

## **ATA DE REUNIÃO DA NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE 2021/2022**

**LOCAL: JUIZ DE FORA/MG – 24.01.2022**

Participaram da reunião a MRS Logística S/A, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona Central do Brasil – STEFZCB, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas na Área de Transporte e Manutenção em Equipamentos Ferroviários de Conselheiro Lafaiete - SINTEFCL, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de São Paulo – STEFSP, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias de Belo Horizonte – STEFBH e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias Paulistas – SINDIPAULISTA, este representado pelo STEFSP.

Ao iniciar a reunião os representantes da empresa esclarecem que em razão dos crescentes casos de Covid-19 em razão da Ômicron, não obstante os sindicatos tenham solicitado reunião híbrida, entendemos por prudência nesse momento, ainda manter a reunião virtual através da plataforma Microsoft Teams.

Reiterando a criticidade do momento e as limitações orçamentárias, prosseguem os representantes da empresa lembrando também os reflexos diretos não apenas da pandemia no processo de produção, mas também os impactos provocados pelas chuvas, com a paralisação de minas, interrupções de acesso a terminais de clientes e diversos trechos da malha ferroviária, o que certamente contribui diretamente para afetar o resultado da empresa nesse cenário já crítico.

Não obstante as dificuldades evidentes e aqui relatadas, como solicitado pelos sindicatos, os representantes da MRS procederam às respectivas avaliações e observando os limites orçamentários chegaram a uma melhora na proposta inicial em seu conteúdo pecuniário considerando todas as variáveis que envolvem a manutenção da sustentabilidade econômica da empresa, empreenderam todos os esforços necessários, e conseguiram viabilizar algumas alterações que ora serão relatadas e passam a integrar a proposta da empresa encaminhada aos sindicatos na sequência desta reunião. Lembrando que a proposta tem validade por seu conteúdo integral, não havendo que se cogitar alcance parcial, as alterações no conteúdo pecuniário da contraproposta contemplam melhorias na Cláusula Terceira, que trata do Aumento Salarial a passa a ter a redação nos termos abaixo.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – AUMENTO SALARIAL**

A MRS reajustará os salários dos seus empregados com o percentual de 8,30% (oito, vírgula trinta por cento) a partir de 01 de novembro de 2021, a ser aplicado sobre os salários base vigentes em 31/10/2021.

**Parágrafo Primeiro** – O percentual previsto no *caput* será aplicado aos pisos salariais, cuja tabela anexa integra o presente acordo.

E contempla também avanço na Cláusula Décima Quarta, que trata da Participação nos Lucros e Resultados, que nas minutas encaminhadas aos Sindicatos passa ter a redação conforme abaixo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

A MRS manterá, no exercício de 2022, Programa de Participação nos Lucros e Resultados, com regras negociadas diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados em acordo específico.

**Parágrafo Único:** O PPR será composto de uma parcela variável a ser definida em acordo específico e uma parcela fixa no valor de R\$ 1.150,00 (um mil, cento e cinquenta reais), que será creditada na folha de pagamento do mês julho de 2022, conforme critérios a serem definidos no acordo específico.

Sendo assim em relação ao conteúdo pecuniário a contraproposta da MRS apresentada nessa reunião contempla como alteração em relação à proposta inaugural, a mudança do percentual de reajuste para 8,30% (oito, vírgula trinta por cento) e o acréscimo da parcela fixa no valor de R\$1.150,00 (um mil, cento e cinquenta reais).

Outro ponto importante apresentado aos sindicatos através da minuta da contraproposta encaminhada, trata da Prevenção à Covid-19. Reforçando aqui a seriedade com essa questão vem sendo tratada pela MRS, que empreendeu desde o mês de março/2020 esforços pertinentes à preservação da saúde dos

colaboradores, assim como diversas medidas de segurança e, também da colaboração dos sindicatos que sempre se fizeram presentes reforçando a necessidade de prevenção, com apoio às iniciativas da MRS. Nesse momento apresentamos também a redação de uma cláusula que contempla exatamente a necessidade de prevenção, de maneira a assegurar aos colaboradores da MRS, condições para trabalharem com aquelas pessoas vacinadas, e que aqueles que desejam exercer o direito de não se vacinarem, possam arcar com consequências de sua decisão. Desta forma a MRS solicita aos sindicatos que avaliem o teor da Cláusula denominada Prevenção à Covid-19, cujo texto que também segue abaixo transcrito, consta das minutas encaminhadas aos respectivos sindicatos sendo, que para os Sindicatos de BH, CL, SindPaulista e Central do Brasil a referida cláusula é a 47ª, enquanto na minuta do Sindicato de SP o número da cláusula é a 48ª. O texto proposto é o seguinte:

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – PREVENÇÃO À COVID-19**

Considerando a gravidade que envolve a Covid-19 pelo mundo e por se tratar de uma doença que permanecerá como ameaça crítica, principalmente a todos os trabalhadores, em razão daqueles que não fazem a opção pela vacina, as partes estabelecem que enquanto houver a recomendação por parte da Anvisa e do Ministério da Saúde para vacinação e para a necessidade de manter cuidados preventivos, as partes ajustam o seguinte:

**Parágrafo Primeiro:** A MRS, por si, ou em parceria com o Sindicato ou outras instituições continuará promovendo ações de conscientização sobre a necessidade de vacinação contra a Covid-19;

**Parágrafo Segundo:** Desde que haja disponibilidade para a vacinação na rede pública de saúde e as vacinas estejam devidamente registradas nos órgãos competentes, a vacina contra a Covid-19 será exigida como condição indispensável para que os empregados possam permanecer prestando serviços, exceto naqueles casos em que expressa e justificadamente o médico do trabalho da região emita parecer técnico contrário;

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados após as respectivas doses da vacina ou da dose única, devem providenciar o cadastro no Portal RH através do link <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=aMY2Dpz4kUO04NeniWchAJLf-Ql31AhFjZ4onkykNz9UOFhPQVE1RFBESzhlVFFTRUVISDNSV1o3OC4u>

a fim de que a MRS possa manter o controle sanitário de segurança, e nesse caso poderá a qualquer tempo, ser exigido do colaborador o respectivo cartão de vacina devidamente atualizado com as doses da vacina contra a Covid-19, conforme as orientações sanitárias vigentes e validadas pela Anvisa e pelo Ministério da Saúde.

