

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DA PAULISTA

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021 - REFERENTE À DATA-BASE DE 1º DE NOVEMBRO DE 2020

1ª - **VIGÊNCIA E DATA-BASE** - O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se a todos os empregados lotados na base territorial do sindicato signatário e terá vigência de **02 anos**, a partir de **1º de novembro de 2020, até 31 de outubro de 2022**. **Parágrafo Único**: A empresa garantirá a manutenção da Data – Base de 1º de novembro, como base de assinatura de Acordo Coletivo, prorrogando-se as disposições deste instrumento até acordarem novas relações de trabalho.

2ª - **ABRANGÊNCIA** – O presente acordo tem abrangência para os empregados lotados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias Paulistas.

3ª - **AUMENTO SALARIAL** - A MRS reajustará os salários, a partir de 01/11/2020, pelo índice INPC-IBGE acumulado no período de 01/11/2019 a 31/10/2020, que será aplicado sobre os salários de 31/10/2020. **Parágrafo Primeiro**: Os salários, já corrigidos, serão acrescidos em 5%, (cinco por cento) a título de aumento real, em 01/11/2020. **Parágrafo Segundo**: A partir de 01/11/2020, os pisos salariais passam a serem corrigidos pelo mesmo índice de correção do reajuste aplicado aos salários. **Parágrafo Terceiro**: A partir de 01/11/2020, a empresa irá recompor as perdas do período acumulado de 01/05/2014 a 30/04/2015 (8,34%), o período de 01/05/2015 a 31/10/2015 (3,93%) e o período de 1/11/2017 a 31/10/2018 (2%) totalizando 14,85%.

4ª - **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 transferência 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.

5ª - 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.

6ª - 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 à 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.

7ª - 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 referencia 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.

8ª - 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) 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).

9ª- ADIANTAMENTO DE 13ª 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.

10ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – As horas extras, a partir de 1º de novembro de 2020, serão remuneradas em 100% (cem por cento) nos dias úteis e em 150% (cento e cinquenta por cento) nos domingos e feriados, sobre o salário nominal dos empregados, acrescidos dos adicionais de lei (periculosidade, insalubridade, penosidade, etc.). **Parágrafo Único** - Caso a MRS venha a convocar seus empregados em dia de folga ou repouso remunerado, deverá pagar o tempo correspondente como horas extras, que serão remuneradas em 100% (cem por cento), sem prejuízo de outra folga que deverá ser concedida dentro do próprio mês, ou, no máximo, no mês seguinte. A convocação deverá ser feita com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

11ª - ADICIONAL NOTURNO – As horas noturnas laboradas no período compreendido entre as 22h. de um dia e as 05h. do dia seguinte serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). **Parágrafo Único:** Desde que cumprida integralmente a jornada no período noturno, conforme descrita no caput, e prorrogada esta, será devido o adicional noturno em relação às horas prorrogadas no período diurno”.

12ª - ADICIONAL DE MONITORIA – Como medida de incentivo ao plano de qualificação de novos colaboradores, a MRS concederá uma vantagem, denominada “adicional de monitoria” aos colaboradores, enquanto estiverem atuando como monitores no processo de formação de novos aprendizes. A monitoria, treinamento no posto de trabalho, deve constar de Projeto de Treinamento, desenvolvido na Academia MRS. Para o exercício da Monitoria, o colaborador deverá: Ser capacitado na Técnica de Monitoria, Ser detentor de conhecimento teórico e prático no conteúdo que irá transmitir, Apresentar desempenho satisfatório. **Parágrafo Primeiro:** O valor do adicional estabelecido no “caput” será correspondente a 30% (trinta por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas no exercício da monitoria. **Parágrafo Segundo:** O adicional estabelecido no “caput” integrará a base de cálculo para a apuração do valor do salário hora.

13ª - ADICIONAL DE MONOCONDUÇÃO – A MRS manterá, para todos os maquinistas, uma vantagem pessoal correspondente a um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo maquinista sob o regime denominado “monocondução”, inclusive nas operações de carregamento das composições, manobras, atividades de lastro e enquanto a composição aguarda autorização para circulação. **Parágrafo Único** - O acréscimo estabelecido no “caput” constitui vantagem pessoal e possui natureza salarial, integrando o valor do salário hora para todos os efeitos legais.

14ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – A MRS manterá, na vigência do presente acordo, o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, negociado diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados. **Parágrafo Primeiro** – O PPR será composto de uma parcela fixa no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para o exercício de 2020, que será creditada no primeiro dia útil do mês de junho de 2021. **Parágrafo Segundo** – Pagará também, uma outra parcela variável, apurada sobre o valor correspondente a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) somados a 3,5 (três vírgula cinco) salários nominais do colaborador, acrescido do adicional de periculosidade ou insalubridade para aqueles empregados que os recebam.

15ª - 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\$ 1.008,00 (um mil e oito reais) correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais). **Parágrafo Primeiro:** A MRS subsidiará 100% (cem por cento) do custo desse benefício. **Parágrafo Segundo:** O fornecimento do benefício será extensivo aos empregados que estiverem afastados por motivo de licença maternidade, acidente de trabalho, doença profissional e auxílio doença, devendo este benefício ser mantido até o retorno ao efetivo trabalho. **Parágrafo Terceiro:** Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2019, será efetuado um crédito extra no vale alimentação/refeição no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), à título de cesta de natal. **Parágrafo Quarto:** O valor dos vales não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

16ª - 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 programada igual ou superior a 6 horas, em todos os turnos um kit lanche, elaborado de acordo com recomendação de um nutricionista, com possibilidade de opção pelo trabalhador de trocar o benefício por um acréscimo de R\$400,00 no vale alimentação /refeição. **b)** Aos empregados das áreas de operação e de manutenção que laboram ao longo do trecho com jornada programada diária igual ou superior a 6 horas, será fornecido um kit lanche, elaborado de acordo com recomendação de um nutricionista. **c)** Nos locais onde há empregados que laboram em turno administrativo será fornecido diurnamente café com leite e pão com manteiga. **d)** Quando os colaboradores da manutenção e operação estiverem exercendo suas atividades em horários costumeiros de refeições a MRS fornecerá aos mesmos uma refeição

(almoço e ou jantar) composta conforme orientação de um nutricionista. **e)** Nas datas festivas de final de ano o kit lanche constará de produtos típicos a época. **f)** A empresa fixará os horários para refeição dos empregados, bem como, somente alterará os horários de trabalho com prévia homologação pelo sindicato de base.

17ª - VALE TRANSPORTE – A MRS concederá vale transporte, nos termos estritos da legislação em vigor, a todos os empregados que necessitarem de deslocamento para cumprimento da jornada de trabalho. **Parágrafo Único** – Nos casos de deslocamento com veículo próprio, principalmente nos locais de difícil acesso, o valor que seria gasto com vale transporte, será substituído por vale combustível.

18ª - 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** – Quando não for possível levar o empregado para casa, por qualquer que seja o motivo, o empregado ficará no máximo 15 minutos em espera, ultrapassado este tempo a empresa providenciará um transporte para o seu retorno.

19ª - TRANSPORTE PARA LOCAIS DE DIFÍCIL ACESSO – A Empresa fornecerá aos empregados, que laborem em locais de difícil acesso, meios de transportes para acesso ao local de trabalho, devendo o referido meio de transporte, ser condizente com o conforto e segurança necessários aos trabalhadores.

20ª - INCENTIVO A EDUCAÇÃO – Durante a vigência do presente acordo a MRS reembolsará aos empregados parte ou totalidade do valor das mensalidades escolares conforme tabela, incorridas por estes em cursos de ensino técnico, superior ou pós-graduação que se enquadrarem nos requisitos abaixo elencados: **A** - Elegibilidade: **A1**- empregados com contrato de trabalho em vigor a mais de 12 meses; **A2**- cursos com grade curricular aderente às necessidades da MRS, validados pela área de RH da MRS. **B** - Condições: **B1**- assinatura de termo de compromisso de devolução dos valores contribuídos pela MRS caso o empregado venha pedir rescisão do contrato de trabalho em até 2 ano após a conclusão do curso. O empregado ficará isento desta devolução em caso de desistência do curso se mantido o

vínculo empregatício por até dois anos após a desistência; **B2-** aprovação no período letivo, comprovada pela instituição de ensino. **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 de escala, visando permitir aos empregados que trabalham em turnos diferenciados, participem das provas nos cursos regulares em que estejam matriculados, desde que solicitado com no mínimo 72 horas de antecedência. 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. **Parágrafo Quinto** – A MRS possibilitará estágio aos seus empregados e dependentes, quando obrigatório pela instituição de ensino, dentro de sua área de atuação. **Parágrafo Sexto** – Este incentivo quando não utilizado pelo colaborador que atenda aos requisitos poderá repassar para um de seus dependentes. Tempo de Empresa de até 2 anos – 50%, Mais de 2 e até 5 anos - 70%, Mais de 5 e até 8 anos – 80%, mais de 8 e até 12 anos - 90%, mais de 12 anos, 100%. **Parágrafo Sétimo** – A MRS concederá, em janeiro de 2021, um auxílio material escolar no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) para os empregados e dependentes, para custeio de material escolar dos empregados e dependentes que estejam matriculados em pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e superior.

21ª - PLANO DE SAÚDE/ODONTOLÓGICO – Durante a vigência do presente Acordo, a MRS manterá a assistência médica supletiva através de plano de saúde e plano odontológico, com o mesmo padrão e nível de cobertura atualmente praticado. **Parágrafo Primeiro** – Será concedida a isenção do fator de moderação do plano de saúde para os empregados e seus dependentes, mediante solicitação dos mesmos, nos seguintes casos: a – para exames preventivos e consultas de acompanhamento de doenças crônicas; b – para as consultas e exames preventivos indicados através do programa “PREVENIR”; c – nos exames preventivos de próstata, de câncer de mama e colo de útero, limitado a um exame por ano. **Parágrafo Segundo** – As três primeiras consultas, durante o ano, nos planos de saúde/odontológico, serão gratuitas. **Parágrafo Terceiro** – A MRS quando da prorrogação, ou não, dos contratos

vigentes, deverá consultar, antes do seu vencimento, o sindicato para avaliar a satisfação quanto ao desempenho dos serviços prestados pelas contratadas. **Parágrafo Quarto** – O sindicato e a empresa estabelecerão a inclusão de novas coberturas não previstas pela ANS.

Parágrafo Quinto – A empresa manterá o calendário de vacinação contra gripe, sem custo para os colaboradores e seus dependentes, e reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas, de seus colaboradores e dependentes, com outras vacinas, utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da saúde.

Parágrafo Sexto – Será mantido o Plano de Saúde ao empregado afastado por auxílio doença, até 6 meses após a ocorrência do afastamento, com os mesmos custos quando estava em serviço.

Parágrafo Sétimo – Será mantido o Plano de Saúde ao empregado, afastado por acidente de trabalho, com o mesmo custo quando estava em serviço, até perdurar o afastamento.

22ª - AUXÍLIO MATERNO-INFANTIL - O auxílio materno infantil será mantido no valor reajustado para R\$ 500,00 (quinhentos reais), para todos os empregados, a partir do nascimento ou adoção legal, da criança até que esta complete 7 (sete) anos de idade, ou sem limitação de idade no caso de filho inválido. O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal. **Parágrafo Único**: A concessão deste benefício será limitada a 2 (filhos) por empregado (a).

23ª - 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 36 (trinta e seis) 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. d) A empresa fornecerá aos Sindicatos cópia dos contratos de seguro dos funcionários.

24ª - PREVIDENCIA PRIVADA – A MRS manterá o plano de previdência privada, dentro do conceito de contribuição definida, para os benéficos estabelecidos no regulamento específico do MRS PREV. O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal.

25ª - TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE – A MRS facilitará as transferências de seus empregados, quando solicitadas por razões de saúde própria ou de seus familiares diretos, mediante análise da área médica e da assistência social da empresa. **Parágrafo Único** – A MRS providenciará a lotação de seus empregados o mais próximo possível de seu local de residência, com acompanhamento do Sindicato.

26ª - 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.

27ª - 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 24 (vinte e quatro) 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 COMISSÃO DE SINDICÂNCIA.

28ª - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA – Fica garantido o emprego durante os 18 (dezoito) meses que antecederem e 6 (seis) meses imediatamente posteriores 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 pela Empresa ao empregado, no momento da dispensa. **Parágrafo Segundo**: A garantia objeto da presente cláusula, não se aplica nos casos de cometimento de falta grave.

29ª - ESTABILIDADE POR ADOÇÃO - A MRS assegurará à empregada que adotar criança, de até um ano de idade, licença e estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta dias).

Parágrafo Primeiro - No caso de adoção de criança de um ano até quatro anos de idade, o período será de cento e vinte 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.

30ª - 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.

31ª - 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.

32ª - ALEITAMENTO MATERNO – A MRS concederá 1(uma) hora diária, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem 1(um) ano de idade, inclusive nos casos de adoção.

33ª - 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 que atendam as mesmas exigências. **Parágrafo Primeiro** - Enquanto no intervalo interjornada fora da sede a MRS ofertará todas as refeições diárias, sem custo ao colaborador; **Parágrafo Segundo** – A MRS não adotará a prática de quarto duplo para intervalos interjornada fora da sede; **Parágrafo Terceiro** - As dependências deverão conter banheiros individuais, com atendimento à NR24 da portaria 3214/78.

34ª - 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 esse limite seja ultrapassado, todo o tempo excedente à jornada normal, será computado com horas extraordinárias.

35ª - JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS – Considerando que as Jornadas de Trabalho do Maquinista, do Auxiliar de Maquinista e do Inspetor de Operação de Trens possuem características especiais, não se confundindo com as demais, os signatários do presente acordo ajustam que as mesmas obedecerão o limite de 8 horas diárias, com divisor de 220, ainda que venha a se entender pela configuração do regime de turnos ininterruptos de revezamento, e as horas que excederem o limite de 8 horas diárias, serão remuneradas com os adicionais estabelecidos conforme cláusula 10ª do presente acordo, e as escalas serão programadas de acordo com as 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 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. Se não houver intervalo fora da sede, será garantido o cumprimento de um intervalo por semana com duração mínima de 22 horas, que será programado após o cumprimento da 2ª jornada, sendo os demais intervalos programados com mínimo de 16 horas, como nos serviços previstos na alínea “c”, exceto para as escalas de serviço fixo. c- Quando o maquinista e o auxiliar de maquinista cumprirem jornadas de serviço fixo, que se repetem rotineiramente em local e modelo de trabalho para atendimento a operação ferroviária, o intervalo interjornada será programado com a duração mínima de 16 horas. d- Será programada uma folga com duração mínima de 56 horas, que deverá ocorrer a cada 4 escalas de trabalho, exceto nas escalas de serviço de lastro. 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 5ª, artigo 238 da CLT e receberão uma hora de sua jornada com acréscimo de 50% (cinquenta por

cento) do salário-hora, quando esta for superior a 6 (seis) horas, seja em condução de trens, lastros ou manobras, em consonância com disposição da Súmula 446 do TST. **Parágrafo Terceiro** - A Empresa se compromete em continuar a remunerar o adicional de turno, no percentual de 30% sobre o salário dos maquinistas, auxiliares de maquinistas e inspetores de operação de trens. Este adicional integra a base de cálculo do salário hora. **Parágrafo Quarto** - As jornadas de 8 horas não implicam em pagamento da 7ª e 8ª trabalhadas como 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 escalas de prontidão poderão ser cumpridas nas dependências da Empresa onde houver dormitório ou em hotel, sendo as primeiras 3 (três) horas de prontidão 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 e limitadas a quatro horas.

36ª - TURNOS DE REVEZAMENTO – REGIME DE COMPENSAÇÃO – Nas atividades que exijam trabalhos ininterruptos, a MRS adotará os modelos de escalas conhecidas como “Escala de Quatro Tempos”, (12 x 24, 12 x 48) , o modelo conhecido como “12 x 36”, ou o modelo de 2 dias diurnos de 12 horas, 2 dias noturnos de 12 horas, 1 repouso e 3 dias de folgas, ou o modelo 3 X 2, escala de 8 horas, sendo uma manhã, uma tarde, uma noite, repouso e folga, conforme opção da maioria dos colaboradores de cada coordenação, pesquisa que deverá ser feita pelo Sindicato. **Parágrafo Primeiro** – Nestas escalas, os intervalos para repouso e/ou alimentação terão duração de 60 (sessenta) minutos e serão computados como de efetivo trabalho, devendo ser concedido nos seguintes horários costumeiros de refeição, entre 11:00 e 13:00, 19:00 e 21:00 e entre 01:00 e 03:00, dependendo do horário da entrada de cada funcionário, 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 30% (trinta 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 “parágrafo 2º” 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 do Parágrafo 2º e serão apuradas como horas extras, aquelas que excederem a 6 (seis) horas diárias, remunerada com o adicional previsto na cláusula 10ª. Parágrafo Quinto – Eventualmente poderão ser feitas trocas de escalas para atender interesse das partes, mediante concordância das mesmas, ficando estabelecido que tais trocas não vão gerar hora extraordinária. Parágrafo Sexto – Visando cobrir eventuais ausências, o empregado poderá cumprir jornada de trabalho no dia destinado ao seu descanso ou folga, sendo o período trabalhado apurado como hora extraordinária, caso não seja concedido outro dia de folga no período de até 15 dias. Parágrafo Sétimo – A MRS manterá a jornada prevista no caput desta cláusula, para os colaboradores que exercem atividades operacionais na Gerência de Eletroeletrônica. Parágrafo Oitavo – As escalas somente poderão ser alteradas com homologação do Sindicato

37ª- 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.

38ª - 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** – A MRS concederá um valor correspondente ao salário base do trabalhador no retorno das férias. **Parágrafo Terceiro** - As férias serão iniciadas no dia subsequente a folga e no retorno os empregados somente poderão ser escalados para iniciar a jornada de trabalho em escala diurna a partir das 6 (seis) horas da manhã. **Parágrafo Quarto** - A MRS viabilizará um sistema de férias que permita periodicamente, a todos os empregados, condições de serem gozadas nos meses considerados “nobres” (janeiro, fevereiro, julho e dezembro). **Parágrafo Quinto** - A MRS se compromete em programar as férias de seus colaboradores para os próximos 03 (três) anos, visando a facilitar a programação pessoal do colaborador. **Parágrafo Sexto** – Aos empregados estudantes, a empresa concederá as férias laborais, nos meses de junho/julho ou dezembro/janeiro coincidindo-as com as férias escolares.

39ª - FÉRIAS GESTANTES – A empregada gestante poderá marcar suas férias em sequência à licença maternidade. **Parágrafo Único** – As mães adotantes também poderão gozar suas férias em sequência a licença estabelecida em legislação específica.

40ª - MEIO AMBIENTE PPRA - A empresa permitirá o acompanhamento do Sindicato e da CIPA na revisão anual do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e LTCAT (laudo técnico de condições ambientais de trabalho), fornecendo cópias ao Sindicato após o término dos trabalhos.

41ª - 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, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da solicitação do colaborador.

42ª - 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.

43ª - UTILIZAÇÃO DE EPI – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – A MRS fornecerá gratuitamente os Equipamento de Proteção Individual – EPI, ao empregado que, por Lei e em razão das suas funções, esteja obrigado a utilizá-lo, desde que adequado aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive devendo possuir o C.A. (Certificado de Aprovação), nos termos da legislação específica, que deverá ser apresentado aos Sindicatos, quando solicitado. **Parágrafo Primeiro** – A MRS ministrará treinamentos periódicos e reciclagem quanto à conscientização, uso, forma correta de utilização, higienização, conservação e guarda do EPI. **Parágrafo Segundo** – É terminantemente proibido ao empregado recusar-se a utilizar o EPI, tendo em vista o que dispõe a legislação vigente, cuja inobservância constitui falta grave, cabendo a aplicação de penalidade ao empregado infrator. **Parágrafo Terceiro** – A MRS deverá fornecer condições ideais de conservação e guarda dos EPI's, ao empregado que esteja enquadrado nas condições previstas nesta Cláusula. **Parágrafo Quarto** – Na ausência de EPI destinado a certa atividade o colaborador terá livre direito de recusa para exercer a atividade.

44ª - 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. **Parágrafo Quarto** - Na ausência de disponibilidade de uniforme para execução de serviços onde é exigido uniforme específico pela legislação, o colaborador terá livre direito de recusa para exercer a atividade.

45ª - CIPA – As CIPAS compostas pelos empregados da MRS, terão abrangência delimitadas por trechos conforme especificado nos parágrafos abaixo: **Parágrafo Primeiro** – Horto Florestal: Sua área de atuação será no trecho de Belo Horizonte, Ramal do Paraopeba entre Sarzedo e Barreiro e no Ramal de Águas Claras; **Parágrafo Segundo** – Conselheiro Lafaiete: Sua área de atuação será no trecho de Conselheiro Lafaiete, no Ramal do Paraopeba entre Joaquim Murtinho e Sarzedo, Linha do Centro entre Miguel Burnier e Santos Dumont, Ferrovia do Aço entre o km 251 e o Andaime e no Ramal da Açominas; **Parágrafo Terceiro** – Juiz de Fora: Sua área de atuação será no trecho de Juiz de Fora, Linha do Centro entre Santos Dumont e Aristides Lobo, Ferrovia do Aço entre o km zero (Saudade) e o km 251; **Parágrafo Quarto** – Barra do Piraí: Sua área de atuação será no trecho da Linha do Centro entre Barra do Piraí e km 64, Ramal de Mangaratiba entre o km 64 e Guaíba, e nas linhas entre o km 64 e Arará, Ramal de São Paulo entre Barra do Piraí e Saudade; **Parágrafo Quinto** – Vale do Paraíba: Sua área de atuação será no trecho do Ramal de São Paulo entre Saudade e Pinheirinho; **Parágrafo Sexto** – São Paulo – Sua área de atuação será no trecho das linhas entre Manoel Feio, Roosevelt e Rio Grande da Serra e, entre Santos e Pederneiras. **Parágrafo Sétimo** – A MRS comunicará ao Sindicato através do envio do edital de convocação, a data de eleição da CIPA, facultado ao Sindicato indicar, com antecedência de 10 dias, 2 (dois) representantes para acompanhar o processo eleitoral.

46ª - 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. **Parágrafo Quinto** – Após a realização do exame periódico o empregado fica desobrigado a retornar ao seu local de trabalho para concluir sua carga horária.

47ª - ATESTADOS MÉDICOS – A MRS aceitará atestados médicos fornecidos por médicos credenciados pelo plano de saúde da empresa, pelo sindicato de base, e pelo SUS, além de médico particular desde que apresentados à coordenação ou posto médico no prazo de até 05 (cinco) dias úteis do fato. O código CID conforme orientação do Conselho Federal de Medicina não será obrigatório. **Parágrafo Único** – A MRS aceitará atestado de acompanhamento médico para os familiares de seus empregados (ascendentes e descendentes) com limite de até 10 dias anuais.

48ª - 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 materiais para emergência, além de treinar seus empregados em Curso Básico de Primeiros Socorros. Também será discutido com a CIPA e sindicato, os pontos críticos em caso de acidentes, com emissão de plano de ação e possíveis locais para permanência de ambulância e profissional capacitado para atendimento. **Parágrafo Único** – A empresa instalará caixa de primeiros socorros em todas as locomotivas.

49ª - 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 e condições 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. **Parágrafo Único**: Da mesma forma, procederá o empregado, uma vez constatando a possibilidade de ocorrência de graves riscos à outrem.

50ª - 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.

51ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – Referida cláusula, será discutida e acordada, diretamente entre empresa e sindicato.

52ª - 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. A empresa fornecerá ainda, aos sindicatos de base, a relação mensal dos empregados admitidos, em auxílio doença e sempre que solicitado pela entidade sindical o cadastro geral dos empregados com local de trabalho e endereço residencial.

53ª - REQUERIMENTOS – A Empresa responderá aos requerimentos encaminhados pelo sindicato, (ofícios e emails) no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do recebimento da correspondência.

54ª - 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.

55ª - CONTRIBUIÇÃO/CONFEDERATIVA / ASSISTENCIAL OU COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL - A empresa desde que aprovado pela Assembleia dos trabalhadores, procederá o desconto em folha de pagamento de uma entre as seguintes contribuições/cota: **Cota de Participação Negocial**; Contribuição **Confederativa**, Contribuição **Assistencial**, observando à legislação pertinente. **Parágrafo Primeiro** - O valor da contribuição ou cota negocial será fixado pela Assembleia Geral da Categoria, previamente convocada com esta finalidade, e comunicado à EMPRESA com antecedência necessária para realização do referido desconto. **Parágrafo Segundo** – Em se tratando de Cota Negocial, constante do caput desta cláusula, será descontada de todos os empregados representados associados ou não ao sindicato. **Parágrafo Terceiro** - Fica assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial que poderá ser exercido no prazo máximo de 10 (dez) dias contados da efetivação do desconto, devendo o empregado apresentar a sua carta de oposição pessoalmente,

protocolando-a na sede administrativa, delegacias e subsedes sindicais, ou ainda, através de ofício enviado através dos Correios, com AR – aviso de recebimento – para a sede administrativa do sindicato, **no seguinte endereço: Rua Dr. César Bierrembach, 80/90 - Centro – CEP: 13.015-025 – Campinas/SP.** **Parágrafo Quarto** - O SINDICATO assume a responsabilidade por qualquer pendência, judicial ou não, suscitada por empregado decorrente desta cláusula.

56ª - QUADRO DE AVISOS – A MRS permitirá, mediante avaliação e autorização prévia da área de Comunicação Empresarial, a fixação em seus quadros de avisos, de comunicados do sindicato, de interesse da categoria, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva, ou que sejam contrárias aos procedimentos, regulamentos e normas da Empresa.

57ª - PENALIDADES - Será aplicada à parte inadimplente multa de 100% (cem por cento) do menor salário praticado pela MRS, por infração de quaisquer disposições deste acordo, revertida em favor do empregado e em valor dobrado no caso de reincidência.

58ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA – A MRS prestará assistência jurídica, civil e criminal sem ônus aos seus empregados em casos de ocorrências oriundas de suas atividades profissionais, quando solicitada pelos mesmos, sem prejuízo da iniciativa da empresa de assim o 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.

59ª - COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO – As partes, 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.

60ª - AVISO PRÉVIO ADICIONAL – Nos casos de dispensa sem justa causa de empregados que contarem com mais de 12 (doze) anos de serviços prestados à empresa ou mais de 45 anos de idade, a MRS concederá um “aviso prévio adicional” correspondente ao valor do salário base, sem prejuízo do previsto na Lei 12.506/2011. **Parágrafo Primeiro** – Esta parcela não terá repercussão no tempo de serviço, férias, décimo terceiro salário ou quaisquer outras obrigações trabalhistas. **Parágrafo Segundo** – As disposições contidas no caput, não se aplicam aos empregados que já possuírem o tempo necessário para requerer a aposentadoria.

61ª - DIÁRIAS – A MRS pagará, a todos os funcionários que são obrigados a viajar por necessidade do serviço para fora de sua sede, diária (ajuda de custo) no valor de R\$55,00 (cinquenta e cinco reais). **Parágrafo Único** – As diárias serão pagas da seguinte forma: De 4:00 a 07:59 horas fora da sede – meia diária; De 8:00 a 15:59 horas fora da sede – 1 diária; e a cada 16h acréscimo de uma diária integral.

62ª - JORNADA DE TRABALHO DA VIA PERMANENTE E CONDIÇÕES DE TRABALHO – A MRS considerará encerrada a jornada de trabalho do pessoal da Via Permanente, somente na hora em que chegar à sua sede de trabalho, pagando-lhes como horas extraordinárias àquelas que excederem a jornada normal de trabalho, sendo que o deslocamento da sede para o local da atividade e a volta para a sede será considerada como hora trabalhada. **Parágrafo Primeiro** - Fica a empresa obrigada a respeitar o horário de repouso e alimentação de uma hora, concedido entre a quarta e sexta hora de trabalho, considerando como de efetivo trabalho. **Parágrafo Segundo** - A frequência se necessário for deverá ser apontada à caneta diariamente pelo empregado em documento próprio. **Parágrafo Terceiro** - O ronda de via deverá portar um rádio e ou celular que possibilite contato com equipe de apoio, além de trabalho em dupla. **Parágrafo Quarto** - A empresa disponibilizará condições dignas para o ronda de via e outros do setor que necessitem de trabalhar ao longo do trecho se tratando de alimentação, água e banheiro. **Parágrafo Quinto** - O ronda de via não poderá transportar em seu percurso ferramentas e material de trabalho que superem 4 kg (quatro quilogramas), e não transportará graxas, solventes e lubrificantes. Fica proibido que cada ronda de via necessite caminhar por mais de 6 km por jornada. **Parágrafo Sexto** - Qualquer trabalhador de via permanente que necessite ficar de sobreaviso receberá o valor de 2/3 da hora normal. **Parágrafo Sétimo** - Não haverá no setor da via permanente flexibilização de horários de trabalho. **Parágrafo Oitavo** - A empresa fornecerá a todos os empregados que trabalham sob calor intenso, nos períodos mais quentes do ano, um kit contendo bloqueador solar e bebidas isotônicas visando minimizar e repor a perda de líquidos e sais minerais que na sua falta são causadores em potencial de câimbras, cansaço físico e fadiga dos trabalhadores.

63ª - COMPARECIMENTO AO SINDICATO – A MRS abonará as horas que o empregado comparecer ao Sindicato para tratar de assuntos relativos à representação sindical, mediante declaração do diretor do Sindicato, mencionando o horário de atendimento.

64ª - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – A MRS pagará, a partir da assinatura do presente acordo, o adicional de insalubridade, nos percentuais definidos pelas respectivas condições de insalubridade (laudos), tomando como base de cálculo o salário do empregado.

65ª - AUSÊNCIAS LEGAIS - Visando uniformizar procedimentos a MRS procederá adequação das ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescidas outras, adotando critérios mais vantajosos, abaixo: A - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica; B - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento; C - 20 (vinte) dias consecutivos, ao pai no decorrer das primeiras semanas do nascimento de filho; D - 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada; E - nos termos da Lei nº 9.853, de 27.10.99 (D.O.U 28.10.99), quando o empregado tiver que comparecer a juízo. **Parágrafo Primeiro** - Para efeito desta cláusula sábado não será considerado dia útil. **Parágrafo Segundo** - Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil.

66ª - ADMISSÃO DE EMPREGADOS – A MRS, nos processos seletivos, após aprovação em prova de suficiência para o cargo oferecido, em caso de empate, dará preferência aos filhos de ferroviários.

67ª - MOCHILAS – A MRS fornecerá em até 60 dias da data de assinatura deste ACT, mochilas para todos os funcionários condizentes com a atividade que exercem.

68ª - REVISÃO DE PLANOS DIRETIVOS – A MRS revisará os planos diretivos conhecidos como ADE, Plano De Carreira e Código de Medida Disciplinar com acompanhamento do sindicato.

69ª - PRÊMIO DE FÉRIAS – A MRS concederá 3 dias, a título de prêmio de férias, ao funcionário que não tiver falta injustificada ou medidas disciplinares, durante o período aquisitivo de férias. **Parágrafo Único** – Esses 3 dias serão acrescentados aos dias de férias.

