

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP006380/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016976/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.246440/2024-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/04/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND TRAB ADM CAP TER PRIV.RET ADM GER SERV PORT EST SP, CNPJ n. 58.200.916/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVERANDY CIRINO DOS SANTOS;

E

HIDROVIAS DO BRASIL ADMINISTRACAO PORTUARIA SANTOS S.A., CNPJ n. 34.189.633/0001-01, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JAIME YGOR PIMENTEL DE SANTANA e por seu Diretor, Sr(a). RICARDO LUIZ CERQUEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Administrativos em Capatazia nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários**, com abrangência territorial em **Santos/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO E REMUNERAÇÃO BÁSICA**

A **EMPRESA** aplicará aos seus respectivos empregados, a partir de 01 de julho de 2023, o reajuste de 4% (quatro por cento) sobre os salários vigentes em 30/06/2023

**Parágrafo Único:** Aos empregados da **EMPRESA**, fica garantido a partir do mês de julho de 2023, o piso salarial já corrigido, no valor mensal correspondente a R\$ 2.149,68 (dois mil cento e quarenta e nove reais e sessenta e oito centavos)

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

A EMPRESA efetuará adiantamento salarial de 30% (trinta por cento) do salário nominal contratual, no décimo quinto dia do mês, ou no dia útil subsequente quando este recair em domingo e/ou feriado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA QUINTA - HORA EXTRA

O serviço prestado em horas extraordinárias será obrigatório de acordo com as necessidades das operações, a critério da empresa, e serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), incidente exclusivamente sobre a remuneração básica da jornada ordinária do período diurno e com acréscimo 100%(cem por cento) aos domingos, feriados e ou dia de folgas já compensadas.

**Parágrafo Primeiro** - O trabalho prestado aos domingos não será considerado “extraordinário” quando for compensado pela concessão do repouso correspondente em outro dia da semana, na forma prevista no parágrafo 2º, do art. 59, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Para os empregados que trabalham em regime de turnos de revezamento de oito horas, o trabalho prestado aos domingos será considerado normal, em regime ordinário, já que usufruem o descanso semanal correspondente em outro dia da semana, conforme escala previamente elaborada sobre os de serviços e folgas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de julho de 2023, a **EMPRESA** concederá aos seus funcionários, lotados nos seus Terminais (Pátios), Armazéns e Escritórios, vale refeição e/ou similar com valor de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais) por mês de trabalho, sendo que a **EMPRESA** não efetuará nenhum desconto durante a vigência do presente Acordo.

Afastamentos do trabalho (suspensão), banco de horas, doença, acidente, maternidade e paternidade, estudos, ou qualquer outro motivo de afastamento previdenciário, será garantido o auxílio alimentação, limitado a 6 meses

**Parágrafo Primeiro** – O benefício refeições “in-natura” e ou Vale refeição será fornecido á aqueles que trabalham no período de 08 (oito) ou 06 horas de trabalho, tanto no período diurno como no período noturno.

**Parágrafo Segundo** - O valor do benefício concedido através de vales refeições ou similar, não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito.

**Paragrafo Terceiro** – O funcionário poderá optar em dividir os créditos entre vale refeição e vale alimentação.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

A **EMPRESA** concederá Vale-Transporte, conforme determina a legislação vigente, sendo que a **EMPRESA** não efetuará nenhum desconto durante a vigência do presente Acordo.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA OITAVA - PLANO DE SAÚDE

A **EMPRESA** mantém um convênio médico local, visando assegurar aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, optarem pela inclusão no Plano de Assistência Médica Hospitalar (padrão de atendimento Standard), visando ao atendimento médico-hospitalar e ambulatorial, extensivo aos seus dependentes diretos, assim considerados os inscritos como tal no INSS até o máximo de 24 anos de idade de conformidade com o regulamento específico da entidade administradora do Plano de Saúde. Será descontado em folha de pagamento a coparticipação obedecendo os critérios firmados com a operadora do plano, limitado a 30% do salário.