**Parágrafo Quarto:** Por serem medidas coletivas de prevenção em favor do conjunto de trabalhadores, a vacinação será considerada obrigatória e a recusa injustificada estará sujeita a aplicação de medidas disciplinares, podendo resultar inclusive na dispensa por justa causa do empregado que se recusar a se vacinar contra a Covid-19, por se caracterizar violação do dever à observância das medidas de saúde e segurança (CLT, art. 158, II).

Feitas as considerações iniciais, pelos representantes sindicais foi ressaltado que esperavam uma proposta pecuniária melhor por parte da empresa, sobretudo porque a melhoria apresentada não contempla sequer a compensação da inflação. A situação está crítica sob o aspecto inflacionário e a proposta da MRS não representa o esforço da categoria e não representa uma contrapartida em relação às perdas inflacionárias. Destacam ainda que ao longo dos anos os trabalhadores da MRS têm perdido muito, pois a cada questão econômica o trabalhador é penalizado, uma vez que no momento da negociação coletiva não há contrapartida pecuniária. Os sindicalistas esclarecem que a proposta representa um desconforto perante a categoria, pois no cenário econômico atual não há sequer a recomposição inflacionária.

Nesse aspecto os sindicalistas salientam que gostariam que a MRS se mostrasse para os empregados como se mostra para o mercado, pois com relação ao reajuste salarial, a MRS não se mostra como a melhor empresa para se trabalhar. Os empregados precisam receber a atenção nesse momento crítico de inflação elevada.

Esclarecem ainda que 8,3% é um percentual que atende aos maiores salários, mas para os empregados que têm um salário menor, o percentual não representa a devida recomposição, conseqüentemente não

apresenta ganho satisfatório, principalmente nesse momento atípico em que os preços estão inflacionados, o que provoca um impacto para os trabalhadores que estão na base da pirâmide. Com relação ao valor apresentado para a parcela fixa, muito embora tenha ocorrido uma melhora, o valor não atende à categoria e para a parcela fixa há a necessidade de correção de no mínimo a inflação em relação ao valor do ano anterior, pois a que se propõe está inferior àquela que foi praticada no ano passado.

Entretanto mesmo se tratando de uma proposta com a qual os sindicatos discordam frontalmente e já previamente recusam, pois os sindicatos esperam no mínimo a inflação. Todavia procederão à avaliação do conteúdo econômico apresentado, muito embora seja abaixo da inflação do período, mas vão avaliar a na próxima reunião apresentarão o resultado dessa avaliação.

Pelos sindicatos de BH e Conselheiro Lafaiete foi esclarecido que já previamente recusam a proposta e não vão proceder à avaliação para a próxima reunião. Ao que pese o Sintef-CL não concordar com a proposta econômica, informa que participará da próxima reunião e pleiteia que a empresa busque melhoras em sua redação, especialmente em relação ao reajuste salarial de dois dígitos.

Com relação à proposta apresentada para a Prevenção à Covid, os sindicatos destacam que é fundamental entender que questões de saúde que impactam a população é questão de saúde pública, portanto é importante adotar atitudes até certo ponto radicais. Não podemos negligenciar a saúde com péssimos exemplos. Portanto é possível sim avaliar a redação proposta. É preciso se cuidar e preservar, portanto, se trata de uma questão de responsabilidade. Fazer a opção por não tomar a vacina é um direito individual que acaba quando prejudica o interesse e direito coletivo. Pelo sindicato de BH é defendida a vacinação como a única forma de solucionar a questão da doença, mas discorda da dispensa por justa causa dos empregados que não se vacinarem, pois acham temerário constar com a aquiescência dos sindicatos, no que foi acompanhado pelo Sindicato de Conselheiro Lafaiete. Mas procederão à avaliação da redação proposta pela MRS.

Os sindicatos reiteram o pedido para que não se efetive desligamentos durante o período de negociação e que o ACT-2020/2021 seja também prorrogado durante o referido período. Quanto ao pleito em referência, pelos representantes da empresa foi esclarecido não ser possível apresentar a resposta neste momento, mas procederão à respectiva avaliação para apresentar o resultado na próxima reunião.

Em relação ao intervalo intrajornada dos maquinistas, pelos sindicatos foi esclarecido que os colaboradores estão reclamando da sua concessão, que estaria desvinculada entre o descanso e a alimentação, inclusive em alguns casos sem que a refeição tenha sido disponibilizada. Em alguns casos o intervalo é concedido sem que seja apontado na caderneta. Os sindicatos encaminharão por e-mail o mais breve possível exemplos relativos ao que foi abordado neste parágrafo.

Encerrados os debates, com os sindicalistas ressaltando que procederão às respectivas avaliações e com os representantes da empresa assumindo também o compromisso de avaliarem as ponderações sindicais, após a leitura e aprovação da ata, conclui-se a reunião, ficando a próxima reunião agendada para o dia 31 de janeiro de 2022, às 14 horas, ainda de forma virtual através da plataforma Microsoft Teams.

Sem mais para o momento encerrou-se a presente reunião sendo esta ata lida, aprovada e encaminhada por e-mail a todos os representantes das partes.

Juiz de Fora, 24 de janeiro de 2022.