o fornecimento do formulário Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, nos casos de acidente ocorridos nos alojamentos das empresas, quando o empregado estiver em repouso (interjornada), para todos os efeitos legais e regulamentares junto ao INSS.

37.3 ESTABILIDADE

1- a CBTU não rescindir o contrato de trabalho de seus empregados afastados por mais de 15 (quinze) dias por motivo de acidente de trabalho e/ou doença profissional, antes de transcorridos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de alta do INSS, salvo por motivo de falta grave.

2- caso o empregado fique incapacitado para o exercício do cargo em que se encontra será readaptado e reenquadrado no plano de cargos e salários (PCS), respeitadas as condições legais.

3- os empregados reabilitados pelo INSS serão reabsorvidos nas funções em que forem julgados capazes, desde que existentes no PCS.

4- as reabilitações poderão ser feitas sem o afastamento do empregado devendo, nesta hipótese, receber seu salário sem qualquer tipo de perda, inclusive de seus benefícios de moradia.

5- os empregados que se encontram em processo de readaptação terão garantida a assistência do sindicato de base.

6- as despesas decorrentes de readaptação, tais como deslocamento dos empregados de suas sedes de trabalho para o local da readaptação, serão cobertas pela empresa.

7- a empresa entregará os laudos médicos e/ou psicológicos aos empregados que passaram por processo de readaptação no prazo máximo de 08 (oito) dias após a realização da inspeção médica.

8- a empresa garantirá as vantagens, benefícios e adicionais próprios da classe até a conclusão do processo de readaptação.

9- a empresa se obrigará a efetuar os exames de saúde em seus empregados por ocasião de sua rescisão contratual (exames demissionais), além de outros conforme disposto na NR-7.

37.4 EVENTOS ESPECIAIS (BIANUAL)

a CBTU emitirá o formulário comunicação acidente de trabalho - CAT, nos casos de acidentes ocorridos com seus empregados, quando representando a empresa em eventos especiais, atendidas as condições legais.

37.5 RELATÓRIOS E CONTROLE (BIANUAL)

1- a CBTU obriga-se a manter o controle das doenças ocupacionais, estabelecido que a CIPA terá acesso a todas as informações e dados estatísticos das doenças profissionais e acidentes de trabalho sofridos pelos empregados.

2- a empresa fica obrigada a remeter bimestralmente ao sindicato de base o relatório com todas as informações conforme o disposto no item 1.

3- a empresa se compromete a cumprir o disposto nas NR's 7 e 9.

37.6 PLANTÃO AMBULATORIAL (BIANUAL)

a CBTU se compromete a providenciar transporte adequado e em tempo hábil aos empregados, para atendimento em casos de acidente ou doença em serviço.

38 ATESTADOS MÉDICOS (BIANUAL)

A CBTU aceitará Atestados Médicos/Odontológicos fornecidos por profissionais credenciados pelo INSS, PLANSFER, do Sindicato de Base ou particulares onde inexistir serviço médico das empresas, no que diz respeito a licença remunerada de seus empregados, para atendimento próprio, apresentados no prazo de até 3 (três) dias úteis.

39 AUXÍLIO – DOENÇA (BIANUAL)

1- a CBTU manterá os convênios já existentes com o INSS para pagamento do auxílio-doença.

2- a CBTU manterá o pagamento aos seus empregados do salário, 13º Salário e vantagens, nos termos da regulamentação vigente, após o 15º (décimo quinto) dia de afastamento até seu regresso às atividades normais quando:

a) afastado para tratamento de saúde;

b) afastado por acidente de trabalho;

c) afastado para tratamento de doença profissional

40 AUXÍLIO FUNERAL - DESPESAS REMOÇÃO (BIANUAL)

1- a CBTU manterá as despesas decorrentes da remoção e dos funerais dos empregados falecidos em acidentes de trabalho.

2- nos casos de falecimentos de empregados, inclusive por morte natural, ocorridos, ainda que, nas interjornadas fora da sede e nos casos de transferência "ex- ofício", no período de adaptação à nova sede (02 anos), a empresa arcará com as despesas relativas à remoção do

falecido para à cidade sede de origem.

41 DORMITÓRIOS (BIANUAL)

1- a CBTU dotará os dormitórios para os empregados, quando em interjornadas fora de sede, de cozinha e de condições de higiene e segurança, priorizando o fornecimento de roupas de cama e banho de forma individualizada, e fornecerá, nos locais onde não contar com dormitórios, condições adequadas para o repouso do empregado.

2- onde as condições previstas no item 1 não forem atendidas, os empregados serão alojados em hotéis segundo a regulamentação vigente.

