

## MRS – ACT 2014/15

# PAUTA DE REIVINDICAÇÕES É APROVADA PELA CATEGORIA

A pauta foi elaborada a partir das cláusulas preexistentes e das sugestões apresentadas pela categoria recolhidas nas 23 caixas de sugestões distribuídas no trecho. A aprovação da pauta de reivindicações se deu em assembleias itinerantes, realizadas nos dias 13 e 14 de março.

A pauta de reivindicações já foi protocolada na MRS, para darmos início às negociações do ACT 2014/15. A MRS confirmou para o começo de maio o início das negociações, que acontecerão em Juiz de Fora.

**Veja integra da pauta de reivindicações do ACT 2014/15.**



**1ª.- AUMENTO SALARIAL** – A MRS reajustará os salários, a partir de 01/05/2014, pelo maior dos seguintes índices INPC-IBGE, IPC-FIPE e ICV-DIEESE, acumulados no período de 01.05.2013 a 30.04.2014, a ser aplicado sobre os salários de 30/04/2014.

**§ Primeiro** – Os salários, já corrigidos, serão acrescidos em 5% (cinco por cento), a título de aumento real, em 01/05/2014.

**§ Segundo** – A partir de 01/05/2014, 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, na vigência do presente acordo, o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, com metas e premiação negociados diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados.

**Parágrafo 1º** – O PPR será composto de uma parcela variável a ser definida em acordo específico e uma parcela fixa no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para o exercício de 2014, sendo que a parcela fixa referente ao exercício de 2014 será creditada em até 15 dias após a assinatura do presente acordo para todos os empregados que na data do respectivo crédito, estiverem com o contrato de trabalho em vigor.

**Parágrafo 2º** – Para os empregados que forem admitidos até 30 de abril, o valor será proporcional ao tempo de vigência do contrato de trabalho naquele ano, sendo 1/12 (um duodécimo) por cada mês ou fração superior a 15 dias, sendo condição essencial estar com o contrato de trabalho em vigor na data do respectivo crédito.

**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/14 aos empregados que ainda não tenham recebido tal adiantamento, o qual será compensado na sua quitação em dezembro/14.

**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.** – Alterações na escala anual de férias somente serão feitas com a anuência das partes, salvo motivo relevante.

**§ Sexto.** – 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) hora 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 sequência à licença maternidade.

**Parágrafo 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.

**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 2015, 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** - Durante a vigência do presente Acordo, a MRS manterá o fornecimento do vale alimentação/refeição, reajustando o seu valor mensal a partir de 01/05/2014 para R\$ 700,00 (setecentos reais), correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$ 29,16 (vinte e nove reais e dezesseis centavos).

**Parágrafo Primeiro:** A MRS subsidiará 100% (cem por cento) do custo desse benefício.

**Parágrafo Segundo:** O valor unitário especificado no caput, não será fornecido nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Caso o empregado tenha o contrato de trabalho suspenso por qualquer motivo, por mais de 30 dias, ficará obrigado a ressarcir o valor creditado antecipadamente, correspondente aos dias de suspensão do contrato, em conta corrente da MRS, mediante boleto bancário emitido por esta, cujo vencimento será após o início do recebimento do benefício previdenciário.

**Parágrafo Quarto:** Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2014, será efetuado um crédito extra no vale alimentação/refeição de R\$ 700,00 (setecentos reais).

**Parágrafo Quinto:** O valor dos vales não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

**Parágrafo Sexto:** Será mantido esse benefício às empregadas durante o Auxílio Maternidade.

**11ª.- AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL** - O auxílio materno infantil será mantido no valor reajustado para R\$400,00 (quatrocentos reais), 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. O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

**Parágrafo Único:** A concessão deste benefício será limitada a 2(filhos) por empregado (a).

**12ª.- COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO** - A MRS complementarará para o empregado afastado pelo INSS, por até 12 (doze) 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. O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

**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:

**a)** Morte Qualquer Causa (MQC), Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença (IFPTD), Invalidez Total ou Parcial por Acidente (IPA), com capital segurado de 20 (vinte) vezes o salário base de cada empregado, tendo como limite mínimo o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), ressalvado os casos, de Vigilante Patrimonial, em que o capital segurado será de 26 salários base, tudo segundo os termos da apólice;

**b)** Indenização Especial por Morte Acidental (IEA), equivalente a acréscimo de 100% do capital segurado;

**c)** 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 a assistência médica supletiva através de plano de saúde e plano odontológico, com o mesmo padrão e nível de cobertura atualmente praticados.

