

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **2014 - 2015**

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:

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 2014.

Parágrafo Único – A partir de 01/05/2014, os pisos salariais serão reajustados com o mesmo percentual do reajuste salarial.

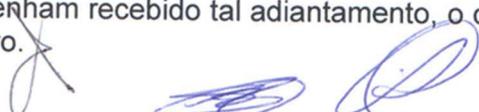
2ª.- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – A MRS manterá, na vigência do presente acordo, o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, com metas e premiação negociados diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados.

Parágrafo 1º – O PPR será composto de uma parcela variável a ser definida em acordo específico e uma parcela fixa no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), que será creditada em até 15 dias após a assinatura do presente acordo para todos os empregados que na data do crédito, estiverem com o contrato de trabalho em vigor a mais de noventa dias.

Parágrafo Segundo – Para os empregados admitidos em 2014 e que preencherem os requisitos previstos no parágrafo anterior, o valor será proporcional ao tempo de vigência do contrato de trabalho, na data do crédito, à razão de 10% (dez por cento) para cada mês trabalhado 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.

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 envidará esforços para atender os pedidos de 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.- CONVÊNIOS - A MRS realizará força tarefa para extensão dos convênios em farmácias, academias, hidroginástica, clubes e em outros estabelecimentos que beneficiem a saúde e bem estar dos colaboradores, principalmente em cidades de menor porte.

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.

Parágrafo Quarto - Durante a participação do empregado em cursos ou treinamento promovidos pela MRS, será mantido o pagamento dos adicionais de turno, de periculosidade e de insalubridade para aqueles que já os recebem.

11ª.- VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO - Durante a vigência do presente Acordo, a MRS manterá o fornecimento do vale alimentação/refeição, inclusive nas férias, mediante créditos mensais em cartão eletrônico, no valor de R\$ 570,00 (quinhentos e setenta e reais), correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$ 23,75 (vinte e três reais e setenta e cinco centavos).

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

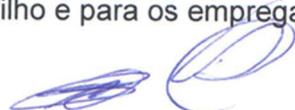
Parágrafo Segundo: O valor unitário especificado no *caput*, não será fornecido nos casos de suspensão do contrato de trabalho.

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/2014, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$ 870,00 (oitocentos e setenta reais).

Parágrafo Quinto: 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\$253,00 (duzentos e cinquenta e três reais), exclusivamente para as empregadas, para os pais que detenham a guarda do filho e para os empregados com



3

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 a diferença entre o valor do benefício previdenciário mensal e o valor do salário base do empregado afastado pelo INSS, por até 12 (doze) meses a contar do início do afastamento,. 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 32 (trinta e duas) vezes o salário base de cada empregado, 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 e tem como limite máximo, o valor de R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais).

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 atualmente praticados, inclusive cobertura para procedimentos de vasectomia e ligadura de trompas, observados os mesmos requisitos exigidos pelo SUS.

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 "Saúde nos Trilhos".
- c- nos exames preventivos de próstata, de câncer de mama e colo de útero, limitado a um exame por ano.

Parágrafo Segundo- Caso o empregado tenha o contrato de trabalho suspenso por qualquer motivo, por mais de 30 dias, ficará obrigado a manter o pagamento das mensalidades dos planos, bem como ressarcir os valores referentes ao "fator de moderação", em conta corrente da MRS, mediante boleto bancário emitido por esta, cujo vencimento será após o início do recebimento do benefício previdenciário.



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.- 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- 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.

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 em 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.

Parágrafo Segundo- As disposições contidas no “*caput*” somente se aplicam aos empregados usuários de vale transporte.

DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

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 manterá o pagamento do 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*.

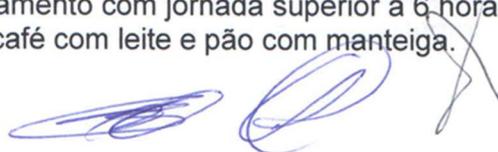
Parágrafo Primeiro – Será observada a medição feita em conjunto pela Empresa e Sindicato no ano de 2012 discriminando o tempo gasto em cada rota, definindo o tempo a ser pago a cada empregado.

