REUNIÃO DE ACOMPANHAMENTO 25 DE OUTUBRO DE 2018 - RIBEIRÃO PRETO

Conforme ofício S.2018/211 realizou-se reunião de acompanhamento de acordo coletivo na cidade de Ribeirão Preto – SP no dia 25 de outubro de 2018, presente na reunião pelo sindicato, o presidente Paulo Francisco e os diretores José Carlos Machado, Odair Lucas Valente, Ciro Cesar Vianna, Vandir de Souza Silva, Domingos Sálvio Ferreira, Augusto Cesar Arduini e Mario Ricardo Aparecido dos Santos e João José de Souza Borges.
Pela FCA estiveram presentes Ângelo Soares, Antônio Celso Toledo, Eliel Queiroz dos Santos, Paula Mendes, Guilherme Ribeiro, Nicole França, Marcelo Zanoni.

Seguindo a ordem dos assuntos conforme elencados abaixo:

1. Escala padrão programada para início em toda FCA a partir de abril.
Pelo sindicato foi dito que reafirma sua proposta apresentada no MPT, ou seja, a escala antiga praticada pela própria empresa e ainda em vigor na localidade de Uberaba – MG e se a empresa aceita ou não a sugestão do sindicato no sentido de estender a escala 6x2 já praticada em Uberaba para toda base do Sindicato Mogiana a fim de realizar as devidas medições?
Por parte da empresa foi dito que a alteração da escala teve como objetivo aumentar a segurança pessoal e operacional na circulação de trens. A empresa reforçou que ao longo dos últimos anos foram feitos vários investimentos com este objetivo tais como: aumento de quadro de pessoal, construção de terminais, ampliação de portos, aquisição de locomotivas e vagões e ampliação de oficinas. Dentro deste contexto a escala também é uma forma de aperfeiçoar a operacionalidade e segurança. A opção da empresa, pela atual escala leva em considerações vários parâmetros técnicos e operacionais analisados pela área de Engenharia VLI e Centro de Controle de Equipes.
Tanto que a implantação da jornada trouxe melhorias operacionais, técnicas e maior aderência aos horários previstos de início e fim de jornada nas localidades onde a escala foi implementada. A empresa ainda esclarece que fez ajustes (sugeridos pelos próprios empregados) com objetivo de melhorar a percepção sobre a escala. Assim como a empresa também reforça que está aberta para avaliar sugestões de novas escalas, feitas por empregados ou mesmo sindicatos desde que as mesmas atendam aos parâmetros técnicos e operacionais relacionados.
A empresa concordou em realizar o teste da escala de 6x2 na localidade de Paulínia, com os mesmos parâmetros operacionais aplicados atualmente para a escala 4x2 e 5x1, com o objetivo de avaliar os parâmetros das duas escalas, conforme sugerido nesta reunião. O teste ocorrerá durante o mês de Setembro e os resultados de produtividade (transit. time, passe, jornadas) serão discutidos entre empresa e sindicato em 16 de Outubro.

Posição atual: A escala implantada a título de teste, conforme já denunciado através de e.mail e pessoalmente junto ao gerente de RH, em nada se confunde com o modelo de escala que roda em Uberaba – MG e apresentado como sugestão pelo sindicato a título de teste.
Pelo sindicato foi dito que o teste realizado trata-se de um teste viciado porque não se aplicou a escala sugerida pelos empregados e pelo sindicato, escala esta ainda praticada na localidade de Uberaba. O teste com a referida escala é que poderia trazer os números para compararmos as escalas 6x2 e 4x2, 5x1. Insiste o sindicato para que a empresa realize o teste por 30 dias com a escala 6x2 praticada em Uberaba e após, traga os números para podermos comparar.
Pela empresa foi informado que não há como realizar tal teste em virtude dos investimentos realizados no trecho, como remodelação da malha ferroviária, criação de novos destacamentos, aumento de número de empregados, diminuição do trans time e que a empresa informa que o teste realizado com a escala 6x2 na localidade de Paulínia foi com os mesmos parâmetros aplicados atualmente na escala 4x2 e 5x1, conforme constou na última ata. Por fim, em reunião interna a empresa analisou formas de escalas, inclusive a solicitada pelo sindicato chegando-se a conclusão que a escala 4x2 e 5x1 é a melhor alternativa para a localidade. Pelo sindicato foi dito que para a gestão de clima a escala 6x2 praticada em Uberaba é a melhor alternativa para os empregados e que a empresa além de analisar os números deve se deter a satisfação de seu maior ativo – seus empregados.

