

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **2011 - 2012**

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, a MRS Logística S/A, sediada nesta cidade de São Paulo – SP, na Av. Raimundo Pereira de Magalhães, 902, inscrita no CNPJ do Ministério da Fazenda sob o nº 01.417.222/0002-58, neste ato representada pelos negociadores infra assinados, devidamente credenciados, doravante denominada MRS ou Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores Em Empresas Ferroviárias Paulistas, sediado na Rua César Bierrembach, 80/80 Centro, Campinas - SP, inscrito no CNPJ do Ministério da Fazenda sob o nº 46.104.659/0001-99, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Sr. Francisco Aparecido Felício, infra assinado, portador do CPF nº 865.363.118-68, doravante denominado simplesmente Sindicato, resolvem, celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, nos termos das cláusulas a seguir enumeradas:

DAS CLÁUSULAS PECUNIÁRIAS

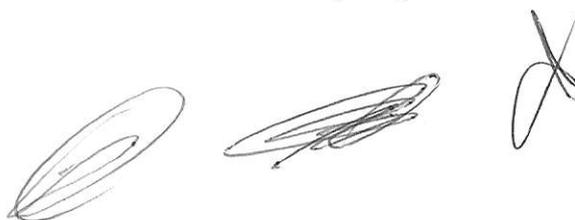
1ª.- AUMENTO SALARIAL – A MRS reajustará com o percentual de 7,33% (sete vírgula trinta e três por cento), a partir de 01 de maio de 2011, os salários de todos os seus empregados, vigentes em 30 de abril de 2011.

Parágrafo Único – A tabela de pisos salariais será reajustada na mesma data com o mesmo percentual estabelecido no “caput”.

2ª.- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – A MRS manterá, na vigência do presente acordo, o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, que será negociado diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados.

Parágrafo 1º – O PPR será composto de uma parcela fixa no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), que será creditada no mês de julho de 2011, para todos os empregados que na data do respectivo crédito, estiverem com o contrato de trabalho em vigor.

Parágrafo 2º – Juntamente com o crédito da parcela fixa prevista no parágrafo anterior, a MRS concederá uma antecipação da parcela variável do PPR, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do salário nominal acrescido do adicional de periculosidade para aqueles que o recebem, que será descontada na quitação do PPR referente ao exercício de 2011.



DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

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

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.

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

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Parágrafo Quinto.- Alterações na escala anual de férias somente serão feitas com a anuência das partes, salvo motivo relevante.

Parágrafo Sexto.- A MRS envidará esforços para viabilizar que todos os empregados possam, periodicamente, gozar suas férias nos meses considerados “nobres” (janeiro, fevereiro, julho e dezembro).

5ª.- ALEITAMENTO MATERNO - A MRS concederá 1 hora diária, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem 6 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 GESTANTE - A empregada gestante poderá marcar suas férias em seqüência à licença maternidade.

Parágrafo Único - As mães adotantes também poderão gozar suas férias em seqüência 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 de relações trabalhistas e sociais da empresa.

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.- 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.

DOS BENEFÍCIOS

10ª.- INCENTIVO A EDUCAÇÃO - Durante a vigência do presente Acordo a MRS reembolsará os seus empregados 30% do valor das mensalidades incorridas por estes em cursos de ensino técnico ou superior que se enquadrarem nos requisitos abaixo elencados:

A- Elegibilidade:

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

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

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 anos 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

Parágrafo Primeiro - O valor do incentivo estabelecido no “*caput*” não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

Parágrafo Segundo - A MRS analisará e envidará os esforços necessários para viabilizar os pedidos de mudança na escala, visando permitir aos empregados que trabalham em turnos diferenciados, participem das provas nos cursos regulares em que estejam matriculados, desde que solicitado com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência. Caso o empregado seja obrigado a pagar taxa de 2ª chamada em decorrência de impossibilidade de liberação do serviço, o valor será reembolsado pela empresa, mediante comprovação.

Parágrafo 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.