**Parágrafo Primeiro** – Será concedida a isenção do fator de moderação do plano de saúde para os empregados e seus dependentes, mediante solicitação dos mesmos, nos seguintes casos:

a – para exames preventivos e consultas de acompanhamento de doenças crônicas;

b – para as consultas e exames preventivos indicados através do programa “PREVENIR”;

c – nos exames preventivos de próstata, de câncer de mama e colo de útero, limitado a um exame por ano.

**Parágrafo Segundo** – As três primeiras consultas, durante o ano, nos planos de saúde/odontológico, serão gratuitas.

**Parágrafo Terceiro** – A MRS quando da prorrogação, ou não, dos contratos vigentes, deverá consultar, antes do seu vencimento, o sindicato para avaliar a satisfação quanto ao desempenho dos serviços prestados pelas contratadas.

**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, para todos os seus empregados, inclusive aos que estiverem com o contrato de trabalho suspenso, dentro da mesma logística de distribuição dos ativos, com produtos de qualidade, típicos da época natalina.

**Parágrafo único** – A MRS permitirá que seus colaboradores optem por substituir a cesta de natal prevista no “caput”, por um crédito adicional no cartão alimentação/refeição no mês de dezembro/14 no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos 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 nos 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 e, quando tiverem de exercer suas funções fora da sua sede de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – 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.

**Parágrafo Segundo** – 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.

**20ª.- TRANSPORTE PARA LOCAIS DE DIFÍCIL ACESSO** – Em razão de divergência de entendimento entre as partes em relação a eventual direito dos empregados que laboram em locais de difícil acesso, não servidos por transporte público regular, ao recebimento de horas “*in itinere*”, seja por diferentes visões sobre a acessibilidade dos locais de trabalho ou mesmo em relação à oferta de transporte público e visando prevenir e superar todo e qualquer eventual litígio relativo ao tempo de transporte gasto no percurso entre as áreas atendidas pelo transporte fornecido pela empresa e o local de trabalho e à eventual insuficiência do transporte público nos horários de trabalho, fica estabelecido que durante a vigência deste Acordo, a MRS pagará o tempo gasto do último ponto servido por transporte público até o local de trabalho, como hora normal sobre o salário base, a título de transação de horas *in itinere*.

**Parágrafo Primeiro** – O tempo gasto no deslocamento para cada local de trabalho que se enquadre nas condições previstas no caput, será objeto de medição conjunta por um representante da Empresa e outro do Sindicato, que elaborarão um documento que será anexado ao presente acordo, discriminando o tempo gasto em cada rota, definindo o tempo a ser pago a cada empregado.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento previsto no caput não representa, por parte da Empresa, reconhecimento de procedência de horas *in itinere*, no trecho total ou parcial, razão pela qual não integra a jornada de trabalho dos empregados, bem como não impede eventual pleito individual de horas *in itinere*.

**Parágrafo Terceiro** – O disposto nesta cláusula não se aplica para o tempo gasto no percurso em área servida por linha de transporte público regular.

**21ª.- 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.

**22ª.- 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.

**23ª.- 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.

**24ª.- INFORMATIVO DE RH** – A empresa se compromete a enviar ao sindicato, tão logo divulgado aos empregados, os informativos de RH, bem como informações sobre o andamento de seus Programas de Prevenção da AIDS, Dependências Químicas e outros.

**25ª.- REQUERIMENTOS** – A Empresa responderá aos requerimentos encaminhados pelo sindicato, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do recebimento da correspondência.

