

PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ACT 2015 / 2016**ATA DA 8ª REUNIÃO**

Em 07 de maio de 2015 às 09h00, no Auditório DRHD Lapa, sito à Av. Raimundo Pereira de Magalhães, 1.000, Vila Anastácio, São Paulo, SP, reuniram-se os representantes da COMPANHIA PAULISTA DE TRENS METROPOLITANOS – CPTM, a saber: Elisabete Cristina de Carvalho (GRH), Luiz Brasil Dias Runha (DRHR), Dra. Maria Eduarda F. R. V. Garcia (DRJT), Dr. Franco Mauro Russo Brugioni, (RAEFFRAY & BRUGIONI Sociedade de Advogados), José Antônio Magri (GRH), , Sergio Luiz Bolsoni (DRHR) e Walmir de Souza Leão (DRHR); representantes do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DE SÃO PAULO – STEFSP, a saber: Eluiz Alves de Matos e João Affonso dos Santos Júnior; representantes do SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEESP, a saber: Engº Luiz Roberto de Oliveira e Engº José Augusto de Moraes; representantes do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA SOROCABANA - STEFZS, a saber: Izac de Almeida e Rogério Pinto dos Santos; representantes do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA CENTRAL DO BRASIL – STEFZCB, a saber: Leonildo Bittencourt Canabrava e Múcio Alexandre Bracarense, para participarem da 8ª reunião de negociação sindical do ACT 2015/2016. Efetuada a abertura da reunião pela Sra. Elisabete que comentou a respeito da cláusula nova sindical Salário Substituição, proposta pelo STEFZS e STEFZCB, que constou como pendente na reunião anterior. A Sra. Elisabete esclarece que a mesma já faz parte de norma específica, que será revisada após discussão em reunião de acompanhamento com os Sindicatos, no que todos os Sindicatos concordaram com essa proposta da empresa. Cláusula consensada para não constar do ACT. Pelo STEFS e pelo STEFCB foi dito que a proposta será levada para deliberação em assembléia. A seguir foram retomadas as discussões da reunião anterior com relação às cláusulas novas sindicais sem impacto econômico, mencionadas a seguir:

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS

ESTABILIDADE
DO AFASTADO
POR DOENÇA

• Proposta STEFSP

CLÁUSULA 076 – ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA
A CPTM assegurará a estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a todos os empregados afastado por Auxílio Doença, após a alta, excetuado o cometimento de falta grave.

Justificativa: Precedente Normativo nº 26 do TRT 2ª Região

• Proposta STEFZCB

CLÁUSULA 073 - ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA
O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento até 60 dias após a alta.

Justificativa: cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 e precedente Normativo nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento.

• Proposta STEFZS

CLÁUSULA 073 - ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA
O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento até 60 dias após a alta.

Justificativa: cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 e precedente Normativo nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento.

• **A proposta da CPTM é a de não aceitar. A empresa não tem interesse em criar garantia de emprego, além daquelas já existentes na legislação.**

• **O STEFSP informa que se trata de uma questão social, e que tem Precedente Normativo do TRT/SP. Clausula não consensada.**

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
CONVÊNIO FARMÁCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFSP CLÁUSULA 077: – CONVÊNIO FARMÁCIA A CPTM implementará um convênio com rede de farmácias, inclusive homeopáticas e de manipulações, para compra de medicamentos, com desconto em folha de pagamento. Justificativa: Benefício concedido para Empresa da mesma Secretaria (Metrô), da qual a CPTM é subordinada • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A CPTM já disponibiliza o programa Premium, onde o empregado tem descontos na compra de medicamentos em rede de farmácias que fazem parte desse programa. Relativamente à proposta dos Sindicatos de implementação de convênio com rede de farmácias para compra de medicamentos com desconto em folha de pagamento a Empresa informa que já foi realizado um estudo a respeito mediante pesquisa efetuada no mercado com empresas que prestam este tipo de serviço e não houve possibilidade de implementação, pois tais empresas não assumiram o risco de débitos de empregados por insuficiência de saldo. • O STEFSP informa que a preocupação do Sindicato é quanto à impossibilidade de firmar convênio com farmácias uma vez que o Metrô, empresa da mesma Secretaria, oferece esse benefício aos empregados e que caso o empregado fique afastado poderia efetuar o pagamento mediante boleto bancário. Cláusula não consensada.
PARCERIAS PÚBLICAS PRIVADAS - PPP	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFSP CLÁUSULA 080: – PARCERIAS PÚBLICA-PRIVADAS – PPP A CPTM garantirá que 100% dos empregados, cujas funções forem absorvidas por terceirização ou concessão dos serviços, sejam realocados ou reaproveitados em outras funções compatíveis, estando estes empregados sujeitos aos mesmos direitos e obrigações inerentes a qualquer empregado da Empresa. Justificativa: Manutenção do nível de emprego. • A proposta da CPTM é a de não aceitar. Trata-se de matéria estranha à relação entre empresa e empregado, que não tem que ser discutido em ACT até porque, quando firmada a PPP as regras são preestabelecidas em nível Estadual e Federal, e não de negociação coletiva. • O STEFSP informa que se trata de reivindicação antiga do Sindicato e que a CPTM chegou a encaminhar ofício aos Sindicatos em processo de negociação anterior garantindo a manutenção de emprego no caso de ocorrer absorção de alguns serviços por empresas terceirizadas ou privadas e que isto preocupa a categoria. Segundo os Sindicatos há um projeto de lei em aprovação no Congresso que trata desse assunto. Cláusula não consensada.
PERMUTA DE EMPREGADOS ENTRE LINHAS	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFSP CLÁUSULA 083: – PERMUTA DE EMPREGADOS ENTRE LINHAS A CPTM garantirá aos empregados interessados e ocupantes do mesmo cargo ou função, o direito a efetuarem permuta entre as linhas




ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>7/10, 8/9 e 11/12, devendo ser concretizadas no prazo de até 30 (trinta dias), contados a partir do protocolo de requerimento assinado pelos interessados junto a sua chefia imediata.</p> <p>Justificativa: Garantir aos empregados, a opção de trabalhar em uma linha que seja de sua preferência, mais próximo de sua residência, com isso a CPTM ganhará no desempenho do empregado, tendo em vista que estará oferecendo qualidade de vida e valorizando a autoestima e o ego do profissional.</p> <ul style="list-style-type: none">• A empresa propõe aos Sindicatos tratar esta questão fora do ACT em reunião específica de acompanhamento com as entidades sindicais e sugere também que, prioritariamente, seja tratada em uma reunião preliminar com os Sindicatos, em breve. A reunião para tratar desse assunto deverá ser com um representante de cada Sindicato.• O STEFSP informa que esta questão já foi discutida com os Sindicatos em processo de negociação anterior. Assim, a proposta do Sindicato é regulamentar esta questão por norma. Informa também que a permuta tem que propiciar melhor qualidade de vida ao empregado e que, se possível, que o empregado seja alocado em local de trabalho mais próximo da sua residência. Por sua vez a empresa esclarece que quando é realizado algum concurso, vagas e local de trabalho são previamente fixados e não podem ser alterados quando da contratação do empregado.• O STEFZCB informa que houve caso de empregado, no passado, que não aceitava trabalhar com determinada chefia quando foi transferida para outro local. Informa que esta questão não pode ser tratada com discriminação e concorda que tem que haver normatização a respeito.• Ao final das discussões houve consenso para que esta questão seja tratada fora do ACT em reunião de acompanhamento e normatizar a permuta de empregados entre linhas, no que os Sindicatos concordaram.
MANUTENÇÃO DE EMPREGADOS APROVADOS EM SELEÇÃO INTERNA LINHA DE ORIGEM	<ul style="list-style-type: none">• Proposta STEFSP <p>CLÁUSULA 084: – MANUTENÇÃO DE EMPREGADOS APROVADOS EM SELEÇÃO INTERNA NA LINHA DE ORIGEM</p> <p>A CPTM manterá nas linhas de origem, os empregados aprovados em seleção interna para o exercício do novo cargo ou função.</p> <p>§ Primeiro – Entenda-se como linha de origem, aquela em que o empregado estava lotado ao participar do processo seletivo.</p> <p>§ Segundo – Na ausência de vaga na linha de origem, o empregado será alocado na linha de melhor conveniência entre as partes, com o compromisso de retorno a linha de origem assim que houver disponibilidade de vaga.</p> <p>Justificativa: Visando assim manter a qualidade de vida do empregado promovido bem como aproveitar o conhecimento e experiência adquirida ao longo dos anos em que trabalhou na sua linha de origem.</p> <ul style="list-style-type: none">• A proposta da CPTM é a de não aceitar, pois nos processos de seleção interna as vagas já são predefinidas e os candidatos aprovados se inscrevem sabendo que podem ser lotados nos