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.- 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 matutino, um lanche composto de café com leite e pão com manteiga.



- B- Aos maquinistas e auxiliares de maquinistas, 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 e auxiliares de maquinistas estiverem conduzindo trem em viagem ou auxílios, nos horários costumeiros de refeições a MRS fornecerá aos mesmos, em substituição ao kit lanche estabelecido na alínea "b" uma refeição (marmitex) composta conforme orientação de um nutricionista.

22ª.- 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.

23ª.- JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS – Considerando que as Jornadas de Trabalho do Maquinista e do Auxiliar de Maquinista possuem características especiais, não se confundindo com as demais, os signatários do presente acordo ajustam que aplicar-se-ão às mesmas os dispositivos contidos no art. 239 da CLT, obedecendo o limite de 8 horas diárias, e as horas extras serão remuneradas com os adicionais estabelecidos na cláusula 26ª, podendo a MRS adotar escalas programadas que atendam às necessidades operacionais.

Parágrafo Primeiro. Os períodos de descanso obedecerão aos critérios estabelecidos nas alíneas abaixo:

a- Os intervalos interjornadas fora da sede serão programados com a duração mínima de 10 horas;

b- Os intervalos de descanso interjornadas na sede para maquinistas e auxiliares de maquinistas, quando estes retornarem de viagem em trem cumprindo intervalo interjornada fora de sua sede, serão programados com duração mínima de 22 horas.

c- Quando o maquinista e o auxiliar de maquinista cumprir jornada de serviço fixo, tais como lastro, manobra e auxílios, o intervalo interjornada será programado com a duração mínima de 12 horas.

d- Será programada uma folga semanal com a duração mínima de 56 horas.

e- Os intervalos estabelecidos nas alíneas "b", "c" e "d" poderão ser reduzidos por solicitação do colaborador ou por necessidade do serviço decorrentes das oscilações que podem ocorrer durante o efetivo cumprimento destas escalas, mediante concordância do colaborador. As reduções dos intervalos deverão observar a duração mínima de 12 horas e 46 horas, respectivamente.

Parágrafo Segundo. Os maquinistas e auxiliares de maquinistas poderão tomar suas refeições nas cabines das locomotivas durante as paradas em pátios e estações ou enquanto aguardam liberação para prosseguimento da viagem, conforme disposto no parágrafo 5º, artigo 238 da CLT e receberão uma hora com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) do salário-hora para cada jornada de condução de trens, lastros ou manobras, superior a 6 (seis) horas, em consonância com disposição da Súmula 446 do TST.

Parágrafo Terceiro. A Empresa se compromete em continuar a remunerar o adicional de turno que teve o seu pagamento iniciado em julho de 2010 estipulado em acordo coletivo, no percentual de 18%, sobre o salário dos maquinistas e dos auxiliares de maquinistas. Este adicional integra a base de cálculo do salário hora.

Parágrafo Quarto: As jornadas de 8 horas não implicam em pagamento de horas extraordinárias em razão da compensação com o adicional estabelecido no parágrafo



anterior devido à sua natureza indenizatória pela jornada de 8 (oito) horas diárias e dos períodos de folga mais prolongados proporcionados pelo modelo de escala praticado.

Parágrafo Quinto: A MRS pagará aos maquinistas e auxiliares de maquinistas 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.

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).

Parágrafo Sexto: As primeiras 3 (três) 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.

24ª.- 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 pratico 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.

25ª.- 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 Único- O acréscimo estabelecido no “caput” constitui VANTAGEM PESSOAL, com natureza indenizatória pelo referido regime 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.

26ª.- 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 num prazo de 15 (quinze) dias ou pagar o tempo correspondente como horas extras.

27ª.- SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário correspondente ao piso salarial do cargo do substituído.

Parágrafo Primeiro - A substituição que trata o "caput" da presente cláusula refere-se aquela em que o substituído ocupar cargo hierarquicamente superior ao do substituto.

Parágrafo Segundo - Será considerada como substituição eventual aquela que for de até 15 (quinze) dias. A partir do 16º (décimo sexto) dia, será pago o salário substitutivo desde o primeiro dia.

Parágrafo Terceiro - O salário referência para o substituto será o piso do cargo do substituído ou o próprio salário do substituto, o que for maior.

Parágrafo Quarto - Toda substituição deverá ser autorizada pelo gerente geral responsável e formalizada junto à área de RH para processamento.

28ª.- TURNOS DE REVEZAMENTO - REGIME DE COMPENSAÇÃO – Nas atividades que exijam trabalhos ininterruptos, a MRS poderá adotar o modelo de escala conhecida como "Escala de Quatro Tempos", ou o modelo conhecido como "12 x 36", conforme opção da maioria dos colaboradores de cada órgão envolvido.

Parágrafo Primeiro: 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 Segundo: Aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 12 horas diárias, a MRS manterá o pagamento do adicional de 18% (dezoito por cento), a título de adicional de turno. Este adicional integra a base de cálculo do salário hora.

Parágrafo Terceiro: A jornada de 12 horas não implica em pagamento de horas extraordinárias em razão da compensação com o adicional estabelecido no "caput" e dos períodos de folga mais prolongados proporcionados por estes modelos de escala.

Parágrafo Quarto: Para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, com duração da jornada de 6 (seis) horas diárias não será devido o adicional de turno referido no parágrafo segundo 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).

Parágrafo Quinto: Nas atividades da eletroeletrônica que exijam trabalhos ininterruptos, será mantido o turno de revezamento com jornada de 8 horas diárias e o pagamento do adicional de turno estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula. Será criado um grupo de trabalho com representantes da MRS e dos sindicatos para analisar a viabilidade de adoção dos turnos de 12 horas na eletroeletrônica com salvaguardas que garantam o cumprimento das normas de segurança do trabalho.

29ª.- ADICIONAL NOTURNO – As horas noturnas laboradas no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte serão remuneradas com o adicional de 25% (vinte e cinco 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.

30ª.- 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 e auxiliar de maquinista farão os registros de frequência em cadernetas próprias. Todas as ocorrências de frequência registradas nas cadernetas, serão registradas no(s) sistema(s) informatizado(s) específico(s) de controle de 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 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.

31ª.- 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.

32ª.- 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.

33ª.- 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.

34ª.- 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.

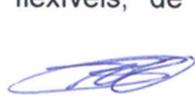
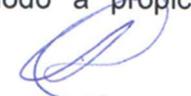
Parágrafo Segundo- Observada a rede bancária credenciada pela MRS, as solicitações de transferências de créditos serão atendidas, observando-se o interstício mínimo de 12 (doze) meses.

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.

35ª - 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).

36ª - 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.

37ª.- HORÁRIO FLEXÍVEL – A MRS manterá para os empregados ocupantes de cargos administrativos, 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 Primeiro - Será permitido lançar 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 26ª e em caso de débito, procederá ao respectivo desconto.

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 empregados que laboram em turnos diferenciados.

38ª.- 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.

39ª.- 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 Três Rios, Ferrovia do Aço entre o km zero (Saúde) e o km 251;

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

Parágrafo Quinto – 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 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 Saúde 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 Pederneiras.

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;

40ª.- 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.

41ª.- 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.

42ª.- 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.

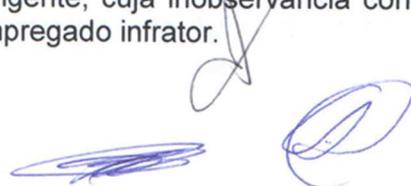
Parágrafo Segundo – Serão fornecidos conjuntos completos de uniformes, de acordo com a categoria funcional do empregado e conforme especificação da Empresa.

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

43ª.- 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 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.

44ª.- 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.

45ª.- 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 .

46ª.- 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.

47ª.- 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.

48ª.- 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.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

49ª.- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A MRS liberará um membro da diretoria do sindicato signatário do presente acordo, para o exercício de atividades sindicais, com pagamento do salário base.



50ª.- 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.

51ª.- 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.

52ª.- INFORMATIVO DE RH - A MRS 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.

53ª.- 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.

54ª.- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – A EMPRESA procederá ao desconto em folha de pagamento dos seus empregados lotados na base territorial do sindicato signatário deste acordo, da contribuição assistencial para custeio da negociação coletiva, desde que observadas à legislação pertinente.

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição Assistencial/Negocial foi fixado em Assembleia Geral da Categoria, previamente convocada com esta finalidade, e comunicado à EMPRESA com antecedência necessária para realização do referido desconto e repasse a entidade Sindical.

Parágrafo 2º – A Contribuição Assistencial/Negocial, previsto na Cláusula do presente ACT a EMPRESA descontará e repassará ao SINDICATO o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de cada empregado associado e não associado ao sindicato.

Parágrafo 3º - Fica assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, que poderá ser exercido no prazo máximo de 10 (dez) dias contados da assinatura do presente acordo coletivo.

Parágrafo 4º - O empregado poderá apresentar sua carta de oposição pessoalmente, protocolando seu pedido na sede administrativa, delegacias e subsedes sindicais, ou ainda, através de ofício enviado pelos Correios, com AR (aviso de recebimento), para a sede administrativa do Sindicato, no endereço: Rua Dr. César Bierrembach, 80/90 – centro – CEP: 13.015-025 - Campinas (SP).

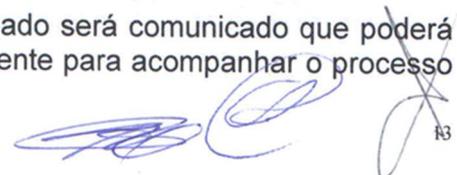
Parágrafo 5º - Findo o prazo de oposição, o Sindicato em 05 dias, enviará à Empresa, relação contendo os nomes dos empregados que deverão ter o desconto da verba assistencial em folha de pagamento.

Parágrafo 6º - O Sindicato assume a responsabilidade por qualquer pendência administrativa ou judicial, suscitada por empregado em decorrência desta cláusula.

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



R3

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 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.

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 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.

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.

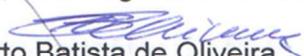
DISPOSIÇÕES FINAIS

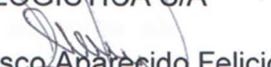
60ª.- PENALIDADES- Será aplicada à parte inadimplente multa de 5%(cinco por cento) do menor salário praticado pela MRS, por infração de quaisquer disposições deste acordo, revertida em favor do empregado e em dobro no caso de reincidência.

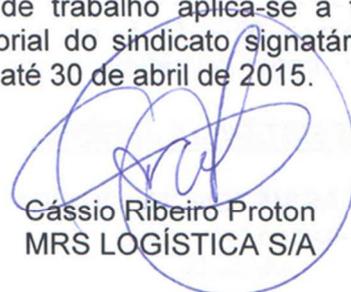
61ª. – COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO – As partes se comprometem a realizar bimestralmente, a partir da assinatura deste instrumento, reuniões para avaliar e analisar o cumprimento do presente ACT, bem como temas ligados às relações do trabalho não abrangidos no mesmo.

62ª. – VIGÊNCIA - O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os empregados com sede de trabalho na base territorial do sindicato signatário e terá vigência de um ano, a partir de 1º de maio de 2014, até 30 de abril de 2015.

Juiz de Fora, 28 de agosto de 2014.


Carlos Alberto Batista de Oliveira
MRS LOGÍSTICA S/A


Francisco Aparecido Felício
SINDPAULISTA – CPF: 865.363.118-68


Cássio Ribeiro Proton
MRS LOGÍSTICA S/A