

# Acordo Coletivo de Trabalho

2002 - 2003

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
- Ferroviárias do Estado do Ceará

## **Sindicatos dependentes:**

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas:

- Metroviárias e Conexos do Estado de Pernambuco
- de Transportes Metroviários de Belo Horizonte, Contagem e Betim
- Ferroviárias dos Estados da Bahia e Sergipe
- Ferroviárias do Nordeste
- Ferroviárias do Estado do Rio Grande do Norte
- Ferroviárias do Estado de Alagoas
- Ferroviárias da Zona da Central do Brasil
- Ferroviárias do Estado da Paraíba

**As condições de trabalho do presente acordo terão vigência por 12 (doze) meses, a partir de 1º de maio de 2002 até 30 de abril de 2003. Este instrumento particular de ACORDO foi celebrado em 04 de julho de 2002 na forma da legislação vigente e nos termos das cláusulas adiante enumeradas.**

---

## **Índice**

[DISPOSIÇÕES GERAIS](#)

[SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO](#)

[DURAÇÃO DO TRABALHO](#)

[RELAÇÕES DO TRABALHO](#)

[MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO](#)

[RELAÇÕES SINDICAIS](#)

---

## **1 - GARANTIA DE DATA-BASE**

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

## **2 - VIGÊNCIA**

As condições estabelecidas no presente Acordo, terão vigência de 12 (doze) meses, a partir de

01/05/2002 até 30/04/2003 salvo disposição de lei em contrário que traga benefícios acima dos aqui acordados, não havendo impedimentos para que as partes discutam e acordem novas condições de relação de trabalho, mediante manifestação expressa de uma das partes.

### **3 - AUTO-APLICABILIDADE**

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.

### **4 - REAJUSTE**

1- a CBTU concederá aos seus empregados reajuste salarial de 3,5% (três e meio por cento) calculado sobre os salários vigentes em abril 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\$935,00 (novecentos e trinta e cinco reais), a ser pago de uma única vez, a todos os empregados, inclusive os que estiverem afastados por auxílio-doença, acidente do trabalho, doença profissional e licença maternidade, na data de assinatura deste acordo.

### **5 - ADICIONAL**

#### **5.1 - 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).

#### **5.2 - PERICULOSIDADE ENERGIA ELÉTRICA**

1- a CBTU pagará o percentual de 30% (trinta por cento) 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.

#### **5.3 - PERICULOSIDADE PESSOAL DE TRAÇÃO**

1- a CBTU pagará a todos os integrantes das classes Maquinista e Maquinista Assistente de Tração e do cargo ASC- Assistente Condutor, enquanto no exercício das atribuições próprias da classe e do cargo, o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

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

#### **5.4 - PERICULOSIDADE POR INFLAMÁVEIS**

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

#### **5.5 - 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, Vigilante Ferroviário e do cargo ASS - Assistente de Segurança.
- 2- o disposto no item 1 não se aplica aos detentores de cargos de confiança.

## **6 - 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 e do cargo ASO - Assistente Operacional que exercem permanentemente as funções de caixa (pagar e receber) na Tesouraria da área financeira da sua respectiva unidade administrativa.
- 2- o pagamento do disposto no item 1 exclui os detentores de cargo de confiança e/ou função gratificada.

## **7 - 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.

## **8 - CRÉDITOS SALARIAIS EM ATRASO**

- 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, um relatório contendo o nome, matrícula, órgão de lotação, função do empregado, bem como os valores e motivos que determinaram o pagamento conforme o disposto no item 1.

## **9 - FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

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

## **10 - REMUNERAÇÃO DO TRABALHO EM FERIADOS**

- 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.

## **11 - JORNADA DE TRABALHO**

### **11.1 - 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) repousos

compensatórios.