11ª.- 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 01/05/2011 para R\$ 482,88 (Quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta e oito centavos), correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$ 20,12 (vinte reais e doze centavos).

Parágrafo Primeiro: Observado o limite legal, será descontado do empregado o valor correspondente a 1% (um por cento) do seu salário base.

Parágrafo Segundo: O valor unitário especificado no *caput*, não será fornecido nas férias e 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: O valor dos vales não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.



12ª.- AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL - O auxílio materno infantil será mantido no valor reajustado para R\$210,00 (duzentos e dez reais) em 01/05/2011, exclusivamente para as empregadas, para os pais que detenham a guarda do filho e para os empregados com esposa inválida, até que o filho, inclusive o legalmente adotado, 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: O benefício previsto no caput é extensivo aos empregados que possuem filhos portadores de deficiência, sem limitação de idade, mediante comprovação da deficiência incapacitante, por laudo médico aprovado pelo serviço médico da MRS.

13ª.- 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.

14ª.- 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.

15ª.- 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:

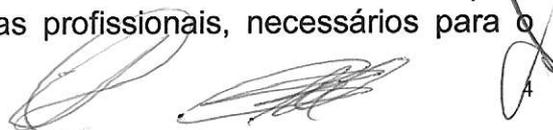
- a- Morte Qualquer Causa (MQC), Invalidez Funcional Permanente e Total por Doença (IFPTD), Invalidez Total ou Parcial por Acidente (IPA), com capital segurado de 20 (vinte) vezes o salário base de cada empregado, tendo como limite mínimo o valor de R\$18.450,00 (dezoito mil e quatrocentos e cinquenta 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.

16ª.- 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 Único - 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.

17ª.- 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.

18ª.- 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.

19ª.- 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.

20ª.- 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 Único - 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.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

21ª.- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A MRS liberará, com pagamento do salário base, 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.- QUADROS 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.



DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

26ª.- ALIMENTAÇÃO – Durante a vigência do presente Acordo a MRS adotará a política definida nas alíneas a seguir:

- A- A MRS fornecerá aos empregados das áreas de operação e de manutenção que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada superior a 6 horas, no turno diurno, um lanche composto de café com leite e pão com manteiga.
- B- Aos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores de operação de trens, quando iniciarem a jornada de efetivo serviço na condução de trem em viagem, manobras ou auxílios e aos demais empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada diária superior a 6 horas, quando estiverem cumprindo escala de pernoite, será fornecido um kit lanche, elaborado de acordo com recomendação de um nutricionista.
- C- Quando maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores de operação de trens, estiverem conduzindo trem em viagem nos horários costumeiros de refeições a MRS fornecerá aos mesmos uma refeição (marmitex) composta conforme orientação de um nutricionista.

27ª.- 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.

28ª.- JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS – Considerando que as Jornadas 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 Único – A MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e inspetores um adicional de 16% (dezesesseis por cento) sobre o salário base a partir de 01/05/2011, a título de compensação da jornada estabelecida no *caput*.

29ª.- VIAGEM DE PASSE – A MRS pagará aos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores, como hora simples, sem acréscimo, o tempo despendido na viagem de passe, bem como o tempo de espera de transporte, até 2 (duas) horas no início e 2 (duas) horas no final da jornada. O tempo que exceder 2 (duas) horas no início e no final da jornada, será remunerado com acréscimo de 25%, não se computando o tempo de passe 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 3 (três) horas de prontidão dos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores, 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 18% (dezoito 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 16% sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo maquinista sob o regime denominado “*monocondução*”, inclusive nas operações de carregamento e descarregamento das composições.

Parágrafo 1º- O acréscimo estabelecido no “*caput*” constitui VANTAGEM PESSOAL e integra a base de cálculo para a apuração do valor das horas extras, adicional noturno, horas de passe e de prontidão bem como nas férias, 13º salário e encargos sociais.

