

Categoria aprova pauta para ACT 2009/10

A categoria aprovou a pauta de reivindicações em Assembleia realizada nos dias 19 e 20 de março.

Todos tiveram oportunidade de participar de sua elaboração, depositando sugestões nas caixas distribuídas ao longo do trecho.

Das sugestões apresentadas nas 23 caixas, a maioria se transformou em cláusula ou alterou a redação de algumas delas.

O sindicato homenageou os setores que contribuíram com o maior número de sugestões. *(Veja na foto, alguns integrantes dos setores ganhadores do troféu "Os mais participativos").*

Perspectivas

A busca de um melhor resultado é ainda mais importante nesse momento de crise. Mesmo com todas as dificuldades, manteremos uma posição firme de não retroceder, garantindo as nossas conquistas históricas, de lutas travadas pela categoria desde os primórdios, evoluídas com o nosso trabalho até então, pela melhoria da classe ferroviária.



**A turma mais participativa:
manobra e tração de
Paranapiacaba. Parabéns, pessoal!**

**Venham companheiros, fortalecer nossa luta,
participando das convocações feitas pelo Sindicato!**

ÍTEGRA DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

1ª.- AUMENTO SALARIAL – A MRS reajustará os salários, a partir de 01/05/2009, pela média dos índices do INPC-IBGE, IPC-FIPE e ICV-DIEESE, acumulados no período de 01.05.2008 a 30.04.2009, a ser aplicado sobre os salários de 30/04/2009.

§ Primeiro – AUMENTO REAL: Os salários, já corrigidos, serão acrescidos em 10% (dez por cento), a título de aumento real.

§ Segundo – A partir de 01/05/2009, os pisos salariais passam a serem corrigidos pelo mesmo índice de correção do reajuste aplicado aos salários.

2ª.- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – A MRS manterá no ano em curso, o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, que será regido pelos critérios, indicadores e premiação a serem estabelecidos pela comissão de negociação do aludido programa.

§ Único – Juntamente com a folha de pagamento do mês de junho corrente, a MRS creditará um valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário base, a título de adiantamento do PPLR 2009 e um valor correspondente a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a título de parcela fixa do PPLR.

3ª.- ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO – A MRS adiantará 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, juntamente com o pagamento do mês de julho de 2009, aos empregados que ainda não tiverem recebido tal adiantamento, salvo oposição escrita do

mesmo, que será compensado por ocasião do pagamento do 13º salário em dezembro.

§ Único – Os empregados com férias em janeiro terão o referido adiantamento creditado na folha do mês em questão.

4ª.- FÉRIAS – Fica estabelecido que as férias poderão ser concedidas em dois períodos de igual duração, não inferiores a dez dias corridos, inclusive aos maiores de 50 anos, desde que expressamente requerido pelo empregado até 15 dias antes do vencimento do período aquisitivo, nos termos do § 1º, do art. 134 da CLT. Alterações na escala anual de férias somente serão feitas com a anuência das partes, salvo motivo relevante.

§ Primeiro – Aos menores de 18 (dezoito) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

§ Segundo – Mediante requerimento expresso do empregado, a MRS concederá um adiantamento salarial no valor correspondente ao seu respectivo salário base, proporcional aos dias de gozo de férias. Este adiantamento poderá ser descontado em até 8 (oito) parcelas, sendo a primeira no segundo mês após as férias.

§ Terceiro – Caso o empregado tenha o seu contrato de trabalho suspenso por qualquer motivo durante o período de desconto das parcelas referidas no parágrafo segundo, ficará obrigado a efetuar o depósito do valor das respectivas parcelas, em conta corrente da MRS, mediante boleto bancário emitido por esta, cujo vencimento será após o início do recebimento do

benefício previdenciário.

§ Quarto – A MRS garantirá que o início do período de férias do empregado só ocorra após o seu descanso, folga ou intervalo regulamentar, independente do tipo de escala/turno a que esteja submetido, e, quando retornarem das férias, os empregados somente poderão ser escalados para iniciar a jornada de trabalho em escala a partir das 6 (seis) horas da manhã.

§ Quinto – A MRS viabilizará um sistema de férias que permita periodicamente, a todos os empregados, condições de serem gozadas nos meses considerados “nobres” (janeiro, fevereiro, julho e dezembro)

§ Sexto – Mediante requerimento expresso do empregado, a MRS concederá o abono pecuniário (dez dias trabalhados nas férias), no início ou final das férias, de acordo com opção do empregado.

5ª.- ALEITAMENTO MATERNO – A MRS concederá 2 (duas) horas diárias, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem 6 (seis) meses de idade, inclusive nos casos de adoção, podendo este prazo ser dilatado conforme disposto no parágrafo único do artigo 396 da CLT.

6ª.- FÉRIAS GESTANTES – A empregada gestante poderá marcar suas férias em sequência à licença maternidade.

§ Único – As mães adotantes também poderão gozar suas férias em sequência à licença estabelecida em legislação específica.

