

ATA DA REUNIÃO

A partir das 10:00 horas, do dia 07 de Julho de 2015, na cidade de São Paulo, realizou-se reunião para tratar da negociação para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho, Data-Base Maio/2015, sendo que, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA SOROCABANA**, neste ato representada pelo Sr. Izac de Almeida – Presidente, Sr. Rogério Pinto dos Santos, Sr. Cícero Amaro Bezerra da Silva – Diretor e por sua advogada Dra. Márcia Cristina Gemaque e de outro lado a **ALL AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA – MALHA PAULISTA S.A. E ALL AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA – MALHA OESTE S.A.**, respectivamente, representadas neste ato por seu Coordenador de Relações Sindicais – Luiz Fernando Coraiola Filho e por seu Consultor de Relações Sindicais – Joselito Barboza de Oliveira Filho.

Iniciados os trabalhos:

- ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – DATA-BASE MAIO/2015

Considerando a **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** apresentada pelas **Entidades Sindicais**, as **Empresas**, apresentam a contraproposta abaixo especificada:

INTERVALO INTERJORNADA – CATEGORIA “C”: As empresas respeitarão nas escalas dos empregados da Categoria “C”, quando a jornada findar fora da sede do empregado, um único intervalo máximo de 11 (onze) horas contínuas. Findada a jornada de trabalho, caso o empregado não seja aproveitado deverá ser recolhido para sua Sede.

Parágrafo Único: Quando a jornada findar na sede do empregado, será respeitado um intervalo mínimo de 11 (onze) horas contínuas entre o início de uma jornada e o começo da seguinte.

STATUS: Consensada

SINDICATO – O Sindicato manifesta que a presente cláusula apresenta condições que podem ser conflitantes com a OJ355, sendo assim, devemos adequá-la na próxima negociação a legislação vigente.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva. Igualmente, não há o interesse na sua rediscussão na próxima negociação, visto que as Empresas cumprem a legislação trabalhista vigente e Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com Sindicato signatário.

TRANSPORTE AO LONGO DA LINHA: A empresa fornecerá 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 ao final dela.

Parágrafo primeiro: Os empregados da via permanente somente poderão ser transportados em auto de linha ou outro veículo compatível com a segurança pessoal e de tráfego.

Parágrafo segundo: O transporte fornecido acima mencionado não se configura salário *in natura* em nenhuma hipótese.

Parágrafo terceiro: Os empregados da categoria "C" não poderão ser utilizados na condução de veículo automotor.

Parágrafo Quarto: As ferramentas e materiais de serviço deverão ser acondicionados nas carretas, bem como o transporte de combustível limitado a 200 litros.

Parágrafo Quinto: O condutor de veículos que transportam empregados deverão possuir comprovante de treinamento em Curso de Direção Defensiva.

STATUS: Consensada

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez manifesta a necessidade dos treinamentos dos profissionais que trabalham com o transporte de pessoas, como também dos maquinistas que não possuem treinamento de primeiro socorro, incêndio, transporte de produtos perigosos, etc.

PELA EMPRESA: Reitera que os colaboradores são treinados, em conformidade com as necessidades das funções exercidas, sendo observado a legislação trabalhista vigente.

FÉRIAS PERÍODO DE GOZO, PRÉ-AVISO E ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO: As empresas garantirão ao empregado que o dia de início de gozo de férias recairá sempre em dia útil imediatamente seguinte aos dias destinados a repouso, exceto aqueles sujeitos a escala de revezamento.

Parágrafo Primeiro: Somente será permitida a alteração de férias do empregado desde que seja comunicado com 30 (trinta) dias de antecedência.

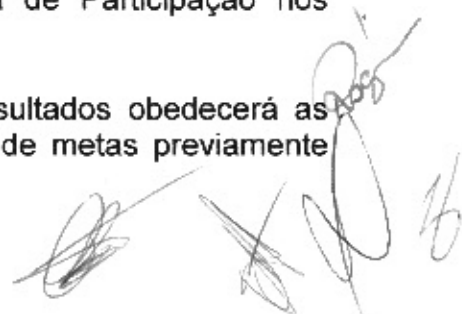
Parágrafo Segundo: A concessão das férias será participada, por escrito, ao trabalhador, com antecedência, no mínimo 30 (trinta) dias desta participação o trabalhador dará recibo.