4- a CBTU terá como carga horária 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitadas as escalas locais dentro das 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

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

## **11.2 - 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.

## **11.3 - EMPREGADOS COM FILHOS DEFICIENTES E/OU EXCEPCIONAIS**

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

## **11.4 - VIA PERMANENTE**

1 - a CBTU considerará encerrada a jornada de trabalho dos empregados integrantes das classes de Artífice e Assistente de Via Permanente e do cargo AUO - Auxiliar Operacional na função Manutenção de Sistemas, 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 quinta hora de trabalho.

## **12 - APURAÇÃO DE FALTA DISCIPLINAR**

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

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

## **13 - AUSÊNCIA CONCURSO PÚBLICO**

1- a CBTU viabilizará a participação dos empregados que desejarem participar de concurso público.

2- os empregados deverão comunicar à empresa com antecedência de 15 (quinze) dias úteis.

### **Cláusula 14 - 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 6 (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.

## **15 - 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.

## **16 - CONDICIONAMENTO FÍSICO PARA AGENTE DE SEGURANÇA**

A CBTU viabilizará convênios com empresas e/ou instituições que prestem serviços de capacitação física para seus empregados, desde que sem ônus para a CBTU.

## **17 - CONVOCAÇÃO A INQUÉRITOS**

1- a CBTU pagará em dobro ou concederá uma outra folga quando o empregado vier a ser convocado na folga nos inquéritos policial e/ou processo judicial de ocorrência originada quando a serviço da companhia desde que comprovada através de intimação e atestado ou declaração de presença do órgão intimante.

2- a CBTU não convocará o empregado quando este estiver em gozo de folga, para apuração de inquérito e sindicância por ela instaurado.

## **18 - CONVÊNIOS/SAÚDE**

A CBTU viabilizará convênios de prestação de serviços odontológicos, para assistência aos empregados e dependentes, inclusive com os medicamentos e cirurgias, desde que sem ônus para a CBTU.

## **19 - ESTABILIDADE**

### **19.1 - 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.

### **19.2 - 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, desde que o empregado comunique previamente à área de recursos humanos da CBTU, ressalvados os casos de acordo (art. 6º decreto 99684/90) e cometimento de falta grave. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

## **20 - GARANTIA FRENTE À CONVERSÃO TECNOLÓGICA**

A CBTU requalificará e/ou realocará seus empregados nos casos que ocorrer implantação de inovação tecnológica.

## **21- LICENÇAS**

### **21.1 - ACOMPANHAMENTO**

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.

### **21.2 - MATERNIDADE**

1- a CBTU pagará licença remunerada à empregada gestante, pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

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

#### **21.3 - NÃO-REMUNERADA**

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.

#### **21.4 - LACTANTE**

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.

## **23 - 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\$ 11,20 (onze reais e vinte centavos).

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

## **24 - ABONO DE FREQUÊNCIA**

### **24.1 - DIA DE PAGAMENTO**

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.

### **24.2 - DIAS DE GREVE NO TRANSPORTE PÚBLICO**

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 paratista no transporte coletivo de passageiros (urbano e intermunicipal), habitualmente utilizado pelo empregado.

### **24.3 - EMPREGADOS ESTUDANTES**

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 à realização dos exames.

### **24.4 - MOTIVO DE CATÁSTROFE**

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

### **24.5 - RECEBIMENTO DE VANTAGENS PECUNIÁRIAS**

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.

#### **Cláusula 25 - ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO/ AVERBAÇÃO**

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 CFPs como alunos--aprendizes ou aspirantes a aluno-aprendiz.

### **26 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA A EMPREGADO**

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.

### **27 - CALENDÁRIO ANUAL - COMPENSAÇÃO DE DIAS**

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.

### **28 - COMUNICAÇÃO DE PALESTRAS DE INTERESSE GERAL**

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

## **29 - DANOS MATERIAIS**

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.

## **30 - DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADO**

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

## **31- ELEVAÇÃO DO NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

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

## **32 - FÉRIAS**

### **32.1 - CONVERSÃO**

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

### **32.2 - FRACIONAMENTO/MESES NOBRES**

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).

### **32.3 - GESTANTE**

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.

### **32.4 - PERÍODO DE GOZO**

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.