7ª.- TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE – A MRS facilitará as transferências de seus empregados, quando solicitadas por razões

de saúde própria ou de seus familiares diretos, mediante análise da área médica e da assistência social da empresa.

§ Único – A MRS providenciará a lotação de seus empregados o mais próximo possível de seu local de residência, com acompanhamento do Sindicato.

8ª.- FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS – A MRS facilitará aos empregados que possuam filhos portadores de necessidades especiais, o direito de cumprir horário flexível de trabalho, com ela pré-ajustado.

9ª.- INCENTIVO A EDUCAÇÃO – Durante a vigência do presente Acordo a MRS reembolsará os seus empregados e dependentes com 50% do valor das mensalidades incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, médio, técnico, superior ou profissionalizante que se enquadrem nos requisitos abaixo elencados:

A - Elegibilidade:

A1- empregados com contrato de trabalho em vigor a mais de 12 meses;

A2- cursos com grade curricular aderente às necessidades da MRS, validados pela área de RH da MRS.

B - Condições:

B1- assinatura de termo de compromisso de devolução dos valores contribuídos pela MRS caso o empregado venha pedir rescisão do contrato de trabalho em até 2 ano após a conclusão do curso. O empregado ficará isento desta devolução em caso de desistência do curso se mantido o vínculo empregatício por até dois anos após a desistência;

B2- aprovação no período letivo, comprovada pela instituição de ensino.

§ Primeiro – O valor do incentivo estabelecido no “captu” não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

§ Segundo – a MRS analisará e envidará os esforços necessários para viabilizar os pedidos de mudança de escala, visando permitir aos empregados que trabalham em turnos diferenciados, participem das provas nos cursos regulares em que estejam matriculados, desde que solicitado com no mínimo 72 horas de antecedência, a seu superior imediato, se comprometendo a atender pelo menos 50% dos pedidos de cada unidade de lotação.

§ Terceiro – O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar a empresa com antecedência de 7 (sete) dias do início dos exames, apresentando o comprovante de inscrição.

§ Quarto – A MRS possibilitará estágio aos seus empregados e dependentes, quando obrigatório pela instituição de ensino, dentro de sua área de atuação.

§ Quinto – A MRS concederá, em janeiro de 2010, um auxílio material

escolar no valor de R\$300,00 (trezentos reais) por dependente, para custeio de material escolar dos dependentes dos empregados matriculados em pré-escola, ensino fundamental e ensino médio.

10ª.- VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO – A MRS fornecerá mensalmente um crédito de R\$456,00 (quatrocentos e cinquenta e seis reais) aos seus empregados, no cartão alimentação eletrônico, valor este correspondente a 24 (vinte e quatro) tíquetes-refeição ou tíquetes-alimentação, no valor unitário de R\$19,00 (dezenove reais), inclusive nas férias, sem ônus para o empregado. Este valor não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

§ Único – Será mantido, o fornecimento do crédito, por até 36 meses, nos casos de afastamento por acidente de trabalho ou Auxílio Doença.

11ª.- AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL – O auxílio materno infantil no valor mensal de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por filho, será mantido para todos os empregados, a partir do nascimento ou adoção legal da criança até que esta complete 7 (sete) anos de idade, ou sem limitação de idade no caso de filho inválido.

§ Primeiro – A concessão deste auxílio será limitada a 2 (dois) filhos por empregado (a).

12ª.- COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO – A MRS complementarará para o empregado afastado pelo INSS, por até 36 (trinta e seis) meses a contar do início do afastamento, a diferença entre o valor do benefício previdenciário mensal e o valor do salário base do empregado. O valor deste complemento não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, conforme disposto no inciso XIII, art. 214 do Decreto 3.048/99.

13ª.- PREVIDÊNCIA PRIVADA – A MRS manterá o Plano de Previdência Privada, dentro do conceito de contribuição definida, para os benefícios estabelecidos no Regulamento Específico do MRS PREV.

§ Único – A MRS permitirá que o participante do MRS PREV possa aumentar a contribuição básica nos limites da legislação pertinente e/ou que o Salário de Participação-(SP), leve em consideração o total da remuneração do empregado e não o salário base mensal.

14ª.- SEGURO DE VIDA EM GRUPO – Durante a vigência do presente Acordo a MRS manterá para todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, Apólice de Seguro de Vida em Grupo com as seguintes coberturas:

- a- De invalidez permanente por doença (IPD), de invalidez permanente por acidente (IPA) e de morte natural, com capital segurado de 25 vezes o salário base de cada empregado, tendo como limite mínimo o valor de R\$19.725,00 (dezenove mil, setecentos e vinte e cinco reais), ressalvado os casos, de Vigilante Patrimonial, em que o capital segurado será de 50 salários base, tudo segundo os termos da apólice;
- b- Indenização especial para morte por acidente, equivalente a acréscimo de 100% do capital segurado;
- c- Assistência funeral familiar para o próprio empregado, e seus dependentes legais. Em caso de morte do próprio segurado ou seu cônjuge, esta assistência será acrescida em R\$ 800,00 (oitocentos reais), pagos diretamente pela MRS.