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>loais onde existem as vagas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O STEFSP entende que a sua reivindicação está condicionada à disponibilidade de vagas e que na prática o empregado quando muda de local de trabalho, mediante realização de processo seletivo, nunca retorna ao seu local de origem. O Sindicato propõe que esta questão seja normatizada. A empresa esclarece que esta questão poderá ser tratada juntamente com a permuta de empregados entre Linhas em reunião específica de acompanhamento, no que os Sindicatos concordaram. Consensada a não inclusão como cláusula no ACT e a discussão do assunto com a empresa em reuniões específicas.
RECEBIMENTO PIS / PASEP	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 065 - RECEBIMENTO PIS/PASEP A CPTM, por intermédio das respectivas chefias, fará programações específicas para a liberação de empregados, que deverão receber vantagens estabelecidas por lei através da rede bancária (PIS / PASEP), observando o limite de até 3 (três) meses da data do direito ao recebimento. Justificativa: Cláusula preexistente, aguardando julgamento. • Proposta STEFZS CLÁUSULA 065 - RECEBIMENTO PIS/PASEP A CPTM, por intermédio das respectivas chefias, fará programações específicas para a liberação de empregados, que deverão receber vantagens estabelecidas por lei através da rede bancária (PIS / PASEP), observando o limite de até 3 (três) meses da data do direito ao recebimento. Justificativa: Cláusula preexistente. • A proposta da CPTM é a de não aceitar. Cabe esclarecer que o pagamento do PIS/PASEP é realizado diretamente na conta corrente do empregado e lembramos que, no processo de negociação do ACT 2014/2015 ficou consensada a exclusão desta cláusula por todos os Sindicatos. Não se trata de cláusula preexistente visto que foi excluída no ACT 2014/2015. • Pelo STEFZS e STEFZCB esta proposta será levada para deliberação em assembleia da categoria. • Consensado com as entidades Sindicais em manter a exclusão dessa cláusula.
ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VIRUS HIV E ACOMETIDOS PELO CÂNCER	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 076- ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VIRUS HIV E ACOMETIDOS PELO CÂNCER A CPTM garantirá estabilidade no emprego e pagamento de salários e demais benefícios aos empregados portadores do vírus do HIV e àqueles acometidos pelo Câncer, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a cura ou incapacidade total do empregado para o trabalho. Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento • Proposta STEFZS




ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>CLÁUSULA 076- ESTABILIDADE PARA PORTADORES DO VIRUS HIV E ACOMETIDOS PELO CÂNCER</p> <p>A CPTM garantirá estabilidade no emprego e pagamento de salários e demais benefícios aos empregados portadores do vírus do HIV e àqueles acometidos pelo Câncer, a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a cura ou incapacidade total do empregado para o trabalho.</p> <p>Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar e desconhece a existência de empregados na situação de portador do vírus HIV. • O STEFZCB informa que houve um empregado desligado há cerca de 5 anos atrás e posteriormente reintegrado porque estava com HIV. A empresa esclarece que está impedida de solicitar a qualquer empregado que faça exame específico a fim de comprovar se está ou não com HIV. No caso específico citado pelo STEFZCB a empresa esclarece que se o empregado tivesse comunicado a empresa, à época, com certeza não seria demitido. A empresa somente soube que esse empregado estava com HIV por informação da justiça. • Cláusula não consensada.
DIREITO DE INFORMAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLÁUSULA 078 - DIREITO DE INFORMAÇÃO</p> <p>O empregado terá direito à cópia ou informação do conteúdo dos documentos que façam menção ao seu nome ou à categoria, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal, desde que apresentado requerimento fundamentado junto ao Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região. Lei de acesso à informação nº 12527 de 18/11/2011 aguardando julgamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA 078 - DIREITO DE INFORMAÇÃO</p> <p>O empregado terá direito à cópia ou informação do conteúdo dos documentos que façam menção ao seu nome ou à categoria, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal, desde que apresentado requerimento fundamentado junto ao Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A empresa entende que o direito de informação não é matéria para discussão em ACT. Qualquer empregado pode solicitar informação até porque a empresa, por intermédio da sua Ouvidoria, já presta toda informação solicitada em atendimento ao disposto na Lei 8159, de 08 de janeiro de 1991. • O STEFZCB informa que quando o empregado solicita informação à empresa, por documento, não tem sido atendido, no que a empresa discorda pois quando recebe solicitação de


ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>algun empregado o mesmo tem sido atendido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O STEFZCB questiona porque o empregado quando apresenta atestado médico tem que informar o número do CID, sendo que por lei não tem essa obrigação e comentou que alguns médicos, às vezes, ficam em dúvida e criam dificuldades no seu fornecimento. A empresa esclarece que a informação do CID no atestado médico é obrigatória e legal e que este tipo de reivindicação está fora do contexto da discussão inserida na cláusula direito de informação. • A empresa esclarece aos Sindicatos, em função de questionamentos apresentados que, documentos que constam do prontuário médico do empregado não são fornecidos pela empresa e que outros, como por exemplo a CAT, o empregado, embora já possua cópia do mesmo quando da sua abertura, é fornecida uma cópia quando solicitado. • Cláusula não consensada.
<p>COLOCAÇÃO DE QUADRO PARA INFORMAÇÕES DO SINDICATO NOS POSTOS DE TRABALHO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 079 – COLOCAÇÃO DE QUADRO PARA INFORMAÇÕES DO SINDICATO NOS POSTOS DE TRABALHO A CPTM deve disponibilizar espaço próximo aos marcadores de ponto, para colocação de quadro para divulgação das atividades e informativos sindicais garantindo o direito à liberdade de expressão, conforme Precedente Normativo nº18, “que diz: As empresas instalarão pelo menos 1(hum) quadro de avisos em local de transito ou de fácil acesso para todos os empregados. Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento. • Proposta STEFZS CLÁUSULA 079 – COLOCAÇÃO DE QUADRO PARA INFORMAÇÕES DO SINDICATO NOS POSTOS DE TRABALHO A CPTM deve disponibilizar espaço próximo aos marcadores de ponto, para colocação de quadro para divulgação das atividades e informativos sindicais garantindo o direito à liberdade de expressão, conforme Precedente Normativo nº18, “que diz: As empresas instalarão pelo menos 1(hum) quadro de avisos em local de transito ou de fácil acesso para todos os empregados. Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento. • A CPTM, após avaliação do pleito, compromete-se com os Sindicatos, caso os mesmos concordem, de fixar alguns locais de uso comum, afixação de informações dos Sindicatos. • Consensada a proposta da empresa com todos os Sindicatos. Pelo STEFZS e STEFZCB restou esclarecido que levará essa proposta para aprovação em assembleia da categoria.
<p>RECOLHIMENTO DO FGTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 080- RECOLHIMENTO DO FGTS A CPTM enviará, mensalmente, ao SINDICATO signatário do presente Acordo Coletivo, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF),

ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>relativa ao mês anterior ao da remessa, no prazo de até 15 (quinze) dias após o efetivo recolhimento.</p> <p>Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA 080- RECOLHIMENTO DO FGTS</p> <p>A CPTM enviará, mensalmente, ao SINDICATO signatário do presente Acordo Coletivo, cópia da Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), relativa ao mês anterior ao da remessa, no prazo de até 15 (quinze) dias após o efetivo recolhimento.</p> <p>Justificativa: Cláusula preexistente, nos termos do acórdão CSD 000531831.2013.5.02.0000 nº 26 do TRT 2ª Região aguardando julgamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A empresa esclarece que não tem a obrigação de fornecer cópia da guia de recolhimento do FGTS e que informa diretamente ao empregado o valor recolhido mensalmente por intermédio do aviso de crédito e manifestou que tem dúvidas com relação a esta solicitação por parte do STEFZS e do STEFZCB. • Cláusula não consensada com o STEFZCB e STEFZS
REGULAMENTAÇÃO DAS CÂMERAS	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLÁUSULA 005 – REGULAMENTAÇÃO DAS CÂMERAS</p> <p>As imagens de Câmeras de Monitoramento não poderão em hipótese alguma, ser utilizadas para Aplicação de Medida Disciplinar (AMD).</p> <p>Parágrafo Único – As Câmeras podem ser instaladas em locais de uso coletivo, exceto em banheiros e vestiários, e não poderão em hipótese alguma, ser instaladas em locais de trabalho individual, em que o trabalhador precise estar concentrado o tempo todo e que não envolva valores.</p> <p>Justificativa: A CPTM utiliza as imagens praticando o que Juridicamente é chamado de “Desvio de Finalidade”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA 005 – REGULAMENTAÇÃO DAS CÂMERAS</p> <p>As imagens de Câmeras de Monitoramento não poderão em hipótese alguma, ser utilizadas para Aplicação de Medida Disciplinar (AMD).</p> <p>Parágrafo Único – As Câmeras podem ser instaladas em locais de uso coletivo, exceto em banheiros e vestiários, e não poderão em hipótese alguma, ser instaladas em locais de trabalho individual, em que o trabalhador precise estar concentrado o tempo todo e que não envolva valores.</p> <p>Justificativa: A CPTM utiliza as imagens praticando o que Juridicamente é chamado de “Desvio de Finalidade”</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A regulamentação de câmeras não é assunto para ser tratado em ACT. Sobre esta questão a Empresa esclarece que cumpre o que está previsto na legislação. • O STEFZCB informa que empregados estão sendo punidos pela empresa com base nas imagens das câmeras, principalmente os empregados da Tração e da Estação. O Sindicato não

