

ACT 2010/2011 - Pauta já foi entregue à MRS

A pauta de reivindicações para o ACT 2010/2011 foi aprovada em assembléia e protocolada na empresa no dia 26 de fevereiro. Ela traz, além da manutenção das cláusulas preexistentes, as sugestões apresentadas pela categoria nas 21 caixas distribuídas em vários pontos de trabalho.

Cinco reuniões aconteceram para colher as sugestões da pauta reivindicatória, em Jundiá, Lapa, Manoel Feio, Campo Grande e Santos. Desta forma, o Sindicato abriu espaço para que todos participassem da elaboração da pauta, através de suas sugestões e das discussões nas reuniões.



Reunião de abertura das caixas de sugestões na Lapa.

Em Manoel Feio contamos com a participação de companheiros durante os trabalhos.



Assim como em Santos, onde encerramos os trabalhos de coleta das sugestões.



PRIMEIRAS DISCUSSÕES



Duas reuniões já aconteceram entre o Sindicato e a MRS. Este ano a empresa se antecipou e apresentou sua proposta para o ACT 2010/2011, antes de conhecer as reivindicações da categoria, algo incomum nas negociações. E sua proposta não agradou.

A empresa tem divulgado que quer adiantar as negociações para que, em maio, o acordo já esteja assinado. Portanto, é preciso que ela se atenha às nossas reivindicações e não queira apenas impor sua vontade.

Na reunião realizada no dia 23 de fevereiro, os Sindicatos de São Paulo e Belo Horizonte manifestaram descontentamento em relação à proposta apresentada. Para ambos, o que a empresa oferece é insuficiente diante das expectativas da categoria, principalmente depois de passar por sacrifícios devido à crise econômica que atingiu o setor no ano anterior. A MRS propõe um acordo com validade de dois anos, mas não oferece nenhuma contrapartida. O Sindicato quer uma solução viável para o turno fixo, que não tem agradado, principalmente com relação à escala

A próxima reunião foi agendada para o dia 9 de março às 14 horas, na sede central do Sindicato

Participe! Para conquistarmos um bom Acordo, é preciso que toda a categoria se faça presente e atuante sempre que o Sindicato convocar.

Veja íntegra da pauta de reivindicações

1ª.- AUMENTO SALARIAL— A MRS reajustará os salários, a partir de 01/05/2010, pela média dos índices do INPC-IBGE, IPC-FIPE e ICV-DIEESE, acumulados no período de 01.05.2009 a 30.04.2010, a ser aplicado sobre os salários de 30/04/2010.

§ **Primeiro** — Os salários, já corrigidos, serão acrescidos em 10% (dez por cento), a título de aumento real.

§ **Segundo** — A partir de 01/05/2010, 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.

Parágrafo Único — Para os empregados que tenham o contrato de trabalho em vigor há mais de 90 dias na data de assinatura do presente acordo, será creditado em até 15 dias após a assinatura do presente acordo uma parcela fixa do PPLR 2010, no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil reais), acrescido de 20% (vinte por cento) do salário base e do adicional de periculosidade para aqueles que recebem habitualmente este adicional.

3ª.- ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO — A MRS adiantará, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, ou na folha de pagamento do mês de julho/10 aos empregados que ainda não tenham recebido tal adiantamento, o qual será compensado na sua quitação em dezembro/10.

4ª.- FÉRIAS — Fica estabelecido que as férias poderão ser concedidas em dois períodos de igual duração, não inferiores a quinze dias, inclusive aos maiores de 50 anos, desde que expressamente requerido pelo empregado até 15 dias antes do vencimento do período aquisitivo. 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**.- As férias serão iniciadas no dia subsequente ao do encerramento de sua última jornada e no retorno, 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).

5ª.- ALEITAMENTO MATERNO — A MRS concederá 1(uma) horas diária, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem 1(um) ano de idade, inclusive nos casos de adoção.

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

Parágrafo Único — As mães adotantes também poderão gozar suas férias em sequencia 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.

Parágrafo 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 “caput” 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 2011, 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\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta 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\$ 20,00 (vinte reais), inclusive nas férias, sem ônus para o empregado. Este valor não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

Parágrafo 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.

Parágrafo Único — A concessão deste auxílio será limitada a 2 (dois) filhos por empregado (a).

12ª.- COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO — A MRS complementar

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.

Parágrafo Único – A empresa fará o pagamento do salário base até que o funcionário receba o benefício previdenciário. O pagamento deste adiantamento e de outros débitos que o funcionário tiver com a empresa poderá ser pago em até 8 parcelas iguais, após o recebimento do benefício previdenciário.

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.

Parágrafo 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:

- Morte Qualquer Causa (MQC), Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença (IFPTD), Invalidez Total ou Parcial por Acidente (IPA), com capital segurado de 13 vezes o salário base de cada empregado, tendo como limite mínimo o valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais), ressalvado os casos, de Vigilante Patrimonial, em que o capital segurado será de 26 salários base, tudo segundo os termos da apólice;
- Indenização Especial por Morte Acidental (IEA), equivalente a acréscimo de 100% do capital segurado;
- Assistência funeral familiar para o próprio empregado e seus dependentes legais.

O valor do benefício estabelecido nesta cláusula 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 Bradesco Saúde e o plano odontológico Odontoprev, 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 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.

§ Sétimo – A MRS isentará do fator de moderação as 3 (três) três 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.