O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

15ª.- PLANO DE SAÚDE/ODONTOLÓGICO – Durante a vigência do presente Acordo, a MRS manterá o plano de saúde e o plano odontológico atualmente em vigor.

§ Primeiro – Será mantida a isenção do fator de moderação do plano de saúde às consultas e exames preventivos indicados através do programa “PREVENIR”;

§ Segundo – Será mantida isenção do fator de moderação nos exames preventivos de próstata, de câncer de mama e colo de útero, limitado a um exame por ano;

§ Terceiro – Será mantida isenção do fator de moderação nos exames preventivos e consultas de acompanhamento de doenças crônicas;

§ Quarto – A MRS possibilitará aos empregados aposentados e seus dependentes legais, a continuação com o plano odontológico e o plano de saúde, com os mesmos custos do pessoal ativo.

§ Quinto – A MRS possibilitará a inclusão de agregados em seu plano odontológico e no plano de saúde.

§ Sexto – A MRS viabilizará a ampliação da cobertura do atual plano odontológico, visando a inclusão no referido plano das seguintes

especialidades (Implantes, Próteses e Ortodontia), sem ônus para os empregados.

§ Sétimo – A MRS reembolsará as despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, uma vez que as doenças infectocontagiosas não são cobertas pelo plano de saúde.

§ Oitavo – A MRS isentará do fator de moderação as 03 (três) primeiras consultas anuais, independentes de especialidade, sem prejuízo das isenções consignadas nos parágrafos anteriores.

16ª.- MEDICAMENTOS ESPECIAIS - A MRS custeará os medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, necessários para o tratamento e reabilitação do empregado, mediante receita médica e avaliação da área médica da Empresa.

17ª.- CESTA DE NATAL - A MRS manterá durante a vigência do presente Acordo o fornecimento de Cesta de Natal, com produtos de qualidade, típicos da época natalina.

§ Único - A MRS, mediante opção do empregado, permitirá a substituição da cesta de natal, por um crédito no vale alimentação no valor de R\$ 456,00 (quatrocentos e cinquenta e seis reais).

18ª.- VALE TRANSPORTE - A MRS concederá vale transporte, nos termos estritos da legislação em vigor, a todos os empregados que necessitarem de deslocamento para cumprimento da jornada de trabalho.

§ Único - Nos casos de deslocamento com veículo próprio, principalmente os locais de difícil acesso, o valor que seria gasto com vale transporte, será substituído por vale combustível.

19ª.- TRANSPORTE - A MRS fornecerá transporte gratuito aos empregados quando, no cumprimento de sua jornada de trabalho, forem compelidos a iniciar ou findar sua jornada fora do horário de funcionamento do transporte público coletivo.

§ Primeiro - Quando não for possível levar o empregado para casa, por qualquer que seja o motivo, o empregado ficará com seu ponto aberto, até o momento da condução.

§ Segundo - Quando não for possível buscar o empregado na casa, por qualquer que seja o motivo, o empregado tomará a primeira condução para o trabalho, sem perdas das horas que ficou esperando a condução em casa.

20ª.- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A MRS liberará, com pagamento do salário e demais vantagens, até 2 (dois) membros da diretoria do sindicato signatário do presente acordo.

§ Único: Serão abonadas as ausências dos empregados convocados pelos sindicatos de base, até o limite de 15 (quinze) dias-homens-mês, quando comunicados com até 48 horas de antecedência.

21ª.- DESCONTOS SINDICAIS - A MRS se compromete a depositar as mensalidades descontadas dos empregados em favor do sindicato, em até 3 (três) dias úteis após o pagamento dos salários.

22ª.- QUADRO DE AVISOS - A MRS permitirá, mediante avaliação e autorização prévia da área de comunicação empresarial, a fixação em seus quadros de avisos, de comunicados do Sindicato, de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, ou que sejam contrárias aos procedimentos, regulamentos e normas da empresa.

23ª.- ACIDENTE DE TRABALHO/CAT - A MRS remeterá cópia das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) por ela emitidas, ao Sindicato titular da base territorial em que o empregado envolvido estiver lotado, em até cinco dias úteis após sua emissão.

§ Único - Nos casos de acidente de trabalho fatal ou que resulte em incapacidade permanente do empregado, será permitida a participação de um representante do Sindicato na comissão que irá investigar o acidente, seja no âmbito da CIPA ou não.

24ª.- ALIMENTAÇÃO - A MRS fornecerá a todos os empregados das áreas de operação e de manutenção que laboram em jornada superior a 6 horas diárias, um kit lanche, e, nos horários costumeiros de refeições a MRS fornecerá aos mesmos uma refeição (marmitex). O Kit lanche e o Marmitex serão elaborados de acordo com recomendação de um nutricionista.

25ª.- PERNOITES - A MRS dotará os dormitórios utilizados pelos empregados que cumprirem intervalos interjornadas fora da sede, de condições adequadas de higiene, segurança e conforto. Onde essas condições não forem atendidas, os empregados serão alojados em hotéis.