REGULAMENTAÇÃO DAS CÂMERAS




CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>concorda pois contraria a finalidade da existência das câmeras que deveria ser utilizada para fim de segurança do empregado, no que a empresa concordou com essa última informação prestada pelo STEFZCB, pois o objetivo da câmera realmente é de possibilitar a segurança do empregado e da empresa. O STEFZCB esclarece que o empregado se sente coagido pois a câmera está focada no rosto do maquinista, ou do agente de serviço operacional, quando prestando serviços na bilheteria. Informa também que a câmera está sendo utilizada com a finalidade de punir o empregado e que algumas estão localizadas na entrada de sanitários e relógios de ponto. A empresa esclarece que se tratam de locais estratégicos, pois houve um caso de relógio de ponto danificado, tendo de ser reparado e que, após a instalação de câmera esse problema desapareceu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clausula não consensada com o STEFZS e STEFZCB.
TRANSPORTE AOS APOSENTADOS PELA CPTM	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 006 - TRANSPORTE AOS APOSENTADOS PELA CPTM A CPTM permitirá o acesso, também, de seus ex-empregados aposentados, às estações do Sistema Ferroviário por ela operado, mediante fornecimento de bilhete de acesso específico. Justificativa: Ex-funcionários que aposentaram antes dos 60 (sessenta) anos de idade. • Proposta STEFZS CLÁUSULA 006 - TRANSPORTE AOS APOSENTADOS PELA CPTM A CPTM permitirá o acesso, também, de seus ex-empregados aposentados, às estações do Sistema Ferroviário por ela operado, mediante fornecimento de bilhete de acesso específico. Justificativa: Ex-funcionários que aposentaram antes dos 60 (sessenta) anos de idade. • A proposta da CPTM é a de não aceitar. Esta questão foi discutida na cláusula relativa a TRANSPORTE GERAL, na reunião de 31/03/2015. • Cláusula não consensada com o STEFZS e STEFZCB.
RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB CLÁUSULA 007- RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR No caso de rescisão contratual por iniciativa da CPTM, com ou sem justa causa, será assegurado ao empregado o direito de defesa, mediante recurso administrativo de sua autoria, a ser encaminhado ao Diretor da sua área, assegurando-se ao Trabalhador o prévio acesso a seus dados cadastrais, inclusive médicos. O exame médico demissional deve, necessariamente, ser realizado na data agendada no momento do desligamento, antecedendo a interposição do recurso, pois além de subsidiar a análise do mesmo, pode ocorrer diagnóstico de doença ocupacional ou outra condição mórbida que poderá implicar na suspensão do processo de desligamento. Parágrafo Primeiro - O direito de defesa do empregado deverá ser por ele exercido por escrito, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, excluindo, para contagem, o dia da assinatura da Comunicação de

ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>Desligamento – CD e incluindo o dia do vencimento. Parágrafo Segundo - Exercido o direito de defesa, a data de desligamento do empregado será considerada a partir da decisão final do Diretor. Quando da demissão por Justa Causa vigorará a data estabelecida na Comunicação de Desligamento - CD. Parágrafo Terceiro - O empregado que se sentir prejudicado, pressionado, lesado por algum chefe, pode abrir processo administrativo para apuração de fatos e esses processos administrativos devem ser acompanhados pelo sindicato da Base. Justificativa: Demissão imotivada.</p> <p>• Proposta STEFZS</p> <p>CLÁUSULA 007- RECURSO ADMINISTRATIVO E DISCIPLINAR No caso de rescisão contratual por iniciativa da CPTM, com ou sem justa causa, será assegurado ao empregado o direito de defesa, mediante recurso administrativo de sua autoria, a ser encaminhado ao Diretor da sua área, assegurando-se ao Trabalhador o prévio acesso a seus dados cadastrais, inclusive médicos. O exame médico demissional deve, necessariamente, ser realizado na data agendada no momento do desligamento, antecedendo a interposição do recurso, pois além de subsidiar a análise do mesmo, pode ocorrer diagnóstico de doença ocupacional ou outra condição mórbida que poderá implicar na suspensão do processo de desligamento. Parágrafo Primeiro - O direito de defesa do empregado deverá ser por ele exercido por escrito, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, excluindo, para contagem, o dia da assinatura da Comunicação de Desligamento – CD e incluindo o dia do vencimento. Parágrafo Segundo - Exercido o direito de defesa, a data de desligamento do empregado será considerada a partir da decisão final do Diretor. Quando da demissão por Justa Causa vigorará a data estabelecida na Comunicação de Desligamento - CD. Parágrafo Terceiro - O empregado que se sentir prejudicado, pressionado, lesado por algum chefe, pode abrir processo administrativo para apuração de fatos e esses processos administrativos devem ser acompanhados pelo sindicato da Base. Justificativa: Demissão imotivada.</p> <p>• A proposta da CPTM é a de não aceitar. Todos os desligamentos são encaminhados ao Diretor para autorização, não havendo a necessidade de ser levado novamente a ele. A empresa cumpre a legislação trabalhista e esclarece que existe norma interna sobre esta questão, não concordando em instituir processo administrativo interno envolvendo casos de desligamento de empregados.</p> <p>• Cláusula não consensada com STEFZS e STEFZCB.</p>
LOTAÇÃO FUNCIONAL	<p>• Proposta STEFZCB</p> <p>CLÁUSULA – 009- LOTAÇÃO FUNCIONAL Para os empregados da área operacional, a CPTM, realizará prioritariamente a lotação funcional do empregado em unidades próximas ao endereço residencial ou local de estudo, mediante solicitação formal do empregado, acompanhado do comprovante atual</p>

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
	<p>de endereço. Em caso de indeferimento do pedido, deve a CPTM justificar a decisão.</p> <p>Parágrafo Único - Havendo concorrência entre trabalhadores, em caso de empate, prevalecerá o critério de antiguidade, sendo beneficiado o empregado mais antigo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA – 009- LOTAÇÃO FUNCIONAL</p> <p>Para os empregados da área operacional, a CPTM, realizará prioritariamente a lotação funcional do empregado em unidades próximas ao endereço residencial ou local de estudo, mediante solicitação formal do empregado, acompanhado do comprovante atual de endereço. Em caso de indeferimento do pedido, deve a CPTM justificar a decisão.</p> <p>Parágrafo Único - Havendo concorrência entre trabalhadores, em caso de empate, prevalecerá o critério de antiguidade, sendo beneficiado o empregado mais antigo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de tratar esta questão em reunião de acompanhamento com os Sindicatos, no que houve consenso para não constar de acordo coletivo, com ad referendum das assembleias, mas é um assunto que será objeto de tratativas nas reuniões de acompanhamento.
TRANSPORTES METROPOLITANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLÁUSULA 010 – TRANSPORTES METROPOLITANOS</p> <p>A CPTM promoverá convênio com a STM (Secretaria de transportes metropolitanos), para concessão de passe livre a todos seus empregados nas empresas subordinadas a essa secretaria de governo, EMTU, Linha 4 amarela do metrô.</p> <p>Justificativa: Esse procedimento já realizado nas estações de integração entre CPTM e Metrô e, a implementação em todo sistema de transportes metropolitanos beneficiará os empregados de todas essas empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA 010 – TRANSPORTES METROPOLITANOS</p> <p>A CPTM promoverá convênio com a STM (Secretaria de transportes metropolitanos), para concessão de passe livre a todos seus empregados nas empresas subordinadas a essa secretaria de governo, EMTU, Linha 4 amarela do metrô.</p> <p>Justificativa: Esse procedimento já realizado nas estações de integração entre CPTM e Metrô e, a implementação em todo sistema de transportes metropolitanos beneficiará os empregados de todas essas empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. Esta questão foi discutida na cláusula relativa a TRANSPORTE GERAL, na reunião de 31/03/2015. • Cláusula não consensada com o STEFZCB e com o STEFZS.
PARTICIPAÇÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLÁUSULA 011 – PARTICIPAÇÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CPTM</p> <p>A CPTM promoverá no prazo de 30 dias após assinatura do presente ACT, a realização de eleição entre os seus empregados, para a escolha</p>

PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ACT 2015 / 2016
ATA DA 8ª REUNIÃO

CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
<p>NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA CPTM</p>	<p>do Representante dos Empregados no Conselho de Administração da CPTM, que seja realizada entre todos os funcionários, com transparência e divulgação dos resultados da eleição.</p> <p>Parágrafo Primeiro – A eleição será fiscalizada pelos sindicatos.</p> <p>Justificativa: Cumprimento a Lei 7.861 e ao Estatuto Social da empresa – Art. 9º, evitando desta maneira, que funcionários descompromissados com a categoria assumam tal posto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A participação de representantes dos empregados no Conselho de Administração da CPTM não é matéria para discussão em ACT. • Cláusula não consensada com o STEFZCB e com o STEFZS.
<p>ADEQUAÇÕES DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLAÚSULA 014 - ADEQUAÇÕES DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE</p> <p>A CPTM instalará relógios de ponto eletrônico de acordo com a lei, emitindo o ticket e em local de fácil acesso a todos os funcionários.</p> <p>Parágrafo Primeiro: A CPTM deve a partir da assinatura do ACT 2013/2014 se adequar às normas exigidas pelo MTE, emitindo comprovante de registro de ponto o que não ocorre atualmente.</p> <p>Justificativa: Lei 5.452, Art. 31 Portaria nº 1510 de agosto de 2009, portaria nº373 de 25/02/2011 e portaria MET 2.686/2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLAÚSULA 014 - ADEQUAÇÕES DO SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE</p> <p>A CPTM instalará relógios de ponto eletrônico de acordo com a lei, emitindo o ticket e em local de fácil acesso a todos os funcionários.</p> <p>Parágrafo Primeiro: A CPTM deve a partir da assinatura do ACT 2013/2014 se adequar às normas exigidas pelo MTE, emitindo comprovante de registro de ponto o que não ocorre atualmente.</p> <p>Justificativa: Lei 5.452, Art. 31 Portaria nº 1510 de agosto de 2009, portaria nº373 de 25/02/2011 e portaria MET 2.686/2011.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relativamente ao Ponto Eletrônico a empresa propõe a assinatura de Acordo específico com os Sindicatos, nos moldes do que foi apresentado aos Sindicatos no ACT 2014 / 2015. A empresa esclarece que, em atendimento à legislação e pedidos dos Sindicatos, foi implantado novo sistema de ponto onde o empregado pode imprimir, ou gravar, as marcações do seu ponto. O empregado tem acesso ao seu ponto em tempo real. • Os Sindicatos informam que não foi assinado acordo específico com a empresa sobre o ponto eletrônico no ano de 2014. Questionam se a empresa cumpre a legislação porque tem que ser assinado um acordo específico? A empresa esclarece que a legislação exige que exista acordo com os Sindicatos sobre ponto eletrônico. • Cláusula não consensada com o STEFZS e STEFZCB, mas com o compromisso da empresa de discutir este assunto com os Sindicatos em reunião específica, com a possibilidade de se assinar um acordo futuro sobre ponto eletrônico.
<p>PROCEDIMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB

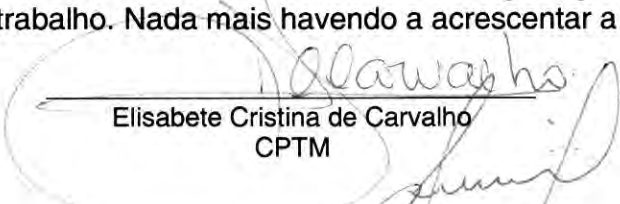



CLÁUSULAS NOVAS SINDICAIS	
S OPERACIONAIS	<p>CLÁUSULA 015 – PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS A CPTM, após criação, adequação, inclusão de diretrizes, alteração ou atualização de Procedimentos Operacionais (PO), Normas de Serviço (NS) e Instrução Normativa (IN) dará conhecimento aos seus empregados através de reuniões entre as chefias imediatas, individual ou coletivamente, para que haja total conhecimento e discussão das alterações.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZS <p>CLÁUSULA 015 – PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS A CPTM, após criação, adequação, inclusão de diretrizes, alteração ou atualização de Procedimentos Operacionais (PO), Normas de Serviço (NS) e Instrução Normativa (IN) dará conhecimento aos seus empregados através de reuniões entre as chefias imediatas, individual ou coletivamente, para que haja total conhecimento e discussão das alterações.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. A empresa já dá conhecimento das atualizações aos empregados, por e-mail, bem como os disponibiliza na intranet. • O STEFZCB informa que já existe um canal de discussão aberto para discussão com a empresa sobre vários assuntos de interesse dos empregados, o que tem melhorado a relação entre as partes. Informa que muitos procedimentos operacionais são alterados e o empregado não tem conhecimento. A empresa propõe estudar o assunto e desenvolver uma forma melhor para que informações desse tipo cheguem ao conhecimento do empregado de maneira mais clara e objetiva. • Cláusula não consensada com o STEFZS e STEFZCB, mas com o compromisso da empresa de discutir este assunto com os Sindicatos em reunião específica.
LICENÇA NÃO REMUNERADA	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta STEFZCB <p>CLÁUSULA 016 – LICENÇA NÃO REMUNERADA A CPTM concederá aos seus empregados licença não remunerada, fora das hipóteses legais, a pedido do empregado que, por motivos particulares, deseja se afastar temporariamente do emprego, como por exemplo, para frequentar um curso de inglês no exterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A proposta da CPTM é a de não aceitar. Este assunto não é matéria para discussão em ACT, bem como informa que está regulamentada em norma da empresa. A empresa se compromete de elaborar um fluxo na norma com todos os passos, para facilitar e melhorar o entendimento. • O STEFZCB esclarece que o empregado gosta da empresa mas que em alguns casos necessita de licença não remunerada para aperfeiçoar seus conhecimentos e qualificação profissional. • Esta questão constará de norma da empresa e será levada à apreciação dos empregados em assembleia da categoria para aprovação de não inserção desta cláusula em ACT.