**26ª.- ALIMENTAÇÃO** – A MRS fornecerá a todos os empregados crédito no cartão alimentação/refeição no valor de R\$ 286,00 (duzentos e oitenta e seis reais) a partir de 01/05/2014, em substituição ao kit lanche, e, nos horários costumeiros de refeições a MRS fornecerá aos mesmos uma refeição (marmitex). O marmitex será elaborado de acordo com recomendação de um nutricionista.

**27ª.- PERNITES** – 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.

**28ª.- JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS** – Considerando que a Jornada

de Trabalho do Maquinista, do Auxiliar de Maquinista e do Inspetor possuem características especiais, não se confundindo com as demais, aplicar-se-ão às mesmas os dispositivos contidos no art. 239 da CLT, obedecendo o limite de 8 horas diárias, podendo a MRS adotar escalas programadas que atendam às necessidades operacionais.

**Parágrafo Primeiro** - A MRS manterá o pagamento aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e inspetores do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base a partir de 01/05/2014, a título de compensação da jornada estabelecida no caput.

**Parágrafo Segundo** - 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.

**29ª.- VIAGEM DE PASSE** – A MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e aos inspetores de tração, como hora simples, sem acréscimo, o tempo despendido na viagem de passe, bem como o tempo de espera de transporte, até 1 (uma) hora no início e 1 (uma) hora no final da jornada. O tempo que exceder 1 (uma) hora no início e no final da jornada será remunerado com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), não se computando 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).

**30ª.- 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 com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), não se computando tais horas para a complementação da jornada efetivamente trabalhada.

**31ª.- 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.

**32ª.- 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.

**33ª.- ADICIONAL CREMALHEIRA** – Fica acordado entre as partes que em razão das condições operacionais no sistema denominado Cremalheira, será mantido o adicional com o título de “Adicional Especial Cremalheira”, no valor correspondente a um acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base dos maquinistas na condução de trens no sistema Cremalheira.

**Parágrafo Primeiro** – Este adicional será estendido aos maquinistas que conduzem locomotivas no sistema “Serra Simples Aderência”.

**Parágrafo Segundo** – Os auxiliares de maquinistas em treinamento para maquinistas na Serra Cremalheira e na Serra Simples Aderência também farão jus a esse adicional.

**Parágrafo Terceiro** – O acréscimo estabelecido no caput constitui VANTAGEM PESSOAL dos maquinistas, exclusivamente durante o tempo em que estiverem operando composições no sistema Cremalheira e integrará o valor do salário hora, incidindo para a apuração do valor das horas extras, adicional noturno, horas de passe e de prontidão bem como nas férias e 13º salário. Quando o maquinista estiver operando fora do sistema Cremalheira e do sistema Serra Simples Aderência, não será devido o adicional de que trata este acordo.

**34ª.- HORAS EXTRAORDINÁRIAS** – As horas extras, a partir de 1º de maio de 2014, 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 em dia de folga ou repouso remunerado, deverá pagar o tempo correspondente como horas extras, que serão remuneradas em 100% (cem por cento), sem prejuízo de outra folga que deverá ser concedida dentro do próprio mês, ou, no máximo, no mês seguinte. A convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

**35ª.- TURNOS DE REVEZAMENTO** – Nas atividades enquadradas no regime de turnos ininterruptos de revezamento, a MRS poderá adotar escalas com duração de 8 (oito) horas diárias, observadas as seguintes disposições:

**§ Primeiro** – Serão consideradas extraordinárias, as horas efetivamente trabalhadas que excederem de 8 (oito) horas diárias, remuneradas com os adicionais estabelecidos na cláusula 34ª;

**§ Segundo** – Nestas escalas, os intervalos para repouso e/ou alimentação terão duração mínima de 30 (trinta) minutos e serão computados como de efetivo trabalho, devendo 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.

**§ Terceiro** – A MRS pagará aos funcionários que laboram em turnos ininterruptos de revezamento um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base mais periculosidade e insalubridade, para aqueles que recebem, a partir de 01/05/2014, a título de adicional de turno, que integrará a base de cálculo para apuração do valor do salário hora.