2.Questão dos trainee's com salários abaixo da função exercida.

Pelo sindicato foi dito que tal situação não deve prosperar, pois a discussão está centralizada no fato de um grupo de empregados – trainees estar recebendo salário inferior à função executada.

Pela empresa foi dito que o programa de trainee tem duração de no máximo 12 meses e se porventura verificar que o mesmo possui capacidade decisória, autônoma, bem como capacidade de exercer a atividade livre de acompanhamento poderá ser promovido antes de completar os 12 meses, desde que terminado todo treinamento prático e teórico. No tocante aos casos denunciados pelo sindicato os mesmos já foram regularizados com pagamento dos retroativos no contracheque.

Posição atual: Trata-se de uma prática de economia adotada pela empresa e vem se repetindo, a despeito dos recém liberados em agosto/2018 já com capacidade decisória, autônoma, bem como capacidade de exercer a atividade livre de acompanhamento e que não foram promovidos e muito menos receberam seus salários condizentes com a função.

Pela empresa foi dito que no tocante a localidade de Paulínia foram realizadas 13 movimentações no mês de outubro para operador de manobra por conta de terem sido detectadas capacidades de exercerem as funções de acordo com o DTO – diagnóstico técnico operacional. Reforça a empresa que uma vez detecta capacidade decisória, autônoma, bem como capacidade de exercer a atividade livre de acompanhamento poderá ser promovido antes de completar os 12 meses, desde que terminado todo treinamento prático e teórico.

Pelo sindicato foi dito que tal prática lesa o trabalhador, pois estes exercem uma atividade e recebem salários de outra. Questiona o sindicato como e onde se ficam registradas as avaliações e liberações dos empregados, no que a empresa respondeu que ficam registradas por escrito no sistema DBO – diretrizes básicas operacionais através do DTO – diagnóstico técnico operacional de certificação e que existe a possibilidade de verificação das informações, acrescenta que o período mínimo para a movimentação de cargo após a liberação é de 2 meses pagando-se o empregado de forma retroativa a data de sua liberação e que após o cumprimento do período do programa – 12 meses – e não cumprindo todos os quesitos, o contrato do empregado é rescindido.

3. Blitz em Paulínia.

Pelo sindicato foi dito que a empresa não tem poder legal de polícia, não lhe sendo atribuídas tais prerrogativas e que a abordagem com o suposto intuito educativo pode ser realizada de outra forma menos constrangedora e invasiva, uma vez que a empresa impede o empregado de deixar seu veículo nos próprios da mesma.

A empresa afirmou que realiza as blitz de segurança em caráter aleatório, individual, impessoal e estritamente educativo. O objetivo é garantir a segurança individual e coletiva de seus empregados dentro das suas dependências e em seus translado. Sobre a realização das blitz, a empresa afirma que será obrigatória a apresentação de CNH válida para adentrar com veículos em suas dependências.

Sobre os documentos do veículo, a empresa esclarece que os exigirá, sendo que não haverá necessidade de comprovação da propriedade ou mesmo adimplência dos mesmos pelo condutor.

Por fim, a empresa esclarece que seguirá os limites de atuação legal, relacionados ao direito de propriedade e segurança dos seus empregados e daqueles que adentrem à empresa.

Posição atual: Na oficina de Uberaba os empregados estão sendo constrangidos a não irem trabalhar de motos.

Pela empresa foi dito que isso se trata de uma campanha educativa e de conscientização interna por conta dos riscos de acidentes em razão da utilização do referido veículo e que não constrange e muito menos obriga o empregado não ir trabalhar de moto, uma vez que em seus estacionamentos existem vagas disponíveis e marcadas para estes veículos. Pelo sindicato foi dito que a campanha deve preservar os moldes de campanha educativa inclusive revendo o posicionamento e abordagem do gestor.

4. 4 X 4 – Descumprimento de cláusula – empregados sendo deslocados para atendimento acima de 30 km.

Pela empresa foi dito que os 3 casos pendentes em Ribeirão Preto já foram regularizados.