26ª.- JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS - Considerando que a Jornada de Trabalho do Maquinista e do Auxiliar de Maquinista possui características especiais, não se confundindo com as demais, vez que a escala é móvel e programada, podendo seu início ocorrer em horário matutino, vespertino e noturno, as partes se submetem ao disposto no artigo

239 da CLT.

§ Único - Em razão da divergência de entendimento entre as partes quanto ao enquadramento dos maquinistas e auxiliares nas alíneas “b” ou “c” do art. 237 da CLT, as condições estabelecidas nesta cláusula têm caráter precário e serão suspensas em caso de decisão do poder judiciário transitada em julgado, do poder legislativo ou do órgão regulamentador, contrária ao procedimento estabelecido no “caput”, comprometendo-se as partes a negociarem novas condições que se ajustem à tal decisão.

27ª.- VIAGEM DE PASSE - A MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e aos inspetores de tração, o tempo dispendido na viagem de passe, bem como o tempo de espera de transporte, computando-se tais horas para a complementação da jornada efetivamente trabalhada.

Parágrafo Único - Em locais de difícil acesso rodoviário a viagem de passe poderá ser realizada em cabine de locomotiva e neste caso todo o tempo dispendido na viagem será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

28ª.- PRONTIDÃO - As primeiras 2 (duas) horas de prontidão dos maquinistas e dos auxiliares de maquinistas serão remuneradas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal, e as demais serão remuneradas como hora simples, computando-se tais horas para a complementação da jornada efetivamente trabalhada.

29ª.- ADICIONAL DE MONITORIA - A MRS manterá a vantagem, denominada ADICIONAL DE MONITORIA aos empregados, enquanto estiverem atuando como monitores no processo de formação/treinamento dos empregados.

§ Primeiro - O valor do adicional estabelecido no “caput” será correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, como instrutor/monitor do empregado.

§ Segundo - O adicional estabelecido nesta cláusula possui natureza salarial, integrando o valor do salário hora para todos os efeitos legais.

§ Terceiro - A MRS disponibilizará em todas os locais de trabalho monitores treinados para a formação/treinamento dos empregados.

30ª.- ADICIONAL DE MONOCONDUÇÃO - A MRS manterá, para todos os maquinistas, uma vantagem pessoal correspondente a um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo maquinista sob o regime denominado “monocondução”, inclusive nas operações de carregamento das composições.

§ Primeiro - O acréscimo estabelecido no “caput” constitui VANTAGEM PESSOAL e possui natureza salarial, integrando o valor do salário hora para todos os efeitos legais.

§ Segundo - O pagamento do acréscimo estabelecido nesta cláusula tem caráter precário e será suspenso em caso de decisão do poder judiciário, do poder legislativo ou do órgão regulamentador, contrária ao procedimento de “monocondução”, nos locais alcançados por tais decisões.

31ª.- HORAS EXTRAORDINÁRIAS - As horas extras, a partir de 1º de maio de 2009, serão remuneradas em 100% (cem por cento) nos dias úteis e em 150% (cento e cinquenta por cento) nos domingos e feriados, sobre o salário nominal dos empregados, acrescidos dos adicionais de lei (periculosidade, insalubridade, penosidade, etc.).

§ Único - Caso a MRS venha a convocar seus empregados dentro do seu horário de folga ou horário de descanso inter jornada, deverá conceder folga compensatória dentro do próprio mês ou pagar o tempo correspondente como horas extras, que serão remuneradas em 100% (cem por cento). A convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

32ª.- TURNOS DE REVEZAMENTO - A MRS manterá nas atividades que exijam trabalhos ininterruptos, turnos de revezamento de 6(seis), 8(oito) ou 12(doze).

§ Primeiro - Serão consideradas extraordinárias, as horas efetivamente trabalhadas excedentes a 36 (trinta e seis) horas semanais, que serão remuneradas conforme a cláusula 31ª.

§ Segundo - Nessas escalas, os intervalos para repouso ou alimentação serão computados como de efetivo trabalho e poderão ser inferiores a 1 (uma) hora, e deverá ser concedido entre a 4ª e a 6ª hora, ficando desobrigado o seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos

de controle de frequência.

33ª.- ADICIONAL NOTURNO - As horas noturnas laboradas no período compreendido entre as 22h. (vinte e duas) de um dia e as 05h. (cinco) do dia seguinte serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

34ª.- REGISTRO DE PONTO - A MRS continuará adotando o sistema de "ponto eletrônico" e dotará todos os setores da empresa com os relógios leitores de crachá.

§ Primeiro - Os ocupantes dos cargos de maquinista, maquinista auxiliar e inspetor de tração continuarão com todas as ocorrências de frequência registradas no SISLOG-Equipagem, e transferidas para o sistema eletrônico de controle de frequência após cada período de apuração.

§ Segundo - Após o encerramento de cada período, será disponibilizado, via intranet, um extrato para cada empregado, comprometendo-se a MRS a ampliar o número de quiosques para consulta dos empregados.