42 EPI - ÓCULOS DE GRAU (BIANUAL)

A CBTU fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções.

43 EXAMES PERIÓDICOS (BIANUAL)

1- a CBTU fará exames periódicos em seus empregados bianualmente, salvo nos casos em que haja exigência de períodos mais curtos, sendo estes após o descanso regulamentar e podendo, a critério das áreas médico-psicológicas, esse descanso ser prorrogado em caso de viagem de longo percurso.

2- nas localidades em que houver condições, a empresa firmará convênios para que tais exames sejam realizados em um único lugar.

3- a empresa efetuará o ressarcimento das despesas, inclusive urbanas ou interurbanas, decorrentes da locomoção do empregado.

4- a empresa poderá incluir nos exames periódicos, exames preventivos de câncer de mama e útero às empregadas, bem como exames da próstata a seus empregados, quando solicitados pelos mesmos.

5- a empresa colocará a disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames.

44 FORNECIMENTO DO DSS 8030 (BIANUAL)

A CBTU preencherá o formulário de exposição a agentes agressivos DSS 8030 (antiga SB - 40) , de forma conveniente e adequada, de acordo com a legislação e normas regulamentares vigentes.

45 GARANTIA PARA ATUAÇÃO DA CIPA (BIANUAL)

1- a CBTU adotará na composição dos membros da CIPA os critérios consubstanciados na legislação própria, garantindo aos representantes dos empregados suplentes a estabilidade preconizada na lei para o titular.

2- a empresa divulgará as eleições com o mínimo de 60 (sessenta) dias de antecedência, comunicando ao sindicato de base.

3- a empresa abonará o ponto dos representantes das CIPAs de acordo

com o seguinte critério:

a) abono de 05 (cinco) horas semanais de todos os representantes eleitos para participação em reuniões da CIPA, inspeções em locais de trabalho, análise e investigações de ocorrências na área de atuação a qual pertence, desde que comprovado em ata;

b) no dia das eleições, quando o abonamento será estendido aos candidatos e fiscais.

4- os representantes dos empregados na CIPA não serão transferidos das áreas de atuação para as quais foram eleitos, salvo quando por opção dos mesmos.

46 POLÍTICA DE SAÚDE (BIANUAL)

1- a CBTU, através da área de recursos humanos, e dentro de sua disponibilidade, formulará programa médico e psicológico objetivando a recuperação dos empregados dependentes de álcool e outras drogas.

2- a empresa promoverá reuniões nacionais e/ou regionais para debater sua política de saúde, com a participação dos sindicatos de base.

47 UNIFORMES (BIANUAL)

1- a CBTU fornecerá gratuitamente a seus empregados uniformes cujo uso seja considerado obrigatório.

2- os uniformes deverão ser adequados a todas as condições, inclusive funcionais e climáticas.

3- serão fornecidos 2 (dois) conjuntos por ano, ressalvados casos especiais que necessitem fornecimento em quantidades superiores.

4- para reposição de peças do uniforme, danificadas no serviço, os empregados farão a devolução das mesmas.

5- a empresa fornecerá aos empregados os EPI's necessários ao exercício das suas atividades, mediante análise técnica ocupacional de saúde com a participação da CIPA.

6- todo e qualquer EPI adquirido pela empresa, obrigatoriamente, possuirá certificado de aprovação (C.A.) emitido por órgãos competentes/credenciados.

RELAÇÕES SINDICAIS

48 CONTRIBUIÇÃO SOCIAL (BIANUAL)

a CBTU depositará as contribuições devidas em favor dos sindicatos de base no dia do pagamento dos salários dos empregados.

49 DÉBITOS COM O SINDICATO (BIANUAL)

a CBTU consultará o sindicato, quando da dispensa ou aposentadoria dos seus empregados, sobre a existência de débitos junto à entidade, obrigando-se a descontá-lo na rescisão ou no saldo da remuneração,

desde que exista documento autorizativo do empregado e que seja obedecido o limite de compensação de débitos equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado, conforme dispõe o artigo 477, parágrafo 5º da CLT.

50 DIRIGENTES SINDICAIS

50.1 CREDENCIAL DE TRÂNSITO (*BIANUAL*)

a CBTU concederá aos dirigentes e representantes sindicais, mediante requisição da diretoria do sindicato de base, credencial de trânsito, pessoal e intransferível, com destino certo e prazo determinado, para uso nos seus trens, automotrizas, autos de linha e locomotivas escoteiras, observado o RGO.

50.2 FÉRIAS (*BIANUAL*)

a CBTU concorda que os sindicatos de base elaborem anualmente e nos prazos estabelecidos nas instruções da empresa, escala de férias de seus dirigentes, com licença remunerada, para fins de registro e pagamento das vantagens devidas.