Parágrafo Terceiro: As empresas adiantarão também aos empregados que gozarem férias no mês de janeiro metade do 13º (décimo terceiro) salário, desde que aceito ou solicitado pelo mesmo.

STATUS: Consensada

PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: A empresa manterá no período de janeiro até dezembro de 2015, Programa de Participação nos Resultados.

Parágrafo Primeiro: O Programa de Participação nos Resultados obedecerá as seguintes características: avaliação através de indicadores de metas previamente



estabelecidas e negociadas. A empresa e entidade sindical na forma da legislação específica, constituirão comissão que será composta por representante sindical e representante da empresa.

Parágrafo Segundo: As empresas estudarão outros modelos de Programa de Participação nos Resultados.

STATUS: Consensada

SINDICATO - O Sindicato mais uma vez manifesta que a Empresa age furtivamente na ação de desqualificar a entidade representante, enmo quanto se nega a negociar com o sindicato divulga aos profissionais um PPR sem a negociação impondo uma condição sobre o trabalhador, um total desrespeito aos representantes legítimos da Categoria. O Sindicato da Sorocabana reafirma pela terceira vez a solicitação de agendamento de Reunião entre todos os Sindicatos e Empresa para darmos seguimento ao processo de formatação do PPR. O Sindicato manifesta o seu repudio quanto a manifestação da empresa de que não existe espaço para negociar o PPR, ou seja, a ALL de forma unilateral e extremamente deselegante foge da negociação por não querer abrir negociação do ACT descumprindo o Acordo coletivo vigente. O Sindicato entende como má fé da empresa a divulgação entre os profissionais um PPR que não foi negociado. Lamentamos que estamos andando por caminhos antigos e viciosos da falta de respeito para com os trabalhadores. Lembrando que no último ano a RUMOALL demitiu mais de 1.600 trabalhadores na ALL, as demissões em massa já começaram, e com isso a segurança foi desconsiderada. NOVOS RUMOS VELHOS HÁBITOS.

PELA EMPRESA: A EMPRESA registra que o cenário econômico atual encontra-se instável e de extrema preocupação. É publico e notório os mais variados segmentos econômicos optarem por férias coletivas, redução temporária da jornada de trabalho, banco de horas, plano de demissão voluntária (PDV), plano de aposentadoria incentivada (PAI), lay-off, entre outras alternativas, para evitar demissões em massa, em preservação da saúde financeira do negócio. Na contramão deste panorama a empresa apresentou o NOVO PPR – Programa de Participação nos Resultados para o Sindicato Signatário no dia 13 de maio de 2015, contemplando aumento substancial na remuneração dos colaboradores, desde que atingidos os resultados previstos, o que representa um grande avanço e que, mesmo com o cenário econômico desfavorável.

Pelo Sindicato: O Sindicato Manifesta que a RUMOALL sem consulta ao Sindicato da Sorocabana e sem qualquer tentativa de minimizar os impactos de sua nova estrutura organizacional iniciou processo de demissão em 2014 na ALL, isso significou mais de 1600 demitidos na ferroviários O Programa de participação de resultado previsto na

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Determina em seu Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados..., § 1º Dos **instrumentos decorrentes da negociação** deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes

ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:... § 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo: (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito). I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação; (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito). II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho.

O Sindicato manifesta que desde 2014 tenta negociar com a RUMOALL o PPR e a empresa se nega a negociar e impõem condições sem as tratativas previstas em lei. É público e notório que a forma de gestão da ALL tem causado prejuízos aos trabalhadores que a anos veem sendo sacrificados em nome do lucro desmedido. O que se busca é o equilíbrio das relações e o reconhecimento ao trabalhador dos sacrifícios enfrentados.