## **33 - PALESTRA PARA EMPREGADOS NOVOS**

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.

## **34 - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS**

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.

## **35 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

## **36 - PLANO DE SAÚDE**

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% (cinquenta por cento) 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.

## **37- TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE**

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

## **38 - TRANSPORTE**

### **38.1 - FORA DA SEDE**

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 à estação rodoviária e da estação rodoviária para o local de trabalho.

### **38.2 - GERAL**

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

### **38.3 - PARA METROFERROVIÁRIOS**

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.

## **38.4 - SOCIAL**

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.

## **38.5 - 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.

### **Cláusula 39 - VALE TRANSPORTE**

1- a CBTU concederá vale transporte a todos os empregados, que necessitarem 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 em nível regional com a participação do sindicato de base.

## **40 - ACIDENTE DE TRABALHO**

### **40.1 - CAT**

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.

### **40.2 - DESPESAS**

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.

### **40.3 - 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.

#### **40.4 - EVENTOS ESPECIAIS**

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.

#### **40.5 - PLANTÃO AMBULATORIAL**

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

#### **40.6 - RELATÓRIOS E CONTROLE**

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.

#### **41 - ATESTADOS MÉDICOS**

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

#### **42- AUXÍLIO DOENÇA**

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 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.

#### **43 - AUXÍLIO FUNERAL - DESPESAS REMOÇÃO**

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 a cidade sede de origem.

#### **44 - DORMITÓRIOS**

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.

#### **45 - EPI - ÓCULOS DE GRAU**

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

#### **46 - FORNECIMENTO DO DSS 8030**

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

#### **47 - EXAMES PERIÓDICOS**

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 à disposição dos empregados interessados os resultados dos referidos exames.

6- a empresa efetuará os exames demissionais dos empregados, desde que o último exame médico-ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

#### **48 - GARANTIA PARA ATUAÇÃO DA CIPA**

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 à 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.

#### **49 - POLÍTICA DE SAÚDE**

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.

## **50 - UNIFORMES**

- 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.

## **51 - DÉBITOS COM O SINDICATO**

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.

## **52 - DIRIGENTES SINDICAIS**

### **52.1 - CREDENCIAL DE TRÂNSITO**

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, automotrizes, autos de linha e locomotivas escoteiras, observado o RGO.

### **52.2 - FÉRIAS**

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.

### **52.3 - LIBERAÇÃO**

- 1- a CBTU liberará, a critério de cada organismo, os dirigentes dos sindicatos de base em número mínimo de 2 (dois) e máximo de 5 (cinco), por base, com remuneração, tíquete refeição e/ou tíquete 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 (quarenta e cinco) 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- na concessão estabelecida no item 2, não serão descontados os adicionais relacionados no referido item, desde que o número de dias não ultrapasse três dias no mês. Nos casos em que o afastamento exceder o limite de três dias no mês, aplica-se o disposto no item 2.
- 4- 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.

## **53 - PENALIDADES - INADIMPLÊNCIA**

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.

## **54- QUADRO DE AVISO**

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.

## **55 - RELATÓRIOS**

### **55.1- APOSENTADORIA**

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.

### **55.2 - CADASTRO DE PESSOAL**

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.

### **55.3 - NORMAS E PROCEDIMENTOS - RH**

A CBTU fornecerá aos Sindicatos de Base, em um prazo de 60 (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.

### **55.4 - RELAÇÃO DE ADMISSÕES E DESLIGAMENTOS**

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

### **55.5 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS DESLIGADOS DA CBTU**

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

## **56 - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

A CBTU depositará as contribuições devidas em favor dos sindicatos de base até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos empregados.

## **57 - EDITAIS DE LICITAÇÃO**

A CBTU dará acesso aos sindicatos de base os editais completos de licitação para vendas e arrendamentos de suas instalações e imóveis.

## **58 - GARANTIAS DE ATUAÇÃO SINDICAL**

A CBTU permitirá a presença dos sindicatos de base de forma programada em palestras, cursos, debates

## **59 - REQUERIMENTOS**

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.