A Sra. Elisabete propõe aos Sindicatos que estes levem à apreciação das assembleias a possibilidade de as partes suscitarem dissídio coletivo, de comum acordo, em relação às cláusulas não consensadas. A CPTM manifesta a intenção de assinar acordo parcial com os

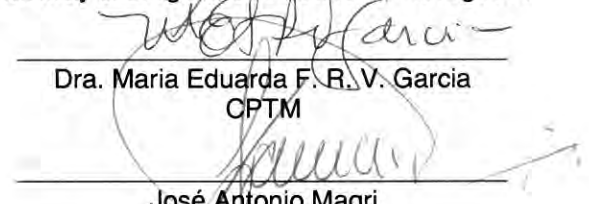
PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA - ACT 2015 / 2016**ATA DA 8ª REUNIÃO**


Sindicatos em relação às cláusulas consensadas nas reuniões de negociação, sendo que os Sindicatos levarão este pleito para aprovação em assembleia da categoria. Ato contínuo, a Sra. Elisabete comunica aos Sindicatos que após inúmeros esforços da empresa perante os órgãos governamentais conseguiu obter a proposta econômica de reajuste salarial de 6,65% com reflexo desse índice nas demais cláusulas econômicas e assinatura de acordo específico de PPR, com reajuste do valor mínimo no mesmo índice, ou seja de 6,65%, desde que seja assinado o acordo coletivo de trabalho. Os Sindicatos solicitaram à empresa intervalo de 10 minutos para discussão entre eles da proposta apresentada, no que foi concedido. Após o intervalo, os Sindicatos informam que a proposta foi analisada e que a mesma está aquém das expectativas da categoria e a rejeitam, bem como não concordam com a assinatura do PPR vinculado à assinatura do ACT, pois sua renovação está garantida por lei. Informam que, de toda forma, a proposta da empresa será levada à apreciação da categoria. Continuam abertos à negociação no sentido que seja melhorada a proposta apresentada e insistem na concessão de aumento real e mantem a intenção de aplicação do maior dos índices de inflação, conforme constam de suas pautas. Propõem que seja marcada nova reunião a fim de receberem uma contraproposta da empresa. A Sra. Elisabete solicita que antes de se designar uma nova reunião, os Sindicatos informem à empresa acerca dos resultados das assembleias agendadas, para que posteriormente possa verificar o encaminhamento da questão e a eventual designação de nova reunião de negociação. As partes, de comum acordo, decidem manter aberta a negociação para fins de assinatura do acordo coletivo de trabalho. Nada mais havendo a acrescentar a reunião foi encerrada às 12:30 horas.




Elisabete Cristina de Carvalho
CPTM

Luiz Brasil Dias Runha
CPTM

Franco Mauro Russo Brugioni
Raefray & Brugioni Sociedade de Advogados

Dra. Maria Eduarda F. R. V. Garcia
CPTM

José Antonio Magri
CPTM

Sergio Luiz Bolsoni
CPTM


Walmir de Souza Leão
CPTM

Eluiz Alves de Matos
STEFSP

João Affonso dos Santos Júnior
STEFSP

Engº Luiz Roberto de Oliveira
SEESP

Engº José Augusto de Moraes
SEESP

Rogério Pinto dos Santos
STEFZS

Izac de Almeida
STEFZS

Leonildo Bittencourt Canabrava
STEFZCB

Múcio Alexandre Bracarense
STEFZCB