Pelo sindicato foi denunciado nesta reunião que pessoal de estação sediado em Uberlândia, portanto acima dos 30 km, estão prestando serviços no TIUB – Terminal Integrador de Uberaba.
A empresa se compromete a averiguar e realizar as devidas adequações, caso sejam constatadas as irregularidades e responderá na próxima reunião no dia 16 de outubro de 2018.
Pela empresa foi dito que todos os casos do TIUB foram regularizados no sistema. Pelo sindicato foi dito que a transferência de localidade, legalmente implica em pagamento dos direitos trabalhistas e que a própria empresa possui diretrizes para o tema. Pela empresa foi dito que não houve mudança do local de trabalho.

5. Quebra de escala programada com excesso de horas extras.
Reunião 07.06.18: Pela empresa foi dito que apresentará todos os números por núcleos, antes e depois das ações para a próxima reunião de acompanhamento de forma a demonstrar tal evolução.
Pela empresa foram apresentados os seguintes números; em 2017 na localidade de Paulínia foram realizadas 16.101 horas extras e para o ano de 2018 estamos num ritmo de 10.127 horas extras com uma redução de aproximadamente 37% no total de horas extras. Ribeirão Preto em 2017 eram 28.203 horas extras e para 2018 a previsão é para que feche 23.907, uma redução aproximada de 15%, uma das ações para a redução de horas extras foi a abertura do alojamento de Tambaú e a contratação de 20 novos maquinistas em Aguaí. Para a localidade de Uberaba a empresa apresentará os números das horas extras na próxima reunião do dia 16.10.18.
Pela empresa foi dito que contratou 16 maquinistas em Uberaba, com a conclusão de sua formação prevista para novembro/2018 e que foi definido com a supervisão de Ribeirão Preto e de Uberaba em conjunto com o centro de escalas uma melhoria dos pontos de trocas das equipagens de trens evitando que os maquinistas excedam sua jornada de trabalho. Sobre a quantidade de horas extras de Uberaba a empresa apresentou que foram realizadas em: janeiro 857, fevereiro 1.160, março 1.444, abril 2.629, maio 2.253, junho 1.324, julho 1.305, agosto 1.844, setembro 1.429.

6. Retirada de dormentes inservíveis no trecho Uberaba a Babaçu.
Na última reunião do dia 07.06.18 a empresa solicitou um prazo de 60 dias para a conclusão dos trabalhos; uma vez que o prazo espirou o sindicato cobra a realização dos trabalhos.
Pela empresa foi solicitado um prazo de mais 30 dias para a conclusão dos trabalhos.

Posição atual: Qual é o status?
Pela empresa foi dito que a equipe de via permanente recolheu 2.000 dormentes, restando 150 blocos (dormentes de concreto) com previsão de retirada até 26.10.18.

<u>ASSUNTOS NOVOS:</u>

1. Trainee's Paulínia:
Trata-se de uma prática de economia adotada pela empresa e vem se repetindo, a despeito dos 13 trainee's recém-liberados em agosto/2018 já com capacidade decisória, autônoma, bem como capacidade de exercer a atividade livre de acompanhamento e que não foram promovidos e muito menos receberam seus salários condizentes com a função.

Reitera a empresa que no tocante a localidade de Paulínia foram realizadas 13 movimentações no mês de outubro para operador de manobra por conta de terem sido detectadas capacidades de exercerem as funções de acordo com o DTO – diagnóstico técnico operacional. Reforça a empresa que uma vez detecta capacidade decisória, autônoma, bem como capacidade de exercer a atividade livre de acompanhamento poderá ser promovido antes de completar os 12 meses, desde que terminado todo treinamento prático e teórico.
Pelo sindicato foi dito que tal prática lesa o trabalhador, pois estes exercem uma atividade e recebem salários de outra. Questiona o sindicato como e onde se ficam registradas as avaliações e liberações dos empregados, no que a empresa respondeu que ficam registradas por escrito no sistema DBO – diretrizes básicas operacionais através do DTO – diagnóstico técnico operacional de certificação e que existe a possibilidade de verificação das informações, acrescenta que o período

mínimo para a movimentação de cargo após a liberação é de 2 meses pagando-se o empregado de forma retroativa a data de sua liberação e que após o cumprimento do período do programa – 12 meses – e não cumprindo todos os quesitos, o contrato do empregado é rescindido.

2. Falta de segurança na oficina de Uberaba – MG:
Furtos tanto de materiais da ferrovia como de veículos de empregados.
A empresa informa que sua área de segurança patrimonial esta fazendo uma parceria com a polícia militar de Uberaba para atuar na mitigação das ocorrências de furtos dentro do site (local) da empresa. Pelo sindicato foi dito que irá observar a atuação, pois a segurança tanto pessoal como patrimonial dos empregados encontra-se comprometida.