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

**§ Quinto** – Para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada de duração inferior a 8 (oito) horas diárias não será devido o adicional de turno do § 3º e serão apuradas como horas extras, aquelas que excederem a 36 (trinta e seis) horas semanais, remunerada com o adicional previsto na cláusula 34ª.

**§ Sexto** – A MRS poderá adotar nas atividades que exijam trabalhos ininterruptos, o modelo de escala conhecido como “Escala de Quatro Tempos”, sendo o seu ciclo composto por um turno de trabalho de 12 horas, seguido por 24 horas de descanso, mais um turno de trabalho de 12 horas, seguido por um período de descanso com duração de 48 horas, sendo que nesta escala não implica em pagamento de horas extras, em razão da compensação do adicional estabelecido no parágrafo terceiro e dos períodos de folga mais prolongados proporcionados por este modelo de escala.

**36ª.- ADICIONAL NOTURNO** – As horas noturnas laboradas no período compreendido entre as 22h. de um dia e as 05h. do dia seguinte serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Único** – Desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno, conforme descrita no caput, e prorrogada esta, será devido o adicional noturno em relação às horas prorrogadas no período diurno”.

**37ª.- 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.

**38ª.- 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 05 (cinco) 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.

**39ª.- 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.

**40ª.- 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.

**41ª.- 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 empresa atenderá as solicitações de transferências de créditos bancários dos empregados, remetendo-os às agências conveniadas pela MRS de sua preferência, observado o interstício mínimo de 12 (doze) meses.

**Parágrafo 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.

**42ª - AVISO DE CRÉDITO E COMPROVANTES DE RENDIMENTOS** - A MRS disponibilizará os comprovantes mensais de Aviso de Crédito, para consulta e impressão, pelos colaboradores, diretamente nos equipamentos de quiosques instalados pela Cia., na intranet (via Quiosque Datasul) e nos terminais bancários. Anualmente estarão disponíveis os comprovantes de rendimentos para fins de Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física, para consulta e impressão, via equipamentos de quiosques e intranet (via Quiosque Datasul).

**Parágrafo Único** – A MRS, independentemente do previsto no “caput”, fornecerá mensalmente aos seus colaboradores o Aviso de Crédito impresso.

**43ª - 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.

**44ª.- POLÍTICA DE SAÚDE** – A MRS se obriga a efetuar os exames admissional, periódico e demissional previstos em lei, além de outros exames dispostos no PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) segundo a NR-7 – Portaria 3214/78.

**Parágrafo Primeiro** - Caso o empregado seja convocado para realização de exame médico periódico no dia de seu descanso regulamentar, ser-lhe-á concedido novo dia de folga até 15 (quinze) dias após a realização dos exames. A convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 15 dias.

**Parágrafo Segundo** - A MRS fornecerá ao empregado cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, quando da avaliação médica final do empregado, sempre que solicitado.

**Parágrafo Terceiro** - A MRS buscará implementar ginástica laboral, antes do início das atividades dos empregados, visando promover a saúde e melhoria interpessoal no ambiente de trabalho.

**Parágrafo Quarto** - A MRS manterá seus programas médicos e psicológicos, objetivando a recuperação de trabalhadores dependentes de álcool e/ou drogas e demais distúrbios psicológicos.

**45ª.- 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.

**46ª.- ÓCULOS DE GRAU** – A MRS fornecerá óculos de segurança que contemplem as necessidades oftalmológicas comprovadas por exame específico e que sejam utilizados como EPI e com CA do MTE, inclusive com lentes escuras.

**47ª.- PRIMEIROS SOCORROS** – A MRS manterá nos locais de trabalho, em lugar apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros com os medicamentos básicos e dará treinamento de primeiros socorros aos seus empregados.

**48ª.- 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.

**49ª.- 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.

**50ª.- MEIO AMBIENTE PPRA** - A empresa permitirá o acompanhamento do Sindicato e da CIPA na revisão anual do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), fornecendo cópia ao Sindicato após o término dos trabalhos.

**51ª.- FORMULÁRIO EXPOSIÇÃO A AGENTES AGRESSIVOS** - A empresa preencherá o formulário de exposição a agentes agressivos – PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) bem como fornecerá cópia de laudo técnico, de acordo com a legislação, para concessão do benefício de aposentadoria especial pelo INSS.