§ Terceiro - Os registros de ponto efetuados nos 10 (dez) minutos que antecederem ou sucederem a jornada de trabalho, não serão computados para fins de apuração de horas extras.

35ª.- ATESTADOS MÉDICOS - A MRS aceitará atestados médicos fornecidos por médicos credenciados pelo SUS, pelo plano de saúde da empresa e pelo sindicato de base, desde que apresentados no prazo de até 03 (três) dias úteis do fato, devidamente homologados por seu corpo médico.

§ Único - No que se refere a Atestado Médico de acompanhamento de pessoa da família, deverá ser observado o limite de 2(dois) dias por ano para acompanhamento de Cônjuge, pais, filhos, irmãos, sogro (a), respeitados os prazos acima estabelecidos para apresentação do atestado.

36ª.- COMPENSAÇÃO DE TRABALHO AOS SÁBADOS - As partes estabelecem que a MRS independentemente de quaisquer outras formalidades, poderá compensar, de segunda-feira a sexta-feira a jornada correspondente ao sábado não trabalhado. Considera-se como já remuneradas as 4 (quatro) primeiras horas eventualmente trabalhadas no sábado, quando não houver regime de compensação de segunda a sexta-feira.

37ª.- COMPENSAÇÃO DE "DIAS-PONTES" - A MRS fica autorizada a compensar os dias não trabalhados, antes ou após os feriados, objetivando proporcionar aos seus empregados períodos de descanso prolongado.

38ª.- PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - O pagamento dos salários será efetuado sempre no primeiro dia útil do mês do subsequente ao vencido.

§ Primeiro: As parcelas variáveis (horas extras, adicional noturno, prontidão, passe, etc.) terão como data de início de apuração o dia 16 e como data final o dia 15 do mês subsequente.

§ Segundo: O pagamento das parcelas a que se refere o parágrafo anterior será efetuado no primeiro dia útil do mês subsequente ao da data final do período de apuração.

§ Terceiro: A MRS abonará a ausência do empregado pelo tempo necessário ao recebimento do salário e da restituição do imposto de renda retido na fonte junto à rede bancária.

39ª - DANOS MATERIAIS - A MRS não cobrará de seus empregados os danos causados com quebra de materiais, equipamentos, ferramentas e utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo

40ª.- HORÁRIO FLEXÍVEL - A MRS manterá exclusivamente para os empregados de cargos administrativos, o sistema de horários flexíveis, de modo a propiciar a compensação com dias de folga, das horas extraordinárias trabalhadas, nos termos do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal e artigo 59 da CLT.

§ Primeiro - Ao final de cada mês será lançado no saldo acumulado de cada empregado as horas extras efetivamente realizadas, observado o limite de 24 (vinte e quatro) horas mensais, estabelecendo-se que sempre que ultrapassado este limite a empresa pagará as horas extras excedentes, com os adicionais previstos na cláusula 31ª.

§ Segundo - A apuração das horas acumuladas será efetuada nos seguintes períodos:

- a) entre 16/05/2009 a 15/08/2009;
- b) entre 16/08/2009 a 15/11/2009;
- c) entre 16/11/2009 a 15/02/2010 e,
- d) entre 16/02/2010 a 15/05/2010.

§ Terceiro - O saldo de horas acumuladas deverá ser administrado em forma de descanso, da seguinte forma:

- a) O empregado deverá gozar suas folgas referentes ao seu crédito

dentro de cada período de apuração, mediante acordo prévio com sua chefia.

b) A folga poderá ser concedida antes da constituição do crédito correspondente, mediante prévio acordo com sua chefia, devendo ser compensado dentro do período de apuração ou, no máximo, até o período subsequente.

§ Quarto - Na impossibilidade de compensação, o pagamento do saldo de horas acumulado será quitado com adicional previsto na cláusula 31ª, na folha de pagamento do mês subsequente aos períodos de apuração definidos no parágrafo segundo. Em caso de rescisão do Contrato de Trabalho, o acerto do respectivo saldo será processado no Termo de Rescisão do Contrato.

§ Quinto - As disposições contidas nesta cláusula não se aplicam aos demais empregados.

41ª.- EXAME MÉDICO PERIÓDICO - Caso o empregado seja convocado para realização de exame médico periódico no dia de seu descanso regulamentar, este dia será considerado como de efetivo serviço, ser-lhe-á concedido novo dia de folga até 15 (quinze) dias da realização dos exames, sem prejuízo da remuneração em dobro do dia destinado ao descanso regulamentar.

§ Único - A MRS enviará cópia dos resultados do exame periódico aos empregados, em até 15 (quinze) dias após anotações em seu prontuário médico.