Parágrafo 2º- 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.- HORAS EXTRAORDINÁRIAS – As 2(duas) primeiras horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis serão remuneradas com acréscimo de 50%(cinquenta por cento), as que excederem de 2 (duas), com acréscimo de 70%(setenta por cento) e as horas extraordinárias trabalhadas aos domingos, feriados e no dia destinado ao DSR, com acréscimo de 100%(cem por cento).

Parágrafo Único - Caso a MRS venha a convocar seus empregados dentro do seu horário de folga ou horário de descanso semanal remunerado, deverá conceder folga compensatória dentro do próprio mês ou pagar o tempo correspondente como horas extras.

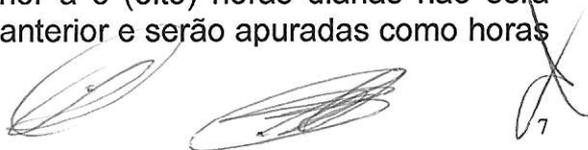
34ª.- TURNOS DE REVEZAMENTO - REGIME DE COMPENSAÇÃO – Nas atividades enquadradas no regime de turnos ininterruptos de revezamento, a MRS poderá adotar escalas com duração de 8 (oito) horas diárias, observadas as seguintes disposições:

Parágrafo Primeiro: Serão apuradas como extraordinárias as horas efetivamente trabalhadas que excederem de 8 horas diárias, remuneradas com os adicionais estabelecidos na cláusula 33ª;

Parágrafo Segundo: Nestas escalas, os intervalos para repouso e/ou alimentação terão a 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.

Parágrafo Terceiro: A MRS pagará aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 horas diárias, um adicional de 16% (dezesesseis por cento) sobre o salário nominal a partir de 01/05/2011, a título de adicional de turno.

Parágrafo Quarto: Para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, com jornadas de duração de inferior a 8 (oito) horas diárias não será devido o adicional de turno referido no parágrafo anterior e serão apuradas como horas



extras, aquelas que excederem a 36 (trinta e seis) horas semanais, remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

35ª.- 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 25%.

36ª.- REGISTRO DE PONTO – A MRS continuará adotando o sistema de “ponto eletrônico”. Nas localidades onde não houver os relógios leitores de crachá, será adotado o registro prévio, denominado “registro por exceção”, ficando estabelecido que nestes casos somente serão registradas pelos empregados as exceções pertinentes à jornada, tais como labor extraordinário, compensação de jornada, etc. Os ocupantes dos cargos de maquinista, maquinista auxiliar e inspetor 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. Após o encerramento de cada período, será fornecido um extrato para o empregado que o requerer.

Parágrafo Único - Os registros de ponto efetuados nos 15 (quinze) minutos que antecederem ou sucederem a jornada de trabalho, não serão computados para fins de apuração de horas extras. Caso este limite seja ultrapassado, todo o tempo excedente à jornada normal será computado como horas extraordinárias

37ª.- ATESTADOS MÉDICOS - A MRS aceitará atestados médicos fornecidos por médicos credenciados 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.

38ª.- 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.

39ª.- 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.

40ª.- 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.

41ª - 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.



42ª.- HORÁRIO FLEXÍVEL – A MRS manterá para os empregados da área administrativa, 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.

Parágrafo Primeiro - Ao final de cada mês será lançado no saldo acumulado de cada empregado o limite máximo de 24 (vinte e quatro) horas mensais, a débito ou a crédito, estabelecendo-se que sempre que ultrapassado este limite a empresa efetuará o pagamento das horas extras excedentes a este limite, com os adicionais previstos na cláusula 33ª.

Parágrafo Segundo – As horas acumuladas serão apuradas a cada 90 (noventa) dias, nos períodos abaixo discriminados:

- a) entre 16/05 a 15/08
- b) entre 16/08 a 15/11
- c) entre 16/11 a 15/02
- d) entre 16/02 a 15/05

Parágrafo 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.

Parágrafo Quarto – Na impossibilidade de compensação o pagamento do saldo de horas acumulado será quitado com adicional de 70%, 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.

Parágrafo Quinto – As disposições contidas nesta cláusula não se aplicam aos demais empregados.