**52ª.- ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO** - A empresa não permitirá a prática de assédio moral, conforme já previsto em seu código de ética corporativo.

**Parágrafo único** - Caso venha ocorrer, poderá ser considerado falta grave após apuração através de inquérito.

**53ª.- DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO** – Quando o empregado, no exercício de sua função, entender por meios razoáveis, que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá recusar-se a continuar a prestação laborativa, denunciando, imediatamente a situação a seu superior, cabendo a este informar, se julgar necessário ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa. O retorno ao trabalho somente se dará após a liberação do posto de trabalho.

**54ª.- ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL** - A MRS não rescindir o contrato de trabalho de seus empregados, afastados por motivo de acidente do trabalho e/ou doença profissional, nos 12 (doze) meses que sucederem a cessação do auxílio doença acidentário.

**Parágrafo Primeiro** - Caso o empregado fique incapacitado para o exercício do cargo em que se encontra, será encaminhado ao Centro de Readaptação Profissional do INSS para possível readaptação em outra função, segundo as normas da empresa.

**Parágrafo Segundo** - Após a emissão do certificado de readaptação pelo CRP/INSS, a MRS buscará reabsorver o empregado readaptado, na função em que for julgado capaz.

**Parágrafo Terceiro** - As despesas com medicamentos para tratamento de acidente de trabalho e doença profissional serão custeadas pela Empresa, mediante aprovação da área médica.

**Parágrafo Quarto** - 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 Quinto** - 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 de investigação do acidente, seja no âmbito da CIPA ou não.

**55ª.- 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.

**56ª.- 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.

**57ª.- 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, sem prejuízo do previsto na Lei 12.506/2011.

**§ 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.

**58ª.- 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.

**59ª.- CARGOS/FUNÇÃO EM EXTINÇÃO** – A MRS permitirá aos empregados que ocupam cargos em extinção, a participação em processos seletivos, obedecidos os requisitos necessários do novo cargo e função.

**60ª.- GARANTIA DA DATA BASE** - A empresa garantirá a Data-Base de PRIMEIRO DE MAIO como base de assinatura de Acordo Coletivo, prorrogando-se as disposições deste instrumento até acordarem novas relações de trabalho.

**61ª.- 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.

**62ª.- 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.

**63ª. – VIGÊNCIA** - O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os empregados lotados na base territorial do sindicato signatário e terá vigência de 2 anos, a partir de 1º de maio de 2014, até 30 de abril de 2016.

**64ª.- 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\$40,00 (quarenta reais).

**§ Primeiro** – As diárias serão pagas da seguinte forma:

1. De 4:00 a 07:59 horas fora da sede – meia diária;
2. De 8:00 a 15:59 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.

**65ª.- 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.

**66ª.- 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.

**67ª.- 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.

**68ª.- 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.

**69ª.- 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.

**70ª.- 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.

**71ª.- 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.

**72ª.- PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (Cláusula nova)** – A MRS, com o acompanhamento do Sindicato, ira corrigir as distorções identificadas na implantação do plano de cargos e salários.

**73ª.- 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.

**74ª.- 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.

**75ª.- 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.

**76ª.- 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).

**77ª.- 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.

**78ª.- 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.

**79ª.- 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.

**80ª.- LICENÇA MATERNIDADE (Cláusula nova)** – A MRS concederá licença remunerada, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, à empregada gestante, a partir do nascimento do filho, ou do início do afastamento por Licença Maternidade, o que ocorrer primeiro. **Parágrafo Primeiro** – A CPTM concederá licença remunerada, na mesma proporção, à empregada que adotar legalmente ou tiver a guarda judicial para fins de adoção de crianças.

**81ª.- VALE CULTURA (Cláusula nova)** – A MRS se compromete a se inscrever como beneficiária do Programa de Cultura do Trabalhador, disponibilizando aos seus colaboradores que optarem pelo benefício, o vale cultura no valor de R\$ 100,00 (cem reais), sem ônus para os trabalhadores.