42ª.- CIPA - As CIPAS compostas pelos empregados da MRS, terão abrangência delimitadas por trechos conforme especificado nos parágrafos abaixo:

§ Primeiro - Horto Florestal: Sua área de atuação será no trecho de Belo Horizonte, Ramal do Paraopeba entre Sarzedo e Barreiro e no Ramal de Águas Claras;

§ Segundo - Conselheiro Lafaiete: Sua área de atuação será no trecho de Conselheiro Lafaiete, no Ramal do Paraopeba entre Joaquim Murinho e Sarzedo, Linha do Centro entre Miguel Burnier e Santos Dumont, Ferrovia do Aço entre o km 251 e o Andaime e no Ramal da Açominas;

§ Terceiro - Juiz de Fora: Sua área de atuação será no trecho de Juiz de Fora, Linha do Centro entre Santos Dumont e Aristides Lobo, Ferrovia do Aço entre o km zero (Saudade) e o km 251;

§ Quarto - Barra do Pirai: Sua área de atuação será no trecho da Linha do Centro entre Barra do Pirai e km 64, Ramal de Mangaratiba entre o km 64 e Guaíba, e nas linhas entre o km 64 e Arará, Ramal de São Paulo entre Barra do Pirai e Saudade;

§ Quinto - Vale do Paraíba: Sua área de atuação será no trecho do Ramal de São Paulo entre Saudade e Pinheirinho;

§ Sexto - São Paulo - Sua área de atuação será no trecho das linhas entre Manoel Feio, Roosevelt e Rio Grande da Serra e, entre Santos e Jundiá.

§ Sétimo - A MRS comunicará ao Sindicato através do envio do edital de convocação, a data de eleição da CIPA, facultado ao Sindicato indicar, com antecedência de 10 dias, 2 (dois) representantes para acompanhar o processo eleitoral.

43ª.- ÓCULOS DE GRAU - A MRS fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções.

44ª.- PRIMEIROS SOCORROS - A MRS manterá nos locais de trabalho, em lugar apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros com os medicamentos básicos.

45ª.- UNIFORMES - A MRS fornecerá, gratuitamente, aos seus empregados, uniformes cujo uso seja considerado obrigatório. Caso o fornecimento ocorra de forma insuficiente, os empregados ficarão isentos de qualquer responsabilidade.

§ Primeiro - Os uniformes deverão ser adequados a todas as condições, inclusive funcionais e climáticas.

§ Segundo - Serão fornecidos conjuntos completos de uniformes, de acordo com a categoria funcional do empregado e conforme especificação da Empresa e com intervalos regulares para troca de acordo com a exigência da própria natureza do serviço.

§ Terceiro - Para a reposição de peças do uniforme, por qualquer motivo, os empregados deverão proceder à devolução das peças a serem substituídas.

46ª.- UTILIZAÇÃO DE EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - A MRS fornecerá Equipamento de Proteção Individu-

al - EPI, gratuitamente, ao empregado que, por Lei e em razão das suas funções, esteja obrigado a utilizá-lo, desde que adequado aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive devendo possuir o C.A. (Certificado de Aprovação), nos termos da legislação específica, que deverá ser apresentado aos Sindicatos, quando solicitado.

§ Primeiro - A MRS ministrará treinamentos periódicos e reciclagem quanto à conscientização, uso, forma correta de utilização, higienização, conservação e guarda do EPI.

§ Segundo - É terminantemente proibido ao empregado recusar-se a utilizar o EPI, tendo em vista o que dispõe a legislação vigente, cuja inobservância constitui falta grave, cabendo a aplicação de penalidade ao empregado infrator.

§ Terceiro - A MRS deverá fornecer condições ideais de conservação e guarda dos EPI's, ao empregado que esteja enquadrado nas condições previstas nesta Cláusula.

47ª.- ASSISTÊNCIA JURÍDICA - A MRS prestará assistência jurídica aos seus empregados em casos de ocorrências oriundas de suas atividades profissionais, quando solicitada pelos mesmos, sem prejuízo da iniciativa da empresa de assim proceder.

§ Único - Antes de ser inquirido, o empregado será comunicado que poderá solicitar ao sindicato de base a designação de assistente para acompanhar o processo ou para acompanhá-lo quando convocado a prestar depoimento para apuração de responsabilidade funcional.

48ª.- GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA - Fica garantido o emprego durante os 12 (doze) meses que antecederem e 6 (seis) meses imediatamente posteriores à data de aquisição do direito à aposentadoria. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

§ Primeiro: Esta garantia somente será assegurada ao empregado que comprovar esta condição até a data da homologação da rescisão, devendo este direito ser comunicado ao empregado no momento da dispensa.

§ Segundo: A garantia objeto da presente cláusula, não se aplica nos casos de cometimento de falta grave.

49ª.- AVISO PRÉVIO ADICIONAL - Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados à empresa ou mais de 45 anos de idade, a MRS concederá um "aviso prévio adicional" correspondente ao valor do salário base.

§ Primeiro - Esta parcela não terá repercussão no tempo de serviço, férias, décimo terceiro salário ou quaisquer outras obrigações trabalhistas.

§ Segundo - As disposições contidas no caput, não se aplicam aos empregados que já possuírem o tempo necessário para requerer a aposentadoria.

50ª.- ESTABILIDADE POR ADOÇÃO - A MRS assegurará à empregada que adotar criança até um ano de idade, licença de cento e vinte dias, sem prejuízo, nesse período, do emprego.

