

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

## **2012 - 2014**

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 os salários dos seus empregados com o percentual de 6% (seis por cento), a partir de 01 de maio de 2012 e, em 01 de maio de 2013, com o percentual equivalente ao INPC/IBGE acumulado no período de maio de 2012 a abril de 2013, acrescido de 1% (um por cento).

**Parágrafo Único** – A partir de 01/05/2012, os pisos salariais passam a vigorar com os valores estabelecidos no anexo que passa a integrar o presente acordo e em 01 de maio de 2013, serão reajustados com o mesmo percentual que for 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\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais) para o exercício de 2012 e R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais) para o exercício de 2013, sendo que a parcela fixa referente ao exercício de 2012 será creditada em até 15 dias após a assinatura do presente acordo e a parcela referente ao exercício de 2013 será creditada no mês de julho de 2013, 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 do exercício a que se referir a respectiva parcela, 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.

### **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.

## **DOS BENEFÍCIOS**

**9ª.- 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.

**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 01/05/2012 para R\$ 500,00 (Quinhentos reais), correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$ 20,83 (vinte reais e oitenta e três centavos). A partir de 01/05/2013, o valor mensal será reajustado com o mesmo índice que for aplicado ao reajuste dos salários, definido na cláusula primeira

**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 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, nos meses de julho de 2012 e julho de 2013, será efetuado um crédito extra no vale alimentação/refeição de R\$ 400,00 (quatrocentos reais).

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

**11ª.- AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL** - O auxílio materno infantil será mantido no valor reajustado para R\$230,00 (duzentos e trinta reais) em 01/05/2012 e para R\$240,00 (duzentos e quarenta reais) em 01/05/2013, 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.

**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.

**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\$20.000,00 (vinte mil reais), 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 atualmente praticados, ampliando a cobertura para procedimentos de vasectomia e ligadura de trompas, observando os mesmos requisitos exigidos pelo SUS.

**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.

**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.

**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.

**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 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.

**20ª.- TRANSPORTE PARA LOCAIS DE DIFÍCIL ACESSO** – Em razão de divergência de entendimento entre as partes em relação a eventual direito dos empregados lotados 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 1º** – 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 2º** - 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 3º** – O disposto nesta cláusula não se aplica para o tempo gasto no percurso em área servida por linha de transporte público regular.

## **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 partir de 01 de maio de 2012 a MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas e inspetores um adicional de 17% (dezessete por cento) sobre o salário base a título de compensação da jornada estabelecida no *caput*. A partir de 01 de maio de 2013, este adicional será majorado para 18% (dezoito por cento).

**29ª.- VIAGEM DE PASSE** – A MRS pagará aos maquinistas, auxiliares de maquinistas 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 1º:** Serão apuradas como extraordinárias as horas efetivamente trabalhadas

que excederem de 8 horas diárias, remuneradas com os adicionais estabelecidos na cláusula 33ª;

**Parágrafo 2º:** 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 3º:** A MRS pagará aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 horas diárias, um adicional de 17% (dezesete por cento), a título de adicional de turno. A partir de 01 de maio de 2013 este percentual será majorado para 18% (dezoito por cento).

**Parágrafo 4º:** 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%.

**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”.

**36ª.- REGISTRO DE PONTO** – A MRS continuará adotando o sistema de “ponto eletrônico” através da utilização dos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP). Nas localidades onde não houver os REP's, será adotado o registro manual de frequência, por meio de Folhas de Frequência ou o registro de frequência informado diretamente no Sistema Eletrônico de Controle de Frequência respeitando o que prevê a Portaria 373/MTE/2011.

Os ocupantes dos cargos de maquinista, auxiliar de maquinista e inspetor de operação de trens farão os registros de frequência em cadernetas próprias. Todas as ocorrências de frequência registradas nas cadernetas, serão 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** – A partir de 16/05/2012, 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. 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, pelo sindicato de base e pelo SUS, 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 1º-** 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 2º-** 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 3º-** 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 - 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).

**42ª - 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.

**43ª.- HORÁRIO FLEXÍVEL** – A MRS manterá para os empregados da área administrativa, o sistema de horários flexíveis, de modo a propiciar a compensação das horas extraordinárias trabalhadas com dias de folga, nos termos do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal e artigo 59 da CLT.

**Parágrafo 1º** - 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, em caso de crédito a empresa efetuará o pagamento das horas extras excedentes a este limite, com os adicionais previstos na cláusula 33ª e em caso de débito, procederá ao respectivo desconto.

**Parágrafo 2º** – 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 3º** – 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 4º** – 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 5º** – As disposições contidas nesta cláusula não se aplicam aos empregados que laboram em turnos diferenciados.

**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 1º** –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 2º** – A MRS fornecerá ao empregado cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, quando da avaliação médica final do empregado, sempre que solicitado.

**Parágrafo 3º** – 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 4º** – 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 a abrangência delimitada por trechos conforme especificado nos parágrafos abaixo:

**Parágrafo 1º** – 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 2º** – 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 3º** – Juiz de Fora: Sua área de atuação será no trecho de Juiz de Fora, Linha do Centro entre Santos Dumont e Três Rios, Ferrovia do Aço entre o km zero (Saudade) e o km 251;

**Parágrafo 4º** – Volta Redonda: Sua área de atuação será no trecho de Saudade (Barra Mansa) a Pinheiral;

**Parágrafo 5º** – Barra do Piraí: Sua área de atuação será no trecho de Barra do Piraí ao Km 64 e Barra do Piraí a Três Rios;

**Parágrafo 6º** – Arará/Brisamar: Sua área de atuação será no trecho do Km 64 a Guaíba (Ramal de Mangaratiba) e Km 64 ao Arará;

**Parágrafo 7º** – Vale do Paraíba: Sua área de atuação será no trecho da Linha de São Paulo entre Saudade e Pinheirinho;

**Parágrafo 8º** – São Paulo – Sua área de atuação será no trecho das linhas entre Manoel Feio, Roosevelt e Rio Grande da Serra e, entre Santos e Jundiaí.

**Parágrafo 9º** – 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;

**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.

**Parágrafo 1º** – Os uniformes deverão ser adequados a todas as condições, inclusive funcionais e climáticas.

**Parágrafo 2º** – Serão fornecidos conjuntos completos de uniformes, de acordo com a categoria funcional do empregado e conforme especificação da Empresa.

**Parágrafo 3º** – 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.

**Parágrafo 1º** – A MRS ministrará treinamentos periódicos e reciclagem quanto à conscientização, uso, forma correta de utilização, higienização, conservação e guarda do EPI.

**Parágrafo 2º** – 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 3º** – 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 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 1º** - 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 2º** - 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 3º** - As despesas com medicamentos para tratamento de acidente de trabalho e doença profissional, serão custeadas pela Empresa, mediante aprovação da área médica.

**Parágrafo 4º** - 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 5º** - 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**

**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.

### **DAS GARANTIAS ESPECIAIS**

**56ª.- 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 1º:** 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 2º:** A garantia objeto da presente cláusula, não se aplica nos casos de cometimento de falta grave.

**57ª.- AVISO PRÉVIO ADICIONAL-** Aplica-se o disposto na Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.

**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.

**Parágrafo 1º:** 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 2º:** A licença-maternidade será concedida a partir da data de expedição do termo judicial à adotante.“

**59ª.- 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**

**60ª.- 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.

**61ª. – 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 do trabalho não abrangidos no mesmo.

**62ª. – 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 2012, até 30 de abril de 2014.

São Paulo, 01 de junho de 2012.

Carlos Alberto Batista de Oliveira  
MRS LOGÍSTICA S/A

Cássio Ribeiro Proton  
MRS LOGÍSTICA S/A

Francisco Aparecido Felício  
STAFP – CPF: 865.363.118-68