PELA EMPRESA: Não reconhece os números e o programa de demissões citados pelo Sindicato como oficiais. No que tange o Programa de Participação nos Resultados, destaca novamente que mesmo com o cenário econômico nacional instável e gerando extrema preocupação, apresentou aos colaboradores e ao Sindicato o NOVO PPR – Programa de Participação nos Resultados contemplando aumento substancial na remuneração dos colaboradores, desde que atingidos os resultados previstos, o que representa um grande avanço.

Considerando a PAUTA DE REIVINDICAÇÕES apresentada pelas Entidades Sindicais, as Empresas, apresentam a proposta abaixo especificada:

REAJUSTE SALARIAL –

Empresa – Reafirma a Correção de 8,34%.

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez manifesta o desrespeito da empresa a qual apresenta proposta diferenciadas, assinando acordos com índices diferenciados para a mesma categoria. A RUMO/ALL trata os iguais de forma desigual, discriminando os trabalhadores da base Sindical da Sorocabana. A Discriminação acirra as relações criando um clima de desconfiança uma relação já desgastada pelos anos de desrespeito a categoria. O Sindicato ressalta que a própria empresa promove o confronto soltando informações divergentes do que se negocia, incitando a categoria ao confronto. O Sindicato ressalta que os índices conquistados pelos nossos companheiros ferroviários da Portofer, e de outras bases sindicais do estado de São Paulo tem privilégios no processo de negociação. O Sindicato manifesta se a atual postura persistir levava o processo presente de negociação ao confronto desnecessário. Exemplo a ALL propôs aos demais sindicatos do Estado de São Paulo uma correção de 0,5% acima da inflação com a correção do ticket pelo índice de correção salarial. Aos Ferroviários da Portofer o índice de correção salarial foi de 0,63% acima da inflação com vantagens nos tickets. O Sindicato reafirma a pauta e ressalta o desrespeito ao ferroviário.

PELA EMPRESA: Primeiramente, cabe esclarecer que a data-base do Sindicato Signatário foi alterada em 2011, em atendimento à reivindicação da entidade

sindical, sendo assim, não há que se falar em tratamento desigual. A proposta salarial está baseada no cenário econômico do país e, principalmente da base territorial do Sindicato, onde é público e notório a taxa de desemprego, fechamento de empresas etc. Cabe ressaltar, ainda, que o próprio governo federal está empenhado em apresentar programa para adequação das empresas, com a publicação da Medida Provisória, no dia 06.07.2015, que autoriza a redução de salários e Jornada, cujo objetivo é evitar mais demissões.

Ademais, a igualdade econômica perseguida pelo sindicato com outras negociações deve ser vista com muito cuidado, para não criar um colapso. Muitas vezes a comparação extermina as relações sociais, desconstruindo as conquistas de sua própria categoria, abrindo espaço para disputa de base e representação dos comparados.

PISOS SALARIAIS – A partir de Maio/2015:

Cargo	Piso Salarial Atual	PROPOSTA CIA 8,34%
OPERADOR DE PRODUÇÃO	R\$ 827,00	R\$ 895,97
OPERADOR MAQ e VIA	R\$ 968,00	R\$ 1.048,73
RONDANTE	R\$ 893,00	R\$ 967,48
CONDUTOR DE AUTO LINHA	R\$ 924,00	R\$ 1.001,06
TÉCNICO DE OPERAÇÕES	R\$ 968,00	R\$ 1.048,73
MAQUINISTA	R\$ 1.142,00	R\$ 1.237,24
SUPERVISOR	R\$ 1.377,00	R\$ 1.491,84

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta. ALL nega inclusão por alegar a Trilha de Carreira. Sindicato mais uma vez pondera que todo Plano de Cargos e Salários deve estimular o crescimento e aumentar a confiança dos funcionários na empresa, mesmo que não seja como desejável normalmente, mas gradativamente poderá fortalecer o sentimento de desafios pelas novas responsabilidades recebidas e pela valorização recebida por parte da Companhia. Ato contínuo, a qualidade da produção do trabalhador será melhor quantitativamente e qualitativamente e, por consequência, a empresa obterá resultados melhores.

PELA EMPRESA: Mais uma vez a empresa esclarece que não tem Plano de Cargos e Salários, mas sim Trilha de Carreira, que visa o crescimento profissional do colaborador, tendo como critérios: a escolaridade, tempo mínimo na função, vaga existente e avaliações – teórica, prática e comportamental.

ADICIONAL DE SERRA:

Empresa - A empresa pagará o adicional de serra, no importe de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o salário normal, não cumulativo com outros adicionais, com exceção sobre o cálculo da hora extra, para os maquinistas que operam na serra de Santos.

Sindicato – O Sindicato reafirma a pauta. O Sindicato mais uma vez manifesta que a empresa com essa política desqualifica o profissional que para operar em regiões serranas especificação técnica.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reiteram a manutenção do percentual atualmente praticado, mantendo-se o equilíbrio econômico-financeiro do conjunto das demais cláusulas.

TICKET ALIMENTAÇÃO E/OU REFEIÇÃO –

Empresa - Valor/dia – R\$ 20,00 concessão de 24 tickets, valor/mês R\$ 480,00.

Sindicato – O Sindicato reafirma a pauta. O Sindicato mais uma vez manifesta a forma leviana da empresa em não apresentar correção nos tickets alegando que já foram reajustados em janeiro. O Sindicato manifesta que a correção se fez por escalonamento, e ocorreu em janeiro por deficiência financeira da empresa, sendo assim é descabido a não correção dos valores visto a confiança depositada na empresa na negociação em 2014. O Sindicato reafirma que a empresa tem a política de tratar os iguais de forma diferente aplicando condições mais favoráveis a outros ferroviários e desqualificando os ferroviários da Sorocabana. O Sindicato mais uma vez reafirma que o modelo de negociação adotado pela empresa esta conduzindo a um confronto desnecessário. O Sindicato prima pela negociação, porém a empresa age de forma deselegante ao não repassar ao ticket os custos decorrentes das perdas ocorridas durante o período.

PELA EMPRESA: Mais uma vez, esclarece, que até 2006 os valores pagos de ticket eram diferenciados, que a partir de 2006 foi adotada, pela empresa, a unificação dos valores, ou seja, todos os trabalhadores recebem o mesmo valor de ticket.

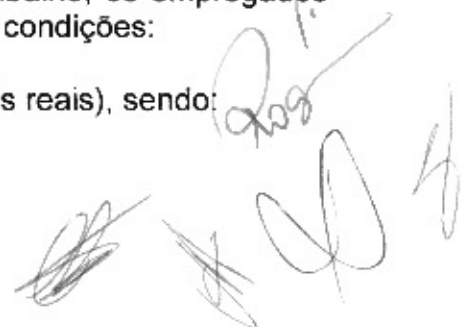
Ressalta-se, ainda, que ao longo das negociações o ticket foi corrigido, senão vejamos: 2013 - R\$ 17,50, 2014 - R\$ 18,50 e a partir de Janeiro 2015 - R\$ 20,00, ou seja, a empresa antecipou a correção do ticket, tendo em vista, que a data-base é Maio.

Sindicato – O Sindicato mais uma vez manifestas o seu inconformismo pela postura divergente da empresa quanto ao acordado. Reafirma novamente que os valores apresentados em janeiro não se tratam de antecipação e sim um aumento escalonado conforme acordado conforme manifestado em todas as rodadas de negociação. A Política de unificação de valores da empresa se confunde diretamente pela disparidade de salários e tratamento entre os iguais, por exemplo – O maquinista da Portofer tem o seu salário base (inicial) em R\$1.682,00 enquanto o Maquinista da Malha Paulista é R\$1.062,00, onde as atividades se confundem e se misturam.