Parágrafo Único – A MRS, mediante opção do empregado, permitirá a substituição da cesta de natal, por um crédito no vale alimentação no valor de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo Único – Desde que comunicadas com até 48 horas de antecedência, serão abonadas as ausências dos empregados convocados pelos sindicatos para o exercício de atividades da entidade, até 5 (cinco) dias/mês por empregado, limitadas a um total de 15 (quinze) dias-homens-mês.

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.

Parágrafo 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 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.

Parágrafo 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 a tal decisão.

27ª.- VIAGEM DE PASSE – A MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e aos inspetores de tração, o tempo despendido 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 despendido 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 – Como medida de incentivo ao plano de qualificação de novos colaboradores, a MRS concederá uma vantagem, denominada “adicional de monitoria” aos colaboradores, enquanto estiverem atuando como monitores no processo de formação de novos aprendizes. A monitoria, treinamento no posto de trabalho, deve constar de Projeto de Treinamento, desenvolvido na Academia MRS.

Para o exercício da Monitoria, o colaborador deverá:

- Ser capacitado na Técnica de Monitoria,
- Ser detentor de conhecimento teórico e prático no conteúdo que irá transmitir,
- Apresentar desempenho satisfatório.

Parágrafo Primeiro: O valor do adicional estabelecido no “caput” será correspondente a 30% (trinta por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas no exercício da monitoria.

Parágrafo Segundo: O adicional estabelecido no “caput” integrará a base de cálculo para a apuração do valor do salário hora.

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 2010, 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.).

Parágrafo 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 cada jornada de revezamento, que serão remuneradas conforme a cláusula 31ª.

§ Segundo – A MRS pagará aos funcionários que laboram em turnos ininterruptos de revezamento um adicional de 20% sobre o salário base mais à periculosidade e insalubridade, para aqueles que recebem.

§ Terceiro – 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.

§ Quarto – As escalas de turnos de revezamento deverão ser discutidas e acordadas com o Sindicato.

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.

Parágrafo 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.

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.

Parágrafo 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 e o pagamento no primeiro dia útil do mês seguinte ao do final da apuração.

Parágrafo Segundo: 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.- 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.

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

41ª.- 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 Piraí: Sua área de atuação será no trecho da Linha do Centro entre Barra do Piraí 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 Piraí 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.

42ª.- ÓCULOS DE GRAU – A MRS fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções.

43ª.- PRIMEIROS SOCORROS – A MRS manterá nos locais de trabalho, em lugar apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros com os medicamentos básicos.

Parágrafo Único: A empresa dará treinamento de primeiro socorros para todos os funcionários.

44ª.- 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.

45ª.- UTILIZAÇÃO DE EPI – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – A MRS fornecerá Equipamento de Proteção Individual – 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.

46ª.- 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.

Parágrafo 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.

47ª.- 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.

48ª.- AVISO PRÉVIO ADICIONAL – Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados que contarem com mais de 12 (doze) 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 possuem o tempo necessário para requerer a aposentadoria.

49ª.- 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 de um ano 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.

50ª.- 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.

51ª.- 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.

52ª.- 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 2010, até 30 de abril de 2011.

53ª.- ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO (Cláusula nova) – 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.

54ª.- MANUTENÇÃO DO NÍVEL DE EMPREGO (Cláusula nova)

– A MRS não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus funcionários, durante a vigência do presente acordo.

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

55ª.- COMPARECIMENTO AO SINDICATO (Cláusula nova) – 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.

56ª.- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (Cláusula nova) – 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.

57ª.- ADICIONAL DE RISCO DE VIDA (Cláusula nova) – 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.

58ª.- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE PARA MANOBRADORES E MANTENEDORES (Cláusula nova) – 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).

Parágrafo 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.

59ª.- ADMISSÃO DE EMPREGADOS (Cláusula nova) – 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.

60ª.- FALTA POR FALECIMENTO (Cláusula nova) – A MRS

abonará até 5 dias de ausência por motivo de falecimento de Cônjuge, Pais, Avós, Sogro (a), Filhos e Netos.

61ª.- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (Cláusula nova) – A MRS,

com o acompanhamento do Sindicato, implantará um plano de cargos e salários, definindo uma estrutura de carreira, dentro da MRS.

62ª.- NORMAS E PROCEDIMENTOS (Cláusula nova) – 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.

63ª.- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO (Cláusula nova) – 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.

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

64ª.- PRÊMIO DE FÉRIAS (Cláusula nova) – 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.

Parágrafo Único – Esses 3 dias serão acrescentados aos dias de férias.

65ª.- DIÁRIAS (Cláusula nova) – 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.

66ª.- ANUÊNIOS / AVERBAÇÃO DE TEMPO (Cláusula nova) –

A MRS pagará uma gratificação por tempo de serviço a todos os seus empregados.

Parágrafo 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).

67ª.- ESTABILIDADE DO AFASTADO POR DOENÇA (Cláusula

nova) – 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.

68ª.- ESTABILIDADE GESTANTE (Cláusula nova) – 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.

§ Segundo – Ficam excluídas das garantias previstas no parágrafo segundo 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.

§ Terceiro – 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.

69ª.- JORNADA DE TRABALHO (Cláusula nova) – 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.

70ª.- CARGOS/FUNÇÃO EM EXTINÇÃO (Cláusula nova) – A

MRS assegurará aos empregados que ocupam cargos em extinção, a participação em processos seletivos internos, obedecidos os requisitos necessários do novo cargo e função.

EXPEDIENTE

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

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