**Parágrafo Único** – Quando o funcionário se afastar por prestação de serviço militar, auxílio doença, auxílio maternidade e/ou por acidente do trabalho a **EMPRESA** se compromete a manter esse benefício, assumindo integralmente os custos, pelo período máximo de 12 (doze) meses a contar da data do afastamento, desde que a quantidade de funcionários afastados não ultrapasse a 20% (vinte por cento) do quadro total de funcionários contratados por prazo indeterminado.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que contar mais de 2 (dois) anos de tempo de serviço na **EMPRESA** e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social farão jus, ao benefício do complemento do auxílio-doença. A **EMPRESA** garantirá aos seus funcionários (durante o período de afastamento), 20% no total de Rendimento Bruto pelo período de 4 meses.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento previsto no “caput” deverá ocorrer juntamente com os demais empregados.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 01 de julho de 2023, a **EMPRESA** fornecerá auxílio creche no valor de R\$ 136,00 (cento e trinta e seis reais) por mês ao filho de até 1 (um) ano de idade, de colaboradores mães biológicas ou colaboradores que comprovem a guarda do menor.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregados portadores de credenciais para ingresso na faixa do cais, que prestam serviços no cais e/ou a bordo dos navios, e para aqueles que exercerem suas funções operacionais nos pátios e armazéns, serão protegidos através de seguro contra acidentes pessoais (morte e invalidez) de 36 vezes o salário base contratual incumbindo à empresa, firmar o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio mensal será custeado integralmente pela **EMPRESA**

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES

Considerando que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção ao trabalho e o disposto no artigo 8º, §3º, da CLT, e parágrafo único do artigo 32 da lei 12.815/13, pelo presente instrumento normativo, na forma do artigo 611-A da CLT, EMPRESA e SINDICATO resolvem regulamentar a aplicação do §2º do artigo 40 da Lei 12.815/13, que prevê que a contratação “com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados”, prevenindo e remediando controvérsias na sua aplicação, da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro** - A **EMPRESA** definirá os critérios de seleção e métodos de avaliação e aprovação, para contratação de trabalhador portuário com vínculo empregatício, nas atividades previstas no artigo 40, § 1º, da Lei 12.815/2013, envolvidas no presente instrumento, conforme os procedimentos abaixo:

1. A **EMPRESA** fará a publicação de edital com ampla divulgação entre os trabalhadores inscritos no OGMO-Santos, conforme disposto no art. 40, § 2º, da Lei n. 12.815/13, art. 3, item 2, da Convenção OIT n. 137 e art. 19, item 8, da Constituição da OIT;
2. O processo seletivo será dividido em três fases:

**II.a.**-Na “Fase 1” o processo seletivo será realizado com participação exclusiva dos trabalhadores regularmente cadastrados ou registrados junto ao OGMO, que tenham, na forma do edital, apresentado currículos e manifestado a intenção de concorrer às vagas de emprego oferecidas;

**II.b.** - Na “Fase 2” serão preenchidas as vagas que, por questões quantitativas (falta de candidatos suficientes) ou qualitativas (análise de critérios conforme definido no caput), não tenham sido ocupadas pelos trabalhadores regularmente cadastrados e registrados no OGMO. Nesta fase concorrerão Trabalhadores inscritos no OGMO em outras atividades, conforme parágrafo 4º, acrescentado ao artigo 40 da lei 12.815/13 pela lei 14.047/20;

**II.c.** - Na “Fase 3”, caso ainda não totalizadas as contratações, serão preenchidas as vagas que, por questões quantitativas (falta de candidatos suficientes) ou qualitativas (análise de critérios, conforme definido no caput), não tenham sido ocupadas pelos critérios anteriores. Nesta fase concorrerão os empregados da **EMPRESA** que não tenham inscrição no OGMO e, também, trabalhadores do mercado de trabalho comum.

**Parágrafo Segundo** - Os editais devem assegurar o prazo mínimo de 10 (dez) dias para inscrição dos interessados, sendo que a EMPRESA fornecerá a todos o respectivo comprovante de inscrição.

**Parágrafo Terceiro** - A EMPRESA dará ciência ao SINDICATO, em cada uma das fases constantes do parágrafo primeiro, sobre os candidatos inscritos no processo seletivo e quais foram admitidos e quais foram reprovados.

Parágrafo Quarto - Caberá à EMPRESA providenciar formas de habilitação para as possíveis contratações de trabalhadores, ainda que inscritos no OGMO, mas sem habilitações específicas para as funções envolvidas

Parágrafo Quinto – A oferta de vagas e a decisão de admissão dos Trabalhadores é ato discricionário da EMPRESA, que define isoladamente seu plano de negócios, não existindo absolutamente nenhuma influência ou interferência do SINDICATO, que tomará ciência de todos os participantes do processo seletivo sem qualquer poder de veto ou interferência na escolha dos admitidos.

Parágrafo Sexto - Os trabalhadores admitidos para as funções envolvidas neste pacto coletivo terão sua representação pelo SINDAPORT, e condições coletivas reconhecidas pela EMPRESA e regidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Sétimo - Para agilização dos procedimentos envolvidos com o retorno de trabalhadores que possam atuar na forma de avulsos, a EMPRESA informará ao SINDICATO em até 24 (vinte e quatro) horas após a assinatura do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, através de ofício enviado ao [e-mail presidente@sindaport.com.br](mailto:presidente@sindaport.com.br)

Parágrafo Oitavo – O SINDAPORT, reconhece a validade de todas as contratações de trabalhadores portuários à vínculo empregatício feitas pela EMPRESA até a data da celebração do presente instrumento normativo, independente dos trabalhadores serem ou não oriundos OGMO/Santos.