§ Primeiro - No caso de adoção de criança até quatro anos de idade, o período será de sessenta dias e, a partir de quatro anos até oito anos de idade o período será de trinta dias.

§ Segundo - A licença-maternidade será concedida a partir da data de expedição do termo judicial à adotante.

51ª.- PENALIDADES - Será aplicada à parte inadimplente multa de 5% (cinco por cento) do menor salário praticado pela MRS, por infração de quaisquer disposições deste acordo, revertida em favor do empregado e, em dobro no caso de reincidência.

52ª.- COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO - A MRS se compromete a realizar bimestralmente, a partir da assinatura deste instrumento, reuniões com os representantes sindicais, para avaliar e analisar o cumprimento do presente ACT, bem como temas ligados às relações do trabalho não abrangidos no mesmo.

53ª.- ABRANGÊNCIA/VALIDADE - As condições estabelecidas no presente acordo abrangem todos os empregados da MRS integrantes da Categoria Profissional representada pelo Sindicato signatário, associado ou não, bem como todos os ferroviários que venham a ingressar na Empresa a partir desta data, dentro de seu âmbito regional de representatividade, e terão vigência a partir de 1º de maio de 2009, até 30 de abril de 2010.

CLÁUSULAS NOVAS

54ª.- ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO - A MRS pagará um adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado como

motorista quando, enquadrado em outra função, esteja exercendo, cumulativamente, a função de motorista.

§ Primeiro - A MRS subsidiará a renovação da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) dos empregados que exercem a atividade de motorista, mesmo que estejam enquadrados em outra função.

§ Segundo - A MRS subsidiará em 100% (cem por cento) as multas de trânsito, até decisão final de recurso impetrado pelo funcionário.

55ª.- MANUTENÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO - A MRS não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus funcionários, durante a vigência do presente acordo.

§ Único - A condição prevista no caput, poderá ocorrer somente através de acordo entre o empregado, a empresa e o sindicato.

56ª.- COMPARECIMENTO AO SINDICATO - A MRS abonará as horas que o empregado comparecer ao Sindicato para tratar de assuntos relativos à representação sindical, mediante declaração do diretor do Sindicato, mencionando o horário de atendimento.

57ª.- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - A MRS pagará, a partir da assinatura do presente acordo, o adicional de insalubridade, nos percentuais definidos pelas respectivas condições de insalubridade (laudos), tomando como base de cálculo o salário do empregado, e não o salário mínimo.

58ª.- ADICIONAL DE RISCO DE VIDA - A MRS concederá o adicional de 30% (trinta por cento) do salário nominal aos empregados integrantes dos cargos de Vigilante Patrimonial e Supervisor Posto de Seg. Patrimonial, quando atuando nas funções.

59ª.- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MANOBRA-DORES E MANTENEDORES - A MRS, com base na legislação em vigor, pagará aos integrantes das classes de manobrador e mantenedor (revistador de vagões), enquanto no exercício das atribuições próprias da classe o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento).

§ Único - O Adicional previsto no "caput" também será devido aos Agentes de Estação quando no exercício das atribuições de manobrador, previstas no Perfil de Cargo.

60ª.- ADMISSÃO DE EMPREGADOS - A MRS, nos processos seletivos, após aprovação em prova de suficiência para o cargo oferecido, em caso de empate, dará preferência aos filhos de ferroviários.

61ª.- FALTA POR FALECIMENTO - A MRS abonará até 5 dias de ausência por motivo de falecimento de Cônjuge, Pais, Avós, Sogro (a), Filhos e Netos.

62ª.- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - A MRS, com o acompanhamento do Sindicato, implantará um plano de cargos e salários, definindo uma estrutura de carreira, dentro da MRS.

63ª.- NORMAS E PROCEDIMENTOS - A MRS fornecerá à entidade sindical exemplar da regulamentação interna de RH, normas e procedimentos que se encontrem em vigor na data da assinatura do presente Acordo, que regulam a relação entre o empregado e a MRS, bem como, as normas que vierem a serem editadas na vigência deste Acordo.

64ª.- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - A MRS, nos casos de substituição provisória, pagará ao empregado substituto, igual remuneração paga ao substituído, incluindo gratificações e adicionais, pelo período que durar a substituição.

§ Único - O empregado que estiver na condição de substituto, será efetivado, se a substituição ultrapassar a 180 (cento e oitenta) dias.

65ª.- PRÊMIO DE FÉRIAS - A MRS concederá 3 dias, a título de prêmio de férias, ao funcionário que não tiver falta sem justificativa ou medidas disciplinares, durante o período aquisitivo de férias.

§ Único - Esses 3 dias serão acrescentados aos dias de férias.

66ª.- DIÁRIAS - A MRS pagará, a todos os funcionários que são obrigados a viajar por necessidade do serviço para fora de sua sede, diária (ajuda de custo) no valor de R\$30,00 (trinta reais).

