



MOVIMENTO

Esta é uma publicação especial do Sindicato da Sorocabana - abril 2010 - Edição n. 01/10



Programa de Bônus: toda e qualquer decisão será tomada pela categoria

Mesmo após 17 reuniões e vencido o prazo de 60 dias estabelecido pelo Acordo Coletivo de Trabalho, o Programa de Bônus ainda não foi definido.

Durante as rodadas de negociação, o Sindicato da Sorocabana deixou claro seu posicionamento: não abre mão do que foi estabelecido no ACT 2009 / 2010 "Cláusula 069 – Programa de Bônus – A CPTM, em conjunto com as entidades sindicais, instituirá um Programa de Bônus, no prazo de 60 (sessenta dias), fixando critérios objetivos e atingíveis para sua apuração, com medição de metas globais, setoriais e individuais...".

Acontece que a Empresa, em mais uma das suas, apresentou uma proposta de Programa de Bônus enlatado e que não atinge 20% das expectativas da categoria.

Vamos a algumas análises em relação à proposta da Empresa:

Indicador Investimento – INV: a CPTM propõe que este indicador seja calculado apurando o investimento programado e o realizado.

Parece ser simples gastar o dinheiro do Estado, mas porquê a CPTM no ano passado só chegou a gastar, segundo dados apresentados por ela mesma, 55% do investimento programado? Sem contar que de que forma o ferroviário comum, aquele que fica na via, na manutenção, na operação, na administração, interferirá nos investimentos da Empresa?

Indicador Individual (diminuição do número de faltas): a empresa quer que para calcular os dias de efetivo exercício de trabalho sejam desconsideradas toda e qualquer ausência, exceto férias e licenças maternidade, paternidade e adoção.

O Sindicato só aceita descontar as ausências injustificadas, ou seja, você não pode mais ficar doente.

Condição para aprovação do pagamento do bônus: CPTM informa que o pagamento do bônus dependerá da Diretoria e do Conselho de Administração e isto somente após apresentação de relatórios, convalidados por uma Auditoria Interna.

No Acordo Coletivo está consignado que todas as negociações devem ser feitas apenas entre Sindicato e Empresa.

Em relação ao pagamento (maio) referente ao período de apuração janeiro a abril de 2010, o Sindicato informou para a CPTM que todos trabalhadores deverão recebê-lo, já que não foi por culpa ou incompetência da categoria que o programa ainda não foi definido.

Para o Sindicato, independentemente do Programa a ser fechado, deverá garantir um valor mínimo de 2 salários para cada trabalhador.

Informamos também que o Sindicato não assinará nenhum Programa de Bônus sem antes consultar à categoria. Assim que as principais reivindicações dos trabalhadores forem atendidas, convocaremos uma assembleia.

Leia nas páginas 02 e 03 a proposta da CPTM na íntegra! Informe-se e participe!

**Fique atento às
convocações do
Sindicato.
Participe e não deixe
que os outros decidam
por você!**

Veja a proposta da CPTM para Programa de Bônus na íntegra

1. Indicadores

EBITIDA: será calculado pelo quociente obtido entre o acumulado do Resultado Operacional ajustado e o acumulado da Receita Própria (consideradas a Receita Própria Bruta menos as Receitas advindas como Subvenção Econômica, e as Despesas Operacionais menos as Despesas com Provisões para Contingências e com Propaganda e Publicidade), de forma cumulativa em relação ao quadrimestre anterior, na seguinte forma:

$$\frac{\% \text{ realizado atual} - \% \text{ realizado 2009}}{\text{Meta 2010} - \% \text{ realizado 2009}}$$

INVESTIMENTO - INV: será calculado o percentual apurado entre o Investimento programado e o realizado em 2009 e o percentual apurado entre o Investimento programado e o realizado em 2010, de forma cumulativa em relação ao quadrimestre anterior, na seguinte forma:

$$\frac{\% \text{ realizado atual} - \% \text{ realizado 2009}}{\text{Meta 2010} - \% \text{ realizado 2009}}$$

PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO USUÁRIO - será apurado através de pesquisa nas Estações, servirá para avaliar a satisfação do usuário quanto a qualidade do serviço prestado, na seguinte forma:

$$\frac{\text{pesquisa atual} - \text{pesquisa 2009}}{\text{Meta 2010} - \text{pesquisa 2009}}$$

INTERVALO ENTRE TRENS - INT: será apurado pela média dos intervalos realizados nos horários de pico nos dias úteis, excluindo-se os intervalos em razão de intercorrências externas, na seguinte forma:

$$\frac{\text{Intervalo médio atual} - \text{Intervalo médio 2009}}{\text{Meta 2010} - \text{Intervalo médio 2009}}$$