Parágrafo Nono – A regulamentação do artigo 40 da Lei 12.815/13, cujo texto prevê que a contratação “com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados”, objeto da presente cláusula, fica limitada à vigência da presente norma coletiva e observância da obrigação referida no parágrafo anterior.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA INTERRUPTO

O Contrato de Experiência assinado pelas partes fica suspenso durante o período em que o empregado ficar afastado do serviço em gozo de benefício previdenciário, continuando a fruir o tempo nele previsto, após a cessação do benefício.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SERVIÇOS POR TERCEIROS E MULTIFUNCIONALIDADE

Fica convencionado que a **EMPRESA**, de acordo com as suas necessidades e como detentor de suas instalações, poderá contratar terceiros para realização dos seus serviços podendo o contratado ser Operador Portuário ou não, mantendo a contratante, única e exclusivamente as responsabilidades que lhes são atribuídas pela legislação pertinente.

**Parágrafo Primeiro:** Fica desde já acordado que será implantada a MULTIFUNCIONALIDADE prevista no Art. 43 da Lei 12.815/2.013, sendo que o empregado representado pelo **SINDAPORT** poderá ser escalado

para a execução de serviços nos locais onde a **EMPRESA** mantiver atividades, exclusivamente nas atividades elencadas no §2º. do artigo 40 da citada lei.

**Parágrafo Segundo:** Além do pessoal vinculado a prazo indeterminado, a **EMPRESA** poderá, de acordo com as suas necessidades ou conveniências, completar suas equipes de trabalho com requisição de mão-de-obra "avulsa" registrada ou cadastrada no OGMO "Órgão Gestor de Mão de Obra", observados os dispositivos legais.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Ao empregado dispensado sem justa causa ou que se demitir espontaneamente, a empresa fornecerá Carta de Referência, quando solicitada.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSFERÊNCIA DE CIDADE**

A **EMPRESA** será responsável pelo pagamento das despesas de mudança do funcionário, e do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, quando o mesmo for transferido para outras Unidades Operacionais da empresa, desde que a transferência acarrete a obrigatoriedade da transferência do domicílio do empregado. Quando a transferência for provisória, o adicional somente será pago durante o período em que durar a prestação de serviço em outra localidade diversa daquela em que o funcionário foi contratado originalmente.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SERVIÇO MILITAR**

Aos empregados em idade de prestar serviço militar, ficam assegurados todos os direitos e mantidas as obrigações de acordo com o prescrito no artigo 472 da (Consolidação das Leis do Trabalho) CLT.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA RESPONSABILIDADE POR DANOS E PREJUÍZOS**

A **EMPRESA** fica autorizada a proceder aos descontos dos valores correspondentes aos danos ou prejuízos que o empregado der causa, inclusive aos terceiros, ainda que decorrentes de simples culpa do empregado, no desempenho de suas funções ou fora delas, desde que a responsabilidade seja apurada através de uma sindicância interna, sendo que esta sindicância deverá ser efetuada por uma comissão composta por três membros, a saber: um empregado que represente os empregados, outro empregado que represente o departamento de Segurança do Trabalho e/ou Recursos Humanos e uma terceira pessoa indicada pela Diretoria da área que exerça o papel de representante da empresa.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REGULAMENTO E DEMAIS DISPOSIÇÕES INTERNAS

Os funcionários contratados deverão obedecer rigorosamente às disposições contidas em Regulamentos Internos, Ordens de Serviços, Normas Internas e demais disposições estabelecidas pelo empregador, em especial. Às que dizem respeito à Segurança Patrimonial a Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho, e as de resguardo à integridade física e saúde do trabalhador.

**Parágrafo Único** - Ao funcionário é expressamente vedado aceitar, em serviço ou fora dele, de usuários ou de terceiros, direta ou indiretamente interessados nas mercadorias nele movimentadas ou depositadas, qualquer forma de gratificação, prêmios, incentivos, presentes ou outros benefícios, seja de que natureza for, constituindo-se tal prática, em falta grave ensejadora de rescisão contratual por Justa Causa.

### JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO

Respeitado o horário de funcionamento do porto, bem como a prestação de serviços no cais de uso público, de competência da Administração do Porto e homologado pelo Conselho de Autoridade Portuária - CAP., o horário ordinário de trabalho dos trabalhadores vinculados obedecerá ao regime estabelecido pela **EMPRESA**, a seