

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2022/2023**

Pelo presente instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho, a MRS Logística S/A, sediada nesta cidade de Juiz de Fora – MG, na Avenida Brasil, 2001, CEP: 36.060-010, inscrita no CNPJ do Ministério da Fazenda sob o nº 01.417.222/0003-39, neste ato representada pelos negociadores infra assinados, devidamente credenciados, doravante denominada MRS ou Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores Em Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil, sediado na cidade do Rio de Janeiro, na Rua Santana, 77 – sobreloja – CEP:20.230-261, inscrito no CNPJ do Ministério da Fazenda sob o nº 34.060.749/0001-46, neste ato representado pelos seus dirigentes infra assinados, doravante denominado simplesmente Sindicato, resolvem, celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, nos termos das cláusulas a seguir enumeradas:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA**

O presente acordo coletivo de trabalho terá validade de um ano, com vigência de 1º de novembro de 2022, até 31 de outubro de 2023.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente acordo tem abrangência e aplicação para todos os empregados lotados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores Em Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil, exceto para os diretores da MRS Logística S/A.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

A MRS reajustará os salários dos seus empregados elegíveis ao acordo a partir de 01 de novembro de 2022, a ser aplicado sobre os salários base vigentes em 31/10/2022, pelos percentuais e condições definidas nos parágrafos subsequentes.

**Parágrafo Primeiro** – Reajuste de 6,9% (seis vírgula nove por cento) para os empregados elegíveis ao acordo, observada a regra de proporcionalidade prevista no parágrafo terceiro;

**Parágrafo Segundo** - O percentual previsto no parágrafo primeiro será aplicado aos pisos salariais até o nível 10, conforme consta da tabela que integra o presente acordo com o título de Anexo I.

**Parágrafo Terceiro** – Os empregados cujo salário base seja igual ou superior ao teto previdenciário, ou seja, R\$7.087,22 (sete mil, oitenta e sete reais e vinte e dois centavos), admitidos no período compreendido entre 01/12/2021 a 31/10/2022, receberão o reajuste proporcionalizado conforme a tabela abaixo:

Período de admissão	Proporção do reajuste	Percentual proporcionalizado
01/12/2021 a 31/12/2021	11	6,33%
01/01/2022 a 31/01/2022	10	5,75%
01/02/2022 a 29/02/2022	9	5,18%
01/03/2022 a 31/03/2022	8	4,60%
01/04/2022 a 30/04/2022	7	4,03%
01/05/2022 a 31/05/2022	6	3,45%
01/06/2022 a 30/06/2022	5	2,88%
01/07/2022 a 31/07/2022	4	2,30%
01/08/2022 a 31/08/2022	3	1,73%
01/09/2022 a 30/09/2022	2	1,15%
01/10/2022 a 31/10/2022	1	0,58%
01/11/2022 em diante	0	0,00%

**Comentado [CP1]:** REAJUSTE SALARIAL DE 6,9%

**Comentado [CP2]:** PROPORCIONALIZAÇÃO PARA OS ADMITIDOS NO PERÍODO

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado sempre no primeiro dia útil do mês 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA – 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.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SEXTA – 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 art. 214, §9º, inciso XIII, do Decreto 3.048/99.

**Parágrafo único** – A MRS poderá proceder ao desconto dos valores de débitos remanescentes do adiantamento de férias previsto no parágrafo primeiro da cláusula trigésima oitava, bem como débitos provenientes do fornecimento de Vale Alimentação/Vale Refeição, Vale Transporte e saldo de salários creditados antecipadamente ao mês do afastamento e, ainda, por ocasião da dispensa.

### CLÁUSULA SÉTIMA – 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.

### CLÁUSULA OITAVA – AVISO DE CRÉDITO E COMPROVANTES DE RENDIMENTOS

A MRS disponibilizará os comprovantes mensais de Aviso de Crédito, para consulta e impressão, pelos colaboradores, diretamente no Portal RH. Anualmente estarão disponíveis os comprovantes de rendimentos para fins de Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física, para consulta e impressão via intranet no Sistema de Administração de Pessoal.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA NONA – ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

A MRS adiantará, por ocasião das férias, 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, caso contrário o valor será adiantado no mês de julho/2023 com crédito até o dia 31/07, aos empregados que ainda não tenham recebido tal adiantamento, o qual será compensado na sua quitação em dezembro.

#### ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

##### CLÁUSULA DÉCIMA – 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 de 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.

#### ADICIONAL NOTURNO

##### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – 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.

#### OUTROS ADICIONAIS

##### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE MONITORIA

Como medida de incentivo ao plano de qualificação de novos colaboradores, a MRS concederá uma vantagem, denominada “adicional de monitoria” aos colaboradores, enquanto estiverem atuando como monitores no processo de formação de novos aprendizes. A monitoria, treinamento no posto de trabalho, deve constar de Projeto de Treinamento, desenvolvido na Academia MRS.

Para o exercício da Monitoria, o colaborador deverá:

- Ser capacitado na Técnica de Monitoria,
- Ser detentor de conhecimento teórico e prático no conteúdo que irá transmitir,
- Apresentar desempenho satisfatório.

**Parágrafo Primeiro:** O valor do adicional estabelecido no “*caput*” será correspondente a 18% (dezoito por cento) do salário hora normal e incidirá sobre as horas efetivamente trabalhadas no exercício da monitoria.

**Parágrafo Segundo:** O adicional estabelecido no “*caput*” integrará a base de cálculo para a apuração do valor do salário hora.

##### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ADICIONAL DE MONOCONDUÇÃO

A MRS manterá para todos os maquinistas, uma vantagem pessoal correspondente a um acréscimo de 16% (dezesseis por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas pelo maquinista sob o regime denominado “*monocondução*”, inclusive nas operações de carregamento e descarregamento das composições.

**Parágrafo Primeiro-** 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.

**Parágrafo Segundo:** As partes validam o “Relatório Individual de Maquinista – EQUIPAR” e “Histórico de Trens” como documento apto para a apuração do período em que o maquinista exerceu suas atividades em *monocondução*, sendo validadas, igualmente, as anotações a este título no sistema da **Empresa**, anotações estas conferidas pelo próprio empregado.

#### PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

A MRS manterá, no exercício de 2023, 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\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), que será creditada na folha de pagamento do mês julho de 2023, conforme critérios a serem definidos no acordo específico.

**Comentado [CP3]:** PARCELA FIXA DO PPR = R\$1.400,00

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – VALE ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir do mês de novembro de 2022, a MRS manterá o fornecimento do vale alimentação/refeição, inclusive nas férias e para as mães durante o período de afastamento em virtude da licença maternidade, mediante créditos mensais em cartão eletrônico, reajustando o seu valor para R\$ 1.040,16 (mil e quarenta reais e dezesseis centavos), correspondentes a 24 (vinte e quatro) vales de valor unitário de R\$43,34 (quarenta e três reais e trinta e quatro 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, encaminhado pelo correio ou por e-mail cadastrado pelo empregado, cujo vencimento será após o início do recebimento do benefício previdenciário.

**Parágrafo Quarto:** Excepcionalmente, no mês de dezembro/2023, o valor do crédito do cartão alimentação será de R\$1.490,16 (mil e quatrocentos e noventa reais e dezesseis centavos), de maneira que o valor de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) será creditado até o dia 20/12/2023 e o valor remanescente será creditado até o final do mês de dezembro/2023.

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

**Comentado [CP4]:** Extensão para as mães durante o período de licença maternidade

**Comentado [CP5]:** VALOR MENSAL DO VA/VR SERÁ DE R\$1.040,16, EQUIVALENTE A 24 VALES NO VALOR UNITÁRIO DE R\$43,34

**Comentado [CP6]:** TICKET DE NATAL = R\$450,00

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – 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 manutenção que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada superior a 6 horas, às equipes que iniciarem suas jornadas no horário compreendido entre 5h e 8h, um lanche composto de café com leite e pão com manteiga.
- B. Quando maquinistas e auxiliares de maquinistas, com atividade programada para condução de trens em viagens, auxílios, atividades de lastro, manobras e dividendos, com jornadas superiores a 4 horas, bem como nas atividades de inspetoria de operação de trens em todas as atividades, fornecerá uma refeição (marmitex) composta conforme orientação de um nutricionista.
- C. O marmitex será fornecido nos horários abaixo definidos nas alíneas “D” e “E” seguintes:
- D. O almoço será servido exclusivamente nos termos da alínea “B”, a quem estiver em serviço no horário compreendido entre 10 (dez) horas e 14 (quatorze) horas. O marmitex não será fornecido nos casos em que o empregado iniciar sua jornada em serviço a partir de 13 (treze) horas e/ou encerrar antes de 12 (doze) horas, sendo que este último será no caso em que a caderneta será fechada na sede.
- E. O jantar será servido exclusivamente nos termos da alínea “B”, a quem estiver em serviço no horário compreendido entre 17 (dezessete) horas e 21 (vinte e uma) horas. O marmitex não será fornecido nos casos em que o empregado iniciar sua jornada em serviço a partir de 20 (vinte) horas e/ou encerrar a jornada antes de 19 (dezenove) horas, sendo que este último será o caso em que a caderneta será fechada na sede, visto que o empregado terá realizado sua refeição antes de iniciar a jornada de trabalho.
- F. Caso o empregado venha iniciar a passagem em local que não possua restaurante, será considerado como encerramento da concessão de fornecimento do marmitex, o horário final de seu deslocamento.
- G. O fornecimento previsto nas alíneas “D” e “E” fica restrito à concessão de um marmitex por apresentação em serviço. Nos casos em que o marmitex for fornecido no final da jornada, este deverá ser enviado pela responsável pelo pátio de término do serviço.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – VALE TRANSPORTE

A MRS concederá vale transporte, nos termos estritos da legislação em vigor, a todos os empregados que necessitem 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, encaminhado pelo correio ou por e-mail cadastrado pelo empregado, cujo vencimento será após o início do recebimento do benefício previdenciário.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – TRANSPORTE

A MRS fornecerá transporte gratuito aos empregados quando, no cumprimento de sua jornada de trabalho, forem compelidos a iniciar ou finalizar 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” não se aplicam aos empregados que se utilizam de veículo próprio no deslocamento para o trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Quando não for possível levar o empregado para casa, por qualquer que seja o motivo, o ponto será aberto em atividade de aguardando condução até que o efetivo deslocamento para sua residência seja possível, quer por veículo próprio ou por transporte público.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Durante a vigência do presente Acordo a MRS reembolsará os seus empregados 30% (trinta por cento) 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.
- A3- empregados com conceito mínimo no ADE de “atende parcialmente”

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.

#### AUXÍLIO SAÚDE

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA – 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 praticado, 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.

**Parágrafo Terceiro-** No caso previsto no §2º, o empregado poderá fazer a opção pelo débito em conta corrente ou ainda por receber o boleto através do e-mail cadastrado pelo sistema Alô RH, de responsabilidade da Gerência de Administração de Pessoal.

#### AUXÍLIO MATERNIDADE

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO MATERNO INFANTIL

O auxílio materno infantil será reajustado para o valor de R\$600,00 (seiscentos reais), exclusivamente para as empregadas, para os pais que detenham a guarda do filho e para os empregados com esposa inválida, até que o filho, inclusive o legalmente adotado, complete 7 (sete) anos de idade, ou sem limitação de idade no caso de filho inválido. O valor deste benefício não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal e será pago a partir do momento em que os empregados comprovarem o atendimento aos requisitos.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** O benefício previsto nesta cláusula abrange também os empregados com união estável homoafetiva, que possuam filhos nas condições previstas no caput ou no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o Art. 45, § 2º da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06/08/2010 (DOU de 11/08/2010).

**Parágrafo Quarto:** No caso de filho(a) inválido(a), após completar 7 (sete) anos de idade, o colaborador deverá a cada 2 (dois) anos, apresentar à área médica da MRS para análise e validação, laudo médico especializado que comprove a condição de invalidez do filho(a) inválido(a), sob pena de interrupção automática do benefício.

**Comentado [CP7]:** AUXÍLIO MATERNO INFANTIL = R\$600,00

**Comentado [CP8]:** INCLUSÃO DO PARÁGRAFO QUARTO

#### SEGURO DE VIDA

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Durante a vigência do presente Acordo a MRS manterá para todos 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% (cem por cento) 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).

#### **APOSENTADORIA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE**

A MRS envidará esforços para atender aos 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.

#### **ASSÉDIO MORAL**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – 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.

#### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

#### **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ESTABILIDADE POR ADOÇÃO**

A MRS assegurará à empregada que adotar criança, licença nos termos do *caput* do art. 392-A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial e a partir da data em que a adotante apresentar o referido documento.

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – 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.

#### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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.

Os empregados poderão ser alojados em dormitórios nas condições acima descritas ou em hotéis, à critério da MRS.

#### **CONTROLE DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – REGISTRO DE PONTO**

A MRS continuará adotando o sistema de “ponto eletrônico” através da utilização dos Registradores Eletrônicos de Ponto (REP), do Sistema Móvel de Controle de Frequência, com a utilização de equipamentos móveis de tecnologia apropriada, aptos para os registros de ponto. Nas localidades onde não houver os REP's e/ou os equipamentos móveis, poderá ser adotado o registro manual de frequência, por meio de Folhas de Frequência, caso em que o registro de frequência será informado diretamente no Sistema Eletrônico de Controle de Frequência, respeitando em todos os requisitos o que prevê a Portaria 373/MTE/2011.

Os ocupantes dos cargos de inspetor de operação de trens, maquinista e auxiliar de maquinista, integrantes da categoria “c”, farão os registros de frequência em cadernetas próprias ou equipamentos móveis de tecnologia apropriada, aptos para os registros de ponto, quando estiverem disponibilizados. Quando os registros forem efetivados nas cadernetas próprias, todas as ocorrências de frequência apontadas 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. Quando os integrantes da categoria “c” registrarem nos equipamentos móveis de tecnologia apropriada, aptos para os registros de ponto, não será mais necessário utilizar as cadernetas.

**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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – JORNADA NORMAL DE MAQUINISTAS**

Considerando que as Jornadas de Trabalho do 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 na 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 um mínimo de 12 horas, como nos serviços previstos na alínea “c”, exceto para as escalas de serviços fixos.

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 à operação ferroviária, o intervalo interjornada será programado com a duração mínima de 12 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 serviços 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.** Em observância ao que dispõe o art. 611-A, III, da CLT, os maquinistas e auxiliares de maquinistas poderão tomar suas refeições em um intervalo mínimo de 30 minutos, nas cabines das locomotivas, paradas ou em movimento, desde que não estejam exercendo suas atividades de maquinista auxiliar de maquinista e inspetor, ou 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 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 o que define a Súmula 446 do TST.

**Parágrafo Terceiro.** A Empresa se compromete em continuar a remunerar o adicional de turno, no percentual de 18% (dezoito por cento) 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% (vinte e cinco por cento), 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 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.

#### **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – TURNOS DE REVEZAMENTO – REGIME DE COMPENSAÇÃO**

Em consonância com o disposto no artigo 59-A, assim como no art. 611-A, inciso I, que estabelecem a prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho em negociação que envolva o pacto quanto à jornada de trabalho, ambos da CLT com redação inserida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 e em respeito à vontade da maioria absoluta dos empregados envolvidos em atividades que exigem trabalhos em turnos

ininterruptos, acordam as partes que a MRS poderá adotar turnos de 6(seis), 8(oito) ou 12(doze) horas, inclusive o modelo de escala de trabalho conhecida como “Escala de Quatro Tempos”, sendo o seu ciclo composto de uma jornada de doze horas seguidas de trabalho por vinte e quatro horas ininterruptas de descanso mais uma jornada de doze horas seguidas de trabalho por quarenta e oito horas ininterruptas de descanso (12 x 24, 12 x 48) ou o modelo conhecido como “12 x 36”, respeitando a opção da maioria dos colaboradores de cada órgão envolvido. Vale destacar que os dois modelos proporcionam, em média, a mesma quantidade de horas trabalhadas e de horas de descanso.

**Parágrafo Primeiro:** Qualquer alteração dos turnos já praticados, será definida conforme opção da maioria dos colaboradores, com a consulta feita pelo sindicato da base, com voto secreto, e acompanhamento pela empresa.

**Parágrafo Segundo:** Nestas escalas, os intervalos para repouso e/ou alimentação terão a duração mínima de 30 (trinta minutos) e serão computados como de efetivo trabalho, devendo ser concedido entre a 4ª e a 6ª hora, ficando desobrigado seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência.

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados que laboram em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 ou 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 Quarto:** 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 Quinto:** 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 terceiro 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 Sexto:** 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 Sétimo:** 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, ficando este prazo também vinculado às trocas previstas no parágrafo sexto.

#### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – 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.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – HORÁRIO FLEXÍVEL**

A MRS manterá horário flexível para os empregados ocupantes de cargos administrativos ou que exerçam função administrativa, 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 observando o limite legal estabelecido, horas mensais, a débito ou a crédito, estabelecendo-se que sempre que ultrapassado o limite legal, em caso de crédito a Empresa efetuará o pagamento das horas extras excedentes a este limite, com os adicionais previstos na cláusula 10ª 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 16/11/2022 a 15/02/2023
- b) entre 16/02/2023 a 15/05/2023
- c) entre 16/05/2023 a 15/08/2023
- d) entre 16/08/2023 a 15/11/2023

**Parágrafo Terceiro** – O saldo de horas acumuladas deverá ser administrado em forma de descanso, da seguinte forma:

**Comentado [CP9]: ATUALIZAÇÃO DAS DATAS**

- 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% (setenta por cento), 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 de Trabalho.

**Parágrafo Quinto** – As disposições contidas nesta cláusula não se aplicam aos empregados que laboram em turnos diferenciados.

#### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS**

Fica estabelecido que mediante concordância entre partes, as férias poderão ser concedidas nos termos do § 1º, do art. 134 da CLT, com redação inserida pela Lei 13.467/2017 e também em dois períodos de igual duração, não inferiores a quinze dias, desde que expressamente requerido pelo empregado até 15 dias antes do vencimento do período aquisitivo.

**Parágrafo Primeiro** - 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 Segundo** - Caso o empregado tenha o seu contrato de trabalho suspenso por qualquer motivo durante o período de desconto das parcelas referidas no parágrafo primeiro, ficará obrigado a efetuar o depósito do valor das respectivas parcelas, em conta corrente da MRS, mediante boleto bancário emitido por esta, encaminhado pelo correio ou por e-mail cadastrado pelo empregado, cujo vencimento será após o início do recebimento do benefício previdenciário.

**Parágrafo Terceiro** - As férias serão iniciadas no dia subsequente ao do encerramento de sua última jornada, observando o disposto no parágrafo sexto 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 Quarto** - Alterações na escala anual de férias somente serão feitas com a anuência das partes, salvo motivo relevante.

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

**Parágrafo Sexto** – As férias poderão se iniciar nos dois dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado do empregado. Porém não poderão se iniciar nos dias de folga conforme escala de trabalho, repouso semanal remunerado ou feriados.

**Parágrafo Sétimo** – Para os trabalhadores do turno revezamento e turno fixo de 12hx36h, o início das férias coincidirá com o dia subsequente à folga, exceto, se por necessidade operacional ou acordo entre as partes for necessário iniciar nos dias que antecedem a folga, ficando nesse caso garantido a concessão da folga no dia subsequente ao encerramento das férias.

#### **LICENÇA MATERNIDADE**

##### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FÉRIAS GESTANTE**

A empregada gestante poderá marcar suas férias em sequência à licença maternidade.

**Parágrafo Único** - As mães adotantes também poderão gozar suas férias em sequência à licença estabelecida em legislação específica.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

**EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – UTILIZAÇÃO DE EPI – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

A MRS fornecerá Equipamento de Proteção Individual – EPI, gratuitamente, ao empregado que, por Lei e em razão de 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.

**UNIFORME**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – UNIFORMES**

A MRS fornecerá, gratuitamente, a 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.

**CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – 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 Murтинho e Melo Franco, na Linha do Centro de Miguel Burnier a Santos Dumont, exceto a Fresa, 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 a Fresa de Santos Dumont e Três Rios, Ferrovia do Aço entre o km zero (Saudade) e o km 251;

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

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

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

**Parágrafo Décimo** - A MRS se compromete, caso ocorra atraso no processo eleitoral por qualquer motivo, que assegurará a estabilidade dos funcionários eleitos da CIPA em estabilidade pós mandato, até que ocorra o próximo processo eleitoral e permitirá a inscrição dos mesmos caso seja a vontade dos próprios, desde que atendam aos requisitos dos editais.

#### EXAMES MÉDICOS

##### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – 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.

##### 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 realizar suas atividades profissionais, 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 se tratarem de medidas coletivas de prevenção em favor do conjunto de trabalhadores, a vacinação será considerada obrigatória.

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – 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 posto médico da MRS no prazo de até 03(três) dias úteis da emissão do documento, devidamente homologados por seu corpo médico.

#### **PRIMEIROS SOCORROS**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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.

#### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CONVÊNIO**

A MRS buscará ampliar os 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.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – DIREITO DE TRABALHAR SEGURO**

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.

#### **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

#### **RELAÇÕES SINDICAIS**

##### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A MRS liberará até 2 (dois) membros da diretoria do Sindicato signatário do presente acordo, para o exercício de atividades sindicais, com pagamento do salário base, e caso o empregado receba verbas variáveis (adicionais), será feita a média dos últimos 6 meses e o resultado somado ao salário base, desde que a entidade sindical detenha a representação de, no mínimo, 500 (quinhentos) empregados da MRS em sua base territorial.

Parágrafo Único - Desde que comunicadas com até 48 horas de antecedência, serão abonadas as ausências dos empregados convocados pelos sindicatos para o exercício de atividades da entidade, limitadas a 5 (cinco) dias/mês por empregado e um total de 15 (quinze) dias-homens-mês.

##### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – 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 das IST's, Dependências Químicas e outros.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – 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.

#### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DESCONTOS SINDICAIS**

Considerando as autorizações individuais dos associados encaminhadas pelos sindicatos, 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.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – 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.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – 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.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A MRS prestará assistência jurídica a seus empregados em casos de ocorrências oriundas de suas atividades profissionais, quando solicitada pelos mesmos, sem prejuízo da iniciativa da empresa de assim proceder.

**Parágrafo Único** - Antes de ser inquirido, o empregado será comunicado que poderá solicitar ao sindicato de base a designação de assistente para acompanhar o processo ou para acompanhá-lo quando convocado a prestar depoimento para apuração de responsabilidade funcional.

##### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – 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.

Juiz de Fora, 08 de dezembro de 2022

ANEXO I – TABELA DE PISOS – ACT 2022-2023 MRS

GRADE	PISO (R\$)	CARGO
3	1.477,37	AUX LOG DE MATERIAIS
4	1.668,22	AUX MANTENEDOR; AUX MAQUINISTA; MANOBRADOR; OPER FERROV CCO; PINTOR DE MAT RODANTE
5	1.877,48	APROVISIONADOR MAT ROD; ASSIST ADMINISTRATIVO; ASSIST LOG DE MATERIAIS; MANOBRADOR PL; MANTENEDOR DE VIA; MAQUINISTA DE PATIO; OPER CONTROLE REMOTO LOCOMOTIVAS; RONDA DE VIA
6	2.116,58	AGENTE DE ESTACAO; ASSIST ADMINISTRATIVO II; ASSIST APOIO OPERACIONAL; ASSIST INF MAN MAT ROD; CONTROLADOR OPERACAO PATE; ELETRICISTA; ELETRICISTA PREDIAL; MANOBRADOR SR; MANTENEDOR DE VIA PL; MANTENEDOR ELETRICISTA; MANTENEDOR FREISTA; MANTENEDOR MANOBRADOR; MANTENEDOR MECANICO; MANTENEDOR METALURGICO; MAQUINISTA; MOTORISTA; OFICIAL CIVIL; OPER DE ESCALAS; OPER DE PONTE ROLANTE; OPER MANTEN VIA; OPER SISLOG
7	2.458,64	AGENTE DE ESTACAO PL; ASSIST DE PESSOAL; ASSIST DE SEG PATRIMONIAL; ASSIST INF MAN MAT ROD PL; ASSIST INFORM LOG DE MATERIAIS; ASSIST OPERAC VIA; ASSIST PATRIMONIAL; ASSIST RELAC INSTITUCIONAL; ASSIST SERVICOS COMPARTILHADOS; ASSIST SUPORTE CONTROLE MANUT; CONTROLADOR OPERACAO PATE PL; CONTROLADOR TRAF OUTRAS FERROV; MANTENEDOR DE VIA SR; MANTENEDOR ELETRICISTA PL; MANTENEDOR FREISTA PL; MANTENEDOR MANOBRADOR PL; MANTENEDOR MECANICO PL; MANTENEDOR METALURGICO PL; MAQUINISTA PL; OPER DE ESCALAS PL; OPER DE MAQ OPERATRIZES; OPER MANTEN VIA PL; OPER PRODUCAO; TEC DE TELECOMUNICACOES; TEC ELETROELETRONICO; TEC MANUT LABORATORIO; TEC OPER MANT VIA; TECNICO ELETROELETRONICO
8	2.892,49	AGENTE DE ESTACAO SR; ASSIST COMERCIAL; ASSIST CONTABILIDADE; ASSIST DE GESTAO; ASSIST DE RESP SOCIAL; ASSIST DESENV RH; ASSIST EM SEG E RISCO OPERAC; ASSIST FINANÇAS; ASSIST INF MAN MAT ROD SR; ASSIST INF TRANSPORTE I; ASSIST INFORMACOES DE TI; ASSIST JURIDICO; ASSIST LOG DE MATERIAIS LIDER; ASSIST OPERAC VIA PL; ASSIST ORCTO E CUSTOS; ASSIST PCM MECANICA; ASSIST PCM VIA; ASSIST PLANEJAMENTO; ASSIST REMUNERACAO; ASSIST SAUDE; ASSIST SUPRIMENTOS; ASSIST TECNICO DE MATERIAL; ASSIST TRIBUTARIO; CONTROLADOR DE TRAF FERROV; CONTROLADOR OPERACAO PATE SR; INSPETOR DE MANUT MAT RODANTE; MANTENEDOR ELETRICISTA SR; MANTENEDOR FREISTA SR; MANTENEDOR MANOBRADOR SR; MANTENEDOR MECANICO SR; MANTENEDOR METALURGICO SR; MANTENEDOR VIA LIDER; MAQUINISTA SR; OPER DE ESCALAS SR; OPER DE MAQ OPERATRIZES PL; OPER FERROV PROGR OPERACAO; OPER FROTA ESPECIAL TRILHOS; OPER MANTEN VIA SR; OPER PRODUCAO PL; OPERADOR FERROV PROGR OPERACAO; PROGRAMADOR PROD INDUSTRIAL; SECRETARIA; SOLDADOR; TEC CONFIABILIDADE ELETRO; TEC DE SEGURANCA TRABALHO; TEC DE TELECOMUNICACOES PL; TEC DE VIA; TEC DIAGNOSTICO VIA; TEC ELET EQUIP VIA; TEC ELETROELETRONICO PL; TEC ELETROMECC EQUIP VIA I; TEC ENFERMAGEM DO TRABALHO; TEC MANUT LABORATORIO PL; TEC MEC EQUIP VIA; TEC MEIO AMBIENTE; TEC OPER MANT VIA PL; TEC PPCM
9	3.408,57	ASSIST INF TRANSPORTE II; ASSIST OPERAC VIA SR; CONTROLADOR DE TRAF FERROV PL; INSPETOR DE MANUT MAT RODANTE PL; INSPETOR OPERACAO PATE; INSPETOR OPERACAO TRENS; INSTRUTOR OPERACAO TRANSPORTE; MANTENEDOR LIDER; OPER DE MAQ OPERATRIZES SENIOR; OPER PRODUCAO SR; PROGRAMADOR PATE; PROGRAMADOR PROD INDUSTRIAL PL; TEC BORDO LOCOS; TEC CONFIABILIDADE ELETRO PL; TEC DE SEGURANCA TRABALHO PL; TEC DE TELECOMUNICACOES SR; TEC DE VIA PL; TEC DIAGNOSTICO VIA PL; TEC ELET EQUIP VIA PL; TEC ELETRICISTA LOCOS; TEC ELETROELETRONICO SR; TEC ELETROMECC EQUIP VIA II; TEC ENFERMAGEM DO TRABALHO PL; TEC LOG DE MATERIAIS; TEC MANUT LABORATORIO SR; TEC MANUTENCAO; TEC MEC EQUIP VIA PL; TEC MECANICO LOCOS; TEC MEIO AMBIENTE PL; TEC OPER MANT VIA SR; TEC PPCM PL
10	3.905,36	CONTROLADOR DE TRAF FERROV SR; CONTROLADOR DE TRAF PATE; INSPETOR DE MANUT MAT RODANTE SR; INSPETOR DE PRODUCAO; MONITOR DE QUALIDADE OPERACAO TRANSPORTE; OPER PRODUCAO LIDER; PROGRAMADOR PROD INDUSTRIAL SR; TEC CONFIABILIDADE ELETRO SR; TEC DE SEGURANCA TRABALHO SR; TEC DE VIA SR; TEC DIAGNOSTICO VIA SR; TEC ELET EQUIP VIA SR; TEC ELETRO LIDER; TEC ENFERMAGEM DO TRABALHO SR; TEC MEC EQUIP VIA SR; TEC MEIO AMBIENTE SR; TEC OPER MANT VIA LIDER; TEC PCP - ESTALEIRO SOLDA; TEC PPCM SR