3. Alojamentos:
Tambaú - Falta sinalização na escala de acesso ao piso superior, risco de acidente – já informado para as supervisões, tanto de Aguaí, como de Ribeirão Preto.
Casa Branca- denúncias de falta de condições de uso, camas, limpezas, banheiros, etc.

Pela empresa foi dito que em relação ao alojamento de Tambaú, está em contato com o dono do imóvel para realizar as adequações no alojamento e que foi feita a sinalização do local com lâmpadas de led. Pelo sindicato foi dito que a vistoria foi realizada em agosto e já estamos em outubro e todas alternativas colocadas pela empresa neste momento já foram apresentadas na vistoria e até o presente momento não evoluímos no sentido de resolver um problema que compromete a segurança dos empregados. Com relação ao alojamento de Casa Branca o sindicato atesta não existir duas modalidades de alojamentos em nosso acordo coletivo e que tanto o alojamento do pessoal de categoria "C" e o de via permanente devem estar em consonância com o que preleciona nosso acordo coletivo. Pela empresa foi dito que adquiriram recentemente travesseiros, roupas de cama e utensílios de cozinha e que a limpeza é realizada toda terça e sexta-feira e que realizará as adequações necessárias até o dia 02.11.18.

4. Caminhoneiros que prestam serviços para a FCA/VLI ficam dias aguardando na portaria da Oficina de Uberaba, sem acesso a banheiros, água potável.
O Sindicato solicita que seja colocada uma norma para que os mesmos tenham acesso aos próprios da FCA/VLI para fazerem suas necessidades fisiológicas e tomar água.
Pela empresa foi dito que os caminhoneiros estão autorizados a adentrarem as dependências da empresa para usarem banheiros e se hidratarem.

5. Pontos de troca de maquinistas de viagem
Na Estação de Palestina o maquinista tem que transpor a cerca de arame para realizar a troca, nas estações da Valefértil e Aramina os mesmos tem que subir barranco, o que pode gerar acidente.
Na estação de Palestina existe acesso próprio para troca sendo desnecessário transpor a cerca para realizar as trocas. Na estação de Valefértil o ponto de troca é defronte a estação e na de Aramina os pontos de troca estão localizados nas extremidades do pátio, porém neste momento as trocas estão proibidas nesta estação, salvo em caso de emergência.

6. Antecipação de escala e dupla jornada:
Em Ribeirão Preto a antecipação de escalas de trabalho e a realização de dupla jornada têm sido frequentes, quebrando a escala programada e impedindo a organização pessoal dos empregados.
Pela empresa foi dito que as reprogramações são pontuais e que está trabalhando para que isso não ocorra, e que no mês de setembro foram 17 e que no mês de outubro ocorreram 7 antecipações num universo de 666 apresentações numa localidade de 64 empregados, o que representa 1% do quadro de maquinistas da localidade e que a expectativa em virtude de algumas ações virão reduzir ainda mais as reprogramações. Questiona o sindicato sobre a legalidade da dupla jornada, no que a empresa disse ser legal desde que se preserve o intervalo de descanso intrajornada.

7. Periculosidade nas oficinas:

Questiona o sindicato se em nossa base todas as oficinas mecânicas estão expostas e, por conseguinte pagando adicional de periculosidade aos seus empregados?

Pelo sindicato foi dito que esta é chance de se resolver um problema antigo de forma administrativa sem a intervenção judicial neste momento, porém caso a empresa não se adeque, o sindicato não se furtará em levar os casos para apreciação judicial.

Pela empresa foi dito que já foi feito mapeamento total e que todos os empregados expostos recebem o referido adicional. Acrescenta que a exposição é atestada mediante laudo técnico.

Na sequencia sindicato e FCA realizaram a assinatura do ACT – acordo coletivo de trabalho 2018/2019 com a proposta da empresa aprovada pela categoria em assembleias regularmente convocadas para tal.

Conforme aprovado em assembleias, a partir desta data abre-se o prazo para exercício do direito de oposição para o desconto da contribuição assistencial em carta de próprio punho protocolada direta e pessoalmente no sindicato ou em suas delegacias ao longo de sua base sindical.

Encerramos a reunião as 13:45hs e esta ata segue assinada em duas vias de igual teor e forma.