PELA EMPRESA: Reafirma o seu posicionamento sobre os valores ajustados no ticket. No que tange ao ponto sobre disparidade salarial, registre-se tratar de negociações diferentes, categorias e representações distintas. Adita-se, ainda, as questões relativas a localidade, áreas de atuação e operações, e o próprio mercado onde se está inserido.

DIÁRIAS – A partir da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho, os empregados em viagem fora da sua sede receberão diárias, nas seguintes condições:

Categoria “C”: O valor da diária é igual a R\$ 36,00 (trinta e seis reais), sendo:



Tempo de Viagem fora da sede	Valor da Diária
De 08h01min até 16h	1/3
De 16h01min até 32h	3/3

Para os empregados nos cargos operacionais da via permanente, mecânica, pátio e tecnologia operacional, em viagem fora da sua sede, que pernoitarem, receberão: valor da diária = 1/30 avos do salário/dia, sendo garantido o valor de R\$ 18,00 se ficar em Hotel e R\$ 36,00 para pernoite.

Demais funções – Em viagem fora da sua sede, que pernoitarem – Rio de Janeiro (capital) e São Paulo (capital) – R\$ 20,00
Demais localidades – R\$15,00.

As empresas fornecerão alimentação "in natura" ou pagará 1/3 da diária normal (pernoite) a todos os empregados que exerceram atividade ao longo da linha e que pernoitarem em estabelecimento próprio da empresa. Essa alimentação fornecida pela empresa não configura salário in natura razão pela qual não se integra à remuneração.

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta. O Sindicato mais uma vez manifesta o seu descontentamento quanto aos valores insignificantes apresentados pela ALL no atual modelo de diárias da empresa.

PELA EMPRESA – Mais uma vez a proposta da empresa apresenta ganho significativo para os colaboradores, no importe de 9%. Em momento que o cenário econômico nacional e, principalmente a base territorial do Sindicato signatário está em fase inversa, com demissões, fechamento de empresas etc.

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez manifesta que a DIARIA não pode ser considerada como ganho real. A Diária é a reposição ao Trabalhador das despesas que a empresa transfere ao trabalhador no decorrer da sua atividade. DIARIA não é GANHO. DIARIA É CUSTO do TRABALHADOR.

PELA EMPRESA: Reitera que mesmo diante do cenário econômico negativo, a majoração do valor das diárias beneficia seus colaboradores.

REGISTRO DE PONTO:

Pela Empresa: Reitera a redação apresentada na ata da 2ª rodada de negociação realizada em 16 de junho de 2015.

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez reafirma que a solicitação do presente termo é extemporânea e descabida. O Sindicato mais uma vez reafirma que o sistema adotado pela empresa não é confiável, sendo alvo de diversas denúncias junto aos órgãos públicos que confirmaram a fragilidade do sistema. O Sindicato mais uma vez reafirma que existe uma quantidade enorme de reclamações quanto a adulteração do ponto dos empregados. O Sindicato mais uma vez ressalta que existe determinação de assembleia para que não se assine o ponto eletrônico da ALL. O Sindicato mais uma vez ressalta que o prazo para apresentação de proposta findou-se conforme cláusula do ACT 2014/2015, não havendo mais como negociar cláusulas que não estejam presentes na Pauta de Reivindicação.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva, sua função social e o seu equilíbrio econômico-financeiro.

Em continuidade a apreciação da PAUTA DE REIVINDICAÇÕES apresentada pela Entidade Sindical, as partes manifestaram o que segue:

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS:

Pela Empresa: Negada a sua inclusão.

Sindicato - O Sindicato mais uma vez reafirma a pauta de reivindicação e lamenta que a empresa se prenda a desculpas fracas para justificar o que é evidenciado pela falta de estímulo aos profissionais. O Sindicato mais uma vez esclarece que, o que se busca é a valorização do profissional tão marginalizado pela empresa, uma total falta de crescimento interno, onde as regras inexistem e o apadrinhamento é o agente qualificador dos profissionais. Ressalta o Sindicato a importância da qualificação da atividade é em relação ao profissional e com isso trazendo para si o reconhecimento de sua atividade e dando méritos a sua especialização, que a empresa se nega apresentar e registrar.