43ª.- 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.

44ª.- CIPA – As CIPAS compostas pelos empregados da MRS, terão a abrangência delimitada por trechos conforme especificado nos parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro – Horto Florestal: Sua área de atuação será no trecho de Belo Horizonte, Ramal do Paraopeba de Alberto Flores a Barreiro, Ramal de Águas Claras e Andaime; Oficina Centralizada Horto florestal;



Parágrafo Segundo – Conselheiro Lafaiete: Sua área de atuação será no trecho de Conselheiro Lafaiete, no Ramal do Paraopeba entre Joaquim Murinho e Melo Franco, na Linha do Centro de Miguel Burnier a Santos Dumont, Ferrovia do aço entre o km 251 e P1-4 e no Ramal da Açominas;

Parágrafo 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;

Parágrafo Quarto – Volta Redonda: Sua área de atuação será no trecho de Saudade (Barra Mansa) a Pinheiral;

Parágrafo Quinto – Barra do Piraí: Sua área de atuação será no trecho de Barra do Piraí ao Km 64;

Parágrafo Sexto – Arará/Brisamar: Sua área de atuação será no trecho do Km 64 a Guaíba (Ramal de Mangaratiba) e Km 64 ao Arará;

Parágrafo Sétimo – Vale do Paraíba: Sua área de atuação será no trecho da Linha de São Paulo entre Saudade e Pinheirinho;

Parágrafo Oitavo – 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.

Parágrafo Nono – 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, um representante para acompanhar o processo eleitoral;

45ª.- 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.

46ª.- 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.

47ª.- 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.

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

Parágrafo Segundo – Serão fornecidos conjuntos completos de uniformes, de acordo com a categoria funcional do empregado e conforme especificação da Empresa.

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

48ª.- 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.

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

Parágrafo 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.

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

49ª.- 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.

50ª.- 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 .

51ª.- 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.

52ª.- 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.

53ª.- ACIDENTE DE TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL- A MRS não rescindirá 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.

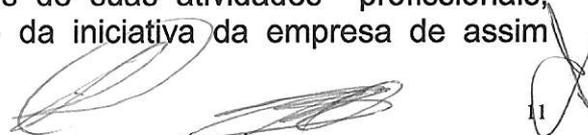
Parágrafo Terceiro - As despesas com medicamentos para tratamento de acidente de trabalho e doença profissional, serão custeadas pela Empresa, mediante aprovação da área médica.

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.

DA ASSISTÊNCIA JURÍDICA

54ª.- 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.

DAS GARANTIAS ESPECIAIS

55ª.- GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA – Fica garantido o emprego durante os 12 meses que antecederem à data de aquisição do direito à aposentadoria. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Parágrafo 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.

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

56ª.- AVISO PRÉVIO ADICIONAL- Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados que contarem com mais de **12 (doze)** anos de serviço prestado à empresa, a MRS concederá um “aviso prévio adicional” correspondente ao valor do salário base.

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

Parágrafo Segundo: As disposições contidas no “*caput*”, não se aplicam aos empregados que já possuírem o tempo necessário para requerer a aposentadoria.

57ª.- 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.

Parágrafo 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.

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

58ª.- 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.

DISPOSIÇÕES FINAIS

59ª.- 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.

60ª. – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO – As partes se comprometem a realizar bimestralmente, a partir da assinatura deste instrumento, reuniões para avaliar e analisar o cumprimento do presente ACT, bem como temas ligados às relações de trabalho não abrangidos no mesmo.

61ª. – VIGÊNCIA - O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os empregados lotados na base territorial do sindicato signatário e terá vigência a partir de 1º de maio de 2011, até 30 de abril de 2012.

Rio de Janeiro, 26 de maio de 2011.



Carlos Alberto Batista de Oliveira
MRS LOGÍSTICA S/A



Francisco Aparecido Felicio
STAFP – CPF: 865.363.118-68



Cássio Ribeiro Proton
MRS LOGÍSTICA S/A