§ Primeiro - As diárias serão pagas da seguinte forma:

1. De 4:00 a 08:00 horas fora da sede - meia diária;
2. De 8:01 a 16:00 horas fora da sede - 1 diária;

§ Segundo - Serão consideradas como sede os seguintes locais: Piaçaguera, Campo Grande, Lapa, Manoel Feio, Jundiá, Alumínio, Itirapina e Pederneiras.

67ª.- ANUËNIOS / AVERBAÇÃO DE TEMPO - A MRS pagará uma gratificação por tempo de serviço a todos os seus empregados.

§ Único - Esta gratificação corresponderá à concessão de 1% (hum por cento) sobre o salário nominal do empregado, para cada ano de trabalho

efetivo prestado à MRS, pago a partir do quinto ano, limitada a 35% (trinta e cinco por cento).

68ª.- ESTABILIDADE GESTANTE - A MRS assegurará a estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, à gestante, após o término da licença maternidade, excetuado o cometimento de falta grave.

§ Primeiro - Caso a atividade que a gestante esteja desempenhando ofereça riscos atestados pela área médica, a Empresa deverá aproveitá-la em outras atividades previstas no PCS, durante o período de gravidez.

§ Segundo - Ficam excluídas das garantias previstas nesta cláusula as hipóteses de rescisão de Contrato de Trabalho por iniciativa da empregada, mediante acordo entre as partes e com assistência do Sindicato, ou por término do contrato a termo.

69ª.- ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA - A MRS assegurará a estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a todos os empregados afastados por Auxílio Doença, após a alta, excetuado o cometimento de falta grave.

70ª.- JORNADA DE TRABALHO - A jornada de trabalho na MRS será única, fixada em 40 horas semanais, exceto para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento que está fixada em 36 horas semanais e as classes que tem jornada de trabalho especial, prevista em lei.

§ Único - Os intervalos para repouso ou alimentação não poderão ser inferiores a 1 (uma) hora, e deverá ser concedido entre a 4ª e a 6ª hora.

Sindicato questiona implantação de turnos fixos



Em reunião com representantes da MRS, dia 18 de março, na sede do Sindicato, o presidente Eluiz disse que a categoria não está satisfeita com a mudança, pois o turno fixo acarretará queda na quantidade de folgas e na remuneração, além de considerar a escala sacrificante. Segundo a empresa, a mudança é sua prerrogativa. Diante disso, o Sindicato cobrou uma compensação financeira para os empregados e mudança na escala em vigência.

A MRS pediu um prazo de 90 dias para avaliar os resultados da fixação de turnos, iniciado dia 15 de março, quando discutirá essa compensação reivindicada pelo Sindicato. Disse ainda que está aberta a novas propostas de escala, desde que não traga despesas, já que, segunda ela, a mudança veio justamente em busca de redução de custos.

Os diretores do Sindicato estarão no trecho pesquisando junto à base, uma proposta de escala mais satisfatória.

ATENÇÃO
COM O TURNO FIXO, O HORÁRIO DE REFEIÇÃO É DE 01 (UMA) HORA. NÃO ABRA MÃO DESSE DIREITO! CASO A EMPRESA NÃO O CUMPRE, COMUNIQUE AO SINDICATO PARA QUE POSSAMOS TOMAR AS MEDIDAS CABÍVEIS.

Acordo garante emprego até 31 maio

Para evitar mais demissões na MRS, o Sindicato dos Ferroviários de São Paulo assinou acordo com a empresa, com aprovação da categoria. Pelo acordo, caso continue em baixa o volume dos produtos transportados pela MRS Logística, o contrato de trabalho dos funcionários será suspenso por no mínimo dois meses e no máximo cinco meses, em consonância com o artigo 476-A da CLT. Conheça os pontos mais importantes do Acordo:

Suspensão do contrato de trabalho: por no mínimo 2 meses e no máximo 5 meses. Durante a suspensão o empregado receberá do FAT uma bolsa de qualificação profissional calculada nos mesmos moldes do seguro desemprego; a MRS oferecerá cursos de qualificação, além de

ajuda mensal no valor de 25% do salário base do empregado; no caso de dispensa, terá uma indenização adicional igual a sua maior remuneração (exceto o valor do PPR), ou no valor de 4 salários mínimos, o que for mais vantajoso.

Licença remunerada: de até 90 dias, podendo ser prorrogada por igual período. Será paga uma remuneração equivalente a 50% do salário base, nunca inferior ao valor do salário mínimo.

Em caso de dispensa no fim da licença, será devida uma indenização no valor de sua maior remuneração (excluindo o PPR).

Fica garantido o emprego de todos até o dia 31 de maio de 2009. Todos os benefícios do ACT (vale alimentação, Plano de Saúde, etc) serão mantidos nesse período.

EXPEDIENTE

Presidente: Eluiz Alves de Matos
Redação, Edição e Diagramação:
Rosângela A. Vieira / Reg. Prof. 4231
Revisão: Afonso

Fotos desta Edição: Manoelito e Valdir
Fotolito e Impressão: Gráfica Cartex - 4994-3288
Tiragem: 1.000 exemplares