70ª - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO – A MRS pagará um adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado como motorista quando, enquadrado em outra função, esteja exercendo, cumulativamente, a função de motorista. **Parágrafo Primeiro** – A MRS subsidiará a renovação da CNH (Carteira Nacional de Habilitação) dos empregados que exercem a atividade de motorista, mesmo que estejam enquadrados em outra função. **Parágrafo**

Segundo – A MRS subsidiará em 100% (cem por cento) as multas de trânsito, até decisão final de recurso impetrado pelo funcionário.

71ª - ANUÊNIO – A MRS pagará uma gratificação por tempo de serviço a todos os seus empregados. **Parágrafo Único** – Esta gratificação corresponderá à concessão de 1% (hum por cento) sobre o salário nominal do empregado, para cada ano de trabalho efetivo prestado à MRS, pago a partir do quinto ano, limitada a 35% (trinta e cinco por cento).

72ª - ESTABILIDADE POR AFASTAMENTO DE DOENÇA – A MRS assegurará a estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, a todos os empregados afastados por Auxílio Doença, após a alta médica, excetuado o cometimento de falta grave.

73ª - ESTABILIDADE GESTANTE – A MRS assegurará a estabilidade no emprego de 180 (cento e oitenta) dias, à gestante, após o término da licença maternidade, excetuado o cometimento de falta grave. **Parágrafo Primeiro** – Caso a atividade que a gestante esteja desempenhando ofereça riscos atestados pela área médica, a Empresa deverá aproveitá-la em outras atividades previstas no PCS. **Parágrafo Segundo** - Ficam excluídas das garantias previstas no parágrafo segundo as hipóteses de rescisão de Contrato de Trabalho por iniciativa da empregada, mediante acordo entre as partes e com assistência do Sindicato, ou por término do contrato a termo. **Parágrafo Terceiro** - Caso a atividade que a gestante esteja desempenhando ofereça riscos atestados pela área médica, a Empresa deverá aproveitá-la em outras atividades previstas no PCS, durante o período de gravidez.

74ª - JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho na MRS será única, fixada em 40 horas semanais, exceto para os empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento que está fixada em 36 horas semanais e as classes que tem jornada de trabalho especial, prevista em lei.

75ª - VALE CULTURA – A MRS se compromete a se inscrever como beneficiária do Programa de Cultura do Trabalhador, disponibilizando aos seus colaboradores que optarem pelo benefício, o vale cultura no valor de R\$ 100,00 (cem reais), sem ônus para os trabalhadores.

76ª - PATROCÍNIO ESPORTIVO – A MRS destinará materiais e ou verbas sociais para patrocínio esportivo para os trabalhadores da própria empresa que sejam reconhecidos atletas.

77ª - ELEIÇÃO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO – A MRS se compromete a divulgar antecipada e amplamente, todas as informações concernentes a data, horário e local para inscrições de candidaturas e quesitos necessários para habilitação ao cargo de representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da Empresa. A Empresa cumprirá a legislação, e realizará eleições diretas permitindo a livre participação dos empregados interessados.

78ª - FOLGA ANIVERSÁRIO – Todos os colaboradores terão direito a folga extra mínima de 24 horas no dia do aniversário.

79ª - AVALIAÇÃO E REVISÃO DE ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE: – A MRS com o acompanhamento do sindicato de base, avaliará em no máximo 60 dias, da assinatura do presente acordo, atendendo ao disposto na legislação, o pagamento de adicional de periculosidade ou insalubridade para equipe de solda, operadores de empilhadeiras, operadores de equipamentos de via permanente, colaboradores que exercem funções expostos a intempérie e outros.

80ª - ABONAMENTO POR GREVE TRANSPORTE COLETIVO - A empresa abonará o dia de ausência ou atraso do empregado, quando este for impedido de comparecer ao local de trabalho, por consequência de movimento parricida no transporte coletivo de passageiros (urbanos, intermunicipal e interestadual), desde que o empregado usualmente se utilizasse de tal meio e que a empresa não viabilize formas de transporte alternativo.

81ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS – Quando a empresa transferir seus empregados, por necessidade dos serviços, de forma definitiva e que impliquem em mudança de município/domicílio, garantirá, um pacote de benefício, conforme segue: **A)** Ajuda de custo no valor de 03(três) salários nominal, mediante a apresentação do novo comprovante de endereço do colaborador. **B)** Hospedagem de até 15 (quinze) dias para o colaborador e família, em hotel conveniado à empresa, conforme critério definido pela política de viagens e estadia da empresa **C)** Pagamento dos custos da mudança, limitado à R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) mediante apresentação de nota fiscal da transportadora. **D)** Concessão de carta fiança bancária (fiador), para que o empregado transferido tenha condições de locação de imóvel no local de destino.