50.3 LIBERAÇÃO

1- a CBTU liberará, a critério de cada organismo, os dirigentes dos sindicatos de base em número mínimo de 02 (dois) e máximo de 5 (cinco), por base, com remuneração, tiquete refeição e/ou tiquete alimentação e vale transporte, excluído o pagamento dos adicionais (periculosidade, insalubridade, risco de vida, penosidade, quebra de caixa e gratificação de apontador).

2- será concedido a critério de cada organismo, ausência a empregados convocados, exclusivamente pelo sindicato da base a qual pertença, por período máximo de 45 dias/homens/mês, com remuneração e benefícios, excluído o pagamento dos adicionais (periculosidade, insalubridade, risco de vida, penosidade, quebra de caixa e gratificação de apontador).

3- a concessão estabelecida no item 2 será utilizada pelo sindicato de base conforme suas conveniências, devendo o mesmo solicitar o afastamento, por escrito, com antecedência mínima de 48 horas.

51 PENALIDADES INADIMPLÊNCIA (*BIANUAL*)

1- a CBTU, na inadimplência ao cumprimento de cláusulas deste acordo, receberá notificação dos sindicatos de base, através de seu Superintendente de Recursos Humanos e Organizacionais (SUREH) na AC e dos Superintendentes nas STU's, que terão 10 (dez) dias para solucionar ou convocar o reclamante para solução administrativa.

2- a empresa criará uma comissão de âmbito nacional para avaliar, acompanhar e promover todas as medidas cabíveis para o fiel cumprimento deste acordo com a participação das entidades sindicais.

3- caso a empresa não respeite a posição tomada pela comissão e também não havendo consenso na mesma para resolução do conflito, será proferida decisão por arbitramento extrajudicial, constituída pelas

partes.

4- caracterizada a inadimplência administrativa, a CBTU dará cumprimento imediato à cláusula e ressarcirá o sindicato de base reclamante de todas as despesas decorrentes.

5- caracterizada a inadimplência pelo árbitro constituído, a empresa recolherá aos cofres do sindicato de base reclamante, uma multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial da categoria, de forma acumulativa quantas forem as cláusulas não cumpridas, multiplicado pelo número de empregados que se encontrem em situação divergente ao pactuado no presente acordo, em favor dos empregados envolvidos.

6- persistindo a irregularidade, a decisão será proferida por arbitramento judicial ou extrajudicial através do representante do Ministério do Trabalho, tendo os sindicatos de base competência de substituto processual.

52 QUADRO DE AVISO (*BIANUAL*)

a CBTU permitirá a afixação de quadros de avisos exclusivos dos sindicatos de base, nas dependências da empresa, em locais apropriados e visíveis, para comunicação à categoria de interesses da mesma e do sindicato de base, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

53 RELATÓRIOS

53.1 APOSENTADORIA (*BIANUAL*)

a CBTU remeterá ao Sindicato de Base a relação nominal atualizada dos aposentados e pensionistas, podendo, conforme o caso, ser encaminhada em meio magnético (disquete), quando requerido.

53.2 CADASTRO DE PESSOAL (*BIANUAL*)

A CBTU fornecerá todos os dados cadastrais dos empregados da ativa, aposentados e pensionistas aos Sindicatos, sempre que requeridos, podendo se for o caso, por meio magnético.

53.3 NORMAS E PROCEDIMENTOS – RH (*BIANUAL*)

A CBTU fornecerá aos Sindicatos de Base, em um prazo de sessenta dias exemplar completo de todas as regulamentações administrativas sobre RH, normas e procedimentos que se encontram vigorando e aquelas emitidas na vigência deste acordo coletivo de trabalho.

53.4 RELAÇÃO DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS (*BIANUAL*)

A CBTU fornecerá ao Sindicato de Base a relação de admissões e desligamentos.

53.5 RELAÇÃO DE EMPREGADOS DESLIGADOS DA CBTU (*BIANUAL*)

A CBTU somente fará processamento de desfiliação de associados dos sindicatos e supressão de desconto em folha, quando comandados pelo sindicato de base.

54 REQUERIMENTOS (BIANUAL)

A CBTU enviará respostas por escrito aos requerimentos encaminhados pelo Sindicato de Base, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do protocolo na empresa.

LUIZ OTAVIO MOTA VALADARES

Diretor-Presidente

JOSÉ SANTANA DE VASCONCELLOS

Diretor de Administração e Finanças

RAMIRO ABRANTES LOPES RIBEIRO

Diretor-Técnico