PELA EMPRESA: Mais uma vez a empresa esclarece que não tem Plano de Cargos e Salários, mas, sim Trilha de Carreira, que visa o crescimento profissional do colaborador, tendo como critérios: a escolaridade, tempo mínimo na função, vaga existente e avaliações – teóricas, prática e comportamental.

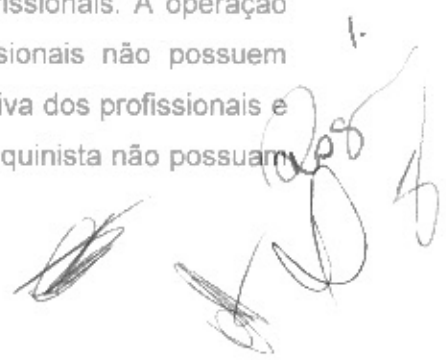
SINDICATO – O Sindicato mais uma vez pondera que todo Plano de Cargos e Salários deve estimular o crescimento e aumentar a confiança dos funcionários na empresa, mesmo que não seja como desejável normalmente, mas gradativamente poderá fortalecer o sentimento de desafios pelas novas responsabilidades recebidas e pela valorização recebida por parte da Companhia. Ato contínuo, a qualidade da produção do trabalhador será melhor quantitativamente e qualitativamente e, por consequência, a empresa obterá resultados melhores.

PELA EMPRESA: Destaca que os objetivos citados pela Entidade Sindical são abrangidos pela Trilha de Carreira.

RECICLAGEM TECNOLÓGICA

Pela Empresa – Concorda somente com a inclusão do caput.

SINDICATO - O Sindicato manifesta que o programa de treinamento da RUMO/ALL é fraco, viciado, cheio de ranhuras que impedem a real qualificação dos profissionais. A operação está beirando o caos pela fragilidade dos treinamentos os profissionais não possuem treinamento de reciclagem que visem primeiramente a segurança efetiva dos profissionais e por consequência a segurança operacional. É inadmissível que os Maquinista não possuam



treinamentos periódicos de primeiros socorros, transporte de cargas perigos, treinamento de incêndio e contenção de riscos. Analogamente um motorista de caminhão que transporta no máximo 40 toneladas é cercado de tantos treinamentos de qualificação se estranha que a empresa trate não trate os maquinistas com o cuidado devido, ou seja, além de receber metade do que um motorista recebe não tem a qualificação devida face as 9.000 toneladas que o mesmo conduz.

O maior reflexo da debilitada área de treinamento está na estarrecedora estatística de que em média morrem 2 FERROVIÁRIOS por ano na ALL. O Sindicato se compadece pela dor da família pelo falecimento do Sr. Marcos Aurélio, falecido prensado entre vagões. O Sindicato reitera a fragilidade do modelo de treinamento dos profissionais lembrando que o Sr. Marcos tinha 3 meses de empresa e estava em treinamento. A grande maioria dos acidentes ocorrem primeiramente pela deficiência dos treinamentos, sendo esses o primeiro reflexo da fragilidade do sistema. O treinamento deve ser constante, teórico, prático e repetitivo. Hoje mais um acidente ferroviário ocorrido em Londrina demonstra o quão grave é a situação da empresa no quesito segurança que é balizado pelo Treinamento.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS prezam pelo cumprimento de todos os procedimentos operacionais ligados à SEGURANÇA, em todos os níveis e competências, com atitudes seguras e o desempenho das atividades da forma correta, inclusive com estímulos, a exemplo do lançamento do Programa de Segurança.

DISCRIMINAÇÃO / PRECONCEITO

Pela Empresa: Negada a sua inclusão.

SINDICATO - Reafirmamos a pauta como também incluir o termo de conduta da empresa.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS balizadas pela ética, pelo respeito e pelo bom senso, reservam-se no direito da sua própria organização, autogestão e controle.

DOAÇÃO DE SANGUE

Pela Empresa: Negada a sua inclusão.

SINDICATO - O Sindicato reafirma a pauta e entende que essa clausula tem um cunho social importante para o abastecimento dos bancos de sangue, o qual todos estão sujeitos a um dia precisarmos.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam o seu posicionamento, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, visto que segue a legislação vigente acerca do tema em questão.

COMUNICAÇÃO PRÉVIA EM CASO DE DESLOCAMENTO DO EMPREGADO PARA FORA DA SEDE

Pela Empresa: Negada a sua inclusão.

SINDICATO – O Sindicato manifesta a necessidade de comunicação prévia para diminuir os abusos de gestores ao longo do trecho faltando o bom senso e o respeito ao trabalhador. Sindicato reafirma a Pauta.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS balizadas pela ética, pelo respeito e pelo bom senso, reservam-se no direito da sua própria organização, autogestão e controle.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS
STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

JORNADA DE 8 (OITO) HORAS

Empresa – Manutenção da Cláusula do ACT

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta e manifesta que a cláusula é prejudicial ao trabalhador, a empresa se utiliza de um Banco de Horas escondido para não pagar as horas extras. O Sindicato manifesta que se a empresa precisar de profissionais para fazer hora extra que o faça nos termos da lei.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva, sua função social e o seu equilíbrio econômico-financeiro.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

JORNADA 10 x 4

Empresa – Requer a manutenção da cláusula.

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez manifesta que a cláusula causa prejuízos ao trabalhador não existe previsão legal que permita regime de compensação de horas em atividade insalubre, como também a cláusula do ACT está em desacordo a OJ 410.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva, sua função social e o seu equilíbrio econômico-financeiro.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

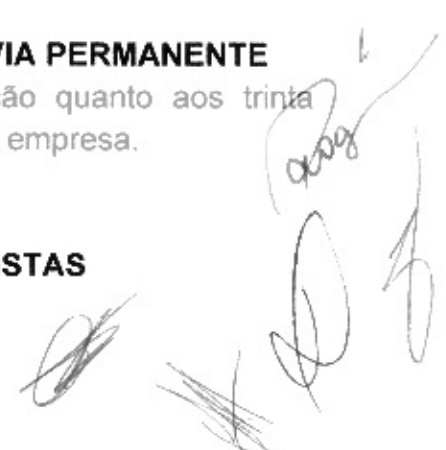
JORNADA DE TRABALHO OPERADOR DE PRODUÇÃO – VIA PERMANENTE

SINDICATO – O Sindicato solicita da empresa a verificação quanto aos trinta minutos quando do profissional em alojamento a disposição da empresa.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO DOS MAQUINISTAS

Empresa – Requer a manutenção da Cláusula



SINDICATO – O Sindicato mais uma vez reafirma que a cláusula está em desacordo com a legislação vigente. As entidades estão proibidas de majorar sobre a jornada de profissionais com atividade insalubre. O Sindicato mais uma vez reafirma que o percentual utilizado causa prejuízo ao trabalhador, sendo assim não se justifica impor ao trabalhador os custos da operação ferroviária, não cabe ao trabalhador financiar os custos de gestão operacional. Lembrando que os prejuízos financeiros é de aproximadamente R\$4000,00 por ano, por trabalhador. O Sindicato reafirma a pauta.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva, sua função social e o seu equilíbrio econômico-financeiro.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Empresa – Requer a manutenção da Cláusula

SINDICATO – O Sindicato mais uma vez reafirma que a cláusula está em desacordo com a legislação vigente. As entidades estão proibidas de majorar sobre a jornada de profissionais com atividade insalubre. O Sindicato mais uma vez reafirma que o percentual utilizado causa prejuízo ao trabalhador, sendo assim não se justifica impor ao trabalhador os custos da operação ferroviária, não cabe ao trabalhador financiar os custos de gestão operacional. Lembrando que os prejuízos financeiros é de aproximadamente R\$4000,00 por ano, por trabalhador. O Sindicato reafirma a pauta.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados, reafirmando a autonomia privada coletiva, sua função social e o seu equilíbrio econômico-financeiro.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

PLANO DE SAÚDE

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

PLANO ODONTOLÓGICO

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

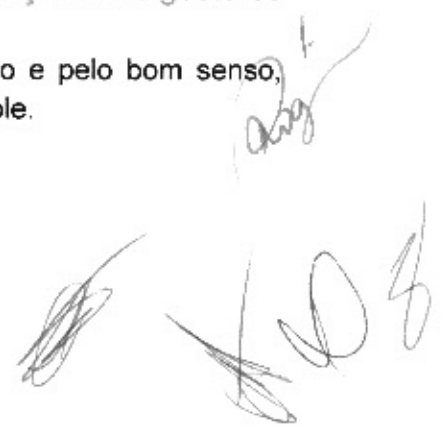
TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

SINDICATO – O Sindicato manifesta a necessidade de regradar as ações dos gestores ao longo do trecho.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS balizadas pela ética, pelo respeito e pelo bom senso, reservam-se no direito da sua própria organização, autogestão e controle.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

ADICIONAL DE MONITORIA



Pela Empresa: Requer a manutenção da cláusula

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta salientando a necessidade da empresa em dar melhor atenção ao Treinamento, uma melhor visão sobre os profissionais que dão treinamento melhora consideravelmente o nível do treinamento. Lembrando que quando se dá o treinamento assume o risco das atividades do treinando.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

AJUDA DE CUSTO

Pela Empresa: Requer a manutenção da cláusula

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta. O Sindicato manifesta que a presente cláusula esta em desacordo com a CLT em seu artigo 457º paragrafo 2º e em confronto com a sumula 318, sendo assim, a presente cláusula não pode fazer parte do ACT.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

CREDENCIAL DE TRÂNSITO DE DIRIGENTE SINDICAL

Empresa – Requer a manutenção da cláusula

SINDICATO – O Sindicato manifesta a necessidade de se alterar o texto que está em desacordo com a convenção 98 da OIT artigo 2º.

PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE

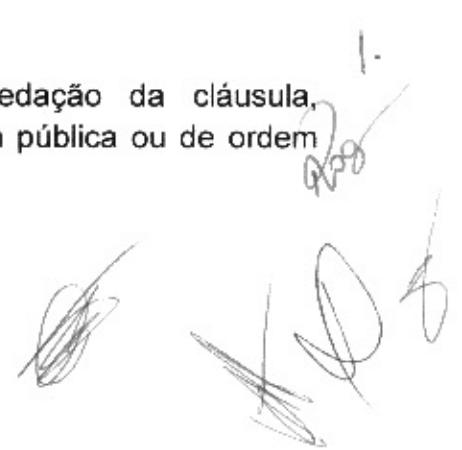
ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Pela Empresa: Requer a manutenção da cláusula

SINDICATO – O Sindicato reafirma a pauta. O Sindicato manifesta a necessidade de alteração do texto para enquadramento na legislação vigente.


PELA EMPRESA: As EMPRESAS reforçam a atual redação da cláusula, entendendo não haver qualquer conflito legal, seja de ordem pública ou de ordem geral, ou violação de direitos mínimos assegurados.

STATUS DA CLÁUSULA: PENDENTE



Nada mais havendo, encerraram-se os trabalhos às 16h00, convencionando as partes que a nova rodada de negociação será realizada em data e local a ser definido pelas partes.

**ALL AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA - MALHA PAULISTA S.A.
ALL AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA – MALHA OESTE S.A.**


LUIZ FERNANDO CORAIOLA FILHO


JOSELITO BARBOZA DE OLIVEIRA

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA ZONA
SOROCABANA**

IZAC DE ALMEIDA


ROGÉRIO PINTO DOS SANTOS


CÍCERO AMARO BEZERRA DA SILVA


MÁRCIA CRISTINA GEMAQUE