QUILOMETRAGEM MÉDIA ENTRE FALHAS DO MATERIAL RODANTE - MKBF: será apurado pela quilometragem percorrida pela frota dividida pelo total de falhas abertas no período, na seguinte forma:

$$\frac{\text{Realizado 2010} - \text{MKBF 2009}}{\text{Meta 2010} - \text{MKBF 2009}}$$

INDICADOR INDIVIDUAL: será calculado com base na relação percentual estabelecida entre os dias de efetivo exercício e o total de dias do período de avaliação.

2. Metas

As metas estão demonstradas no quadro:

Indicadores	Peso	Medições	METAS POR QUADRIMESTRE			Resultado
			1º	2º	3º	
Ebitda (%)	20%	%	-31,4	-31,4	-31,4	-42,3
Investimento - INV (%)	20%	R\$ mil	412.812	991.800	1.434.193	---
Satisfação do Usuário (U)	20%	% (nota)	---	---	70	64,2
Intervalo entre Trens - INT (U)	20%	Minutos	---	---	6	7
KM/Falha - MKBF (%)	20%	KM/Falha	4.400	4.400	4.400	3.998

A meta Individual será implicará na redução do bônus a ser distribuído a cada empregado já que será aplicado sobre a "soma dos percentuais de atingimento das metas" dos demais indicadores.

3. Grau de realização

As metas terão os graus de realização demonstrados abaixo:

Indicadores	Peso	Medições	GRAU DE REALIZAÇÃO POR QUADRIMESTRE			Resultado
			1º	2º	3º	
Ebitda (%)	20%	%	-42,3 + 31,4	-42,3 + 31,4	-42,3 + 31,4	-42,3
Investimento - INV (%)	20%	R\$ mil	4 + 412.812	4 + 991.800	4 + 1.434.193	---
Satisfação do Usuário (U)	20%	% (nota)	---	---	64,2 + 70	64,2
Intervalo entre Trens - INT (U)	20%	Minutos	---	---	7 + 6	7
KM/Falha - MKBF (%)	20%	KM/Falha	3.998 + 4.400	3.998 + 4.400	3.998 + 4.400	3.998

4. Forma de cálculo

O valor do Bônus corresponderá ao produto do percentual - P pelo somatório do salário do empregado no período de avaliação - S, pelo índice de cumprimento de metas - I e pelo índice de assiduidade no período de avaliação - A, subtraída a antecipação paga em 2009 - AT:

$$\text{Bônus} = (P \times S \times I \times A) - AT$$

Sendo:

Percentual - P corresponderá a 0,11500 nos dois primeiros quadrimestres do exercício e a 0,19167 no último quadrimestre:
 - prêmio anual = 2,3
 - prêmio mensal = 2,3 / 12 meses = 0,19167
 - prêmio mensal de 0,19167 / 5 metas = 0,03833
 - prêmio mensal de 0,03833 x 3 metas = 0,11500, a ser considerado nos 1 e 2º quadrimestres, uma vez que 2 metas somente serão apuradas e computadas no último quadrimestre.

Salário nominal do empregado no período de avaliação - S, relativo a cada quadrimestre e que deverá ser acumulado em relação aos quadrimestres anteriores, dentro do exercício considerado, tomando-se por base o salário nominal de setembro/2009;

Índice agregado de cumprimento de metas - I, é o somatório do grau de realização (este limitado ao percentual máximo de 100%) de cada meta, ponderada pelo seu peso, de forma cumulativa em relação ao quadrimestre anterior:

O grau de realização das metas I_1, I_3, I_4, I_5 , de forma cumulativa em relação ao quadrimestre anterior, dar-se-á aplicando-se a fórmula abaixo:

Grau de realização=

$$\frac{\text{Índice realizado} - \text{índice básico (período anterior)}}{\text{Índice meta} - \text{índice base (período anterior)}}$$

para o indicador I_2 - "Investimento - INV", o grau de realização da meta será apurado considerando o valor do investimento programado para o exercício (R\$ 1.430.193) e o efetivamente realizado até 31 de dezembro de 2010;

O peso correspondente às metas I_1, I_2, I_3, I_4 e I_5 é de 20% e deverá ser utilizado na avaliação final (3º quadrimestre). Nos 2 (dois) primeiros quadrimestres do exercício, por considerar somente os resultados apurados para 3 (três) indicadores (I_1, I_2 e I_3), os pesos correspondentes para apuração do grau de realização da meta deverão ser de 33% (trinta e três por cento) para I_1 e I_3 e 34% (trinta e quatro por cento) para I_2 .

Índice de Assiduidade no período de avaliação - A, é a relação percentual estabelecida entre os dias de efetivo exercício apurados nos termos do item "c" acima, e o total de dias do período de avaliação, em que deveria ter trabalhado considerado na jornada de trabalho do empregado.

Antecipação - AT: 0,5 (meio) salário nominal pago em outubro/2009, a título de antecipação, por ocasião do fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2009/2010, que deverá ser descontado, proporcionalmente, quando do pagamento do prêmio quadrimestral, implicando na subtração do valor de 0,16666 salários ($0,5/12 \times 4$).

5. Regras Gerais

■ Validade: período delimitado entre 01/01/2010 e 31/12/2010.

■ Abrangência: todos os empregados, com mais de 90 dias na empresa, cujos contratos individuais de trabalho com a CPTM, vigorem nas datas dos respectivos períodos de aferição de resultados.

Os empregados transferidos, afastados ou demitidos sem justa causa ou que solicitarem seu desligamento durante o período de avaliação farão jus ao Bônus proporcionalmente aos dias de efetivo exercício na Empresa, desde que cumprido o tempo mínimo de participação de 90 dias.

■ Dias de Efetivo exercício: dias úteis considerados na jornada de trabalho do empregado, referente ao período de avaliação em que o empregado tenha exercido regularmente suas funções, desconsiderando toda e qualquer ausência a exceção das que se verificarem em virtude de férias e licenças maternidade, paternidade e adoção;

■ Empregados não abrangidos: todos os empregados afastados exceto àqueles para Entidades Sindicais.

■ Contrapartida: o bônus substituirá integralmente o índice de correção salarial referente ao período de janeiro a dezembro de 2010 para a data base de Setembro de 2010.

■ Apuração das metas: anual - de 01/01/2010 a 31/12/2010 para as metas dos indicadores.

■ Apuração dos indicadores: quadrimestral de forma cumulativa em relação aos períodos anteriores, dentro do exercício.

■ Aprovação do pagamento do bônus: será feita pela Diretoria e Conselho de Administração após apresentação de relatórios, convalidados pela Auditoria Interna, que demonstrem os cálculos utilizados para a apuração de cada meta e os percentuais a elas atribuídos.

Como anda
nosso
processo

AÇÃO DE CUMPRIMENTO: Diferença do Tíquete Refeição Desconto indevido de 2%

O processo da diferença do tíquete refeição – Desconto indevido de 2% continua em fase de execução. O Sindicato apresentou seus cálculos, a CPTM não aceitou e os impugnou, novos cálculos foram feitos pelo Sindicato e apresentados à Justiça

Agora, estamos aguardando a decisão do juiz e publicação do próximo passo no Diário Oficial.

O importante neste momento é termos paciência! Ninguém mais tira o que é nosso!

Assim que houver mais novidades, comunicaremos.

O que é o processo?

Como informamos na edição anterior, a CPTM, descumprindo o Acordo Coletivo de Trabalho, descontou indevidamente no período de janeiro/2001 a setembro/2002, 2% do salário nominal dos trabalhadores a título de “participação do empregado no tíquete refeição”.

O Sindicato da Sorocabana concluiu que o benefício, conforme cláusula do ACT sempre foi de inteira responsabilidade da Empresa, sem qualquer participação dos ferroviários. Por isso, propôs Ação de Cumprimento em nome dos seus associados da época perante a 44ª Vara do Trabalho de São Paulo (Proc. 444/2002), pleiteando a devolução dos valores e também uma multa, prevista na cláusula 056 do Acordo Coletivo de Trabalho de 2001, que fixa o valor de 10% do piso salarial da categoria multiplicado pelo número de empregados que se encontrem em situação divergente ao assinado.

Agora, após longa batalha, a Justiça deu ganho de causa aos trabalhadores. A execução foi iniciada no mês de setembro/2009 com apuração do crédito de cada representado, com juros e correção monetária.

Festa de inauguração da sede social do Sindicato

Devido a uma série de imprevistos, inclusive climáticos, a conclusão da obra da sede social do Sindicato, atrasou.

Por isso, a festa de inauguração prevista para o dia 30 de abril (dia do ferroviário), será adiada para 28 de maio.

Gostaríamos de pedir desculpas para nossos associados, principalmente para aqueles que acreditaram no Sindicato e, desde já, convidá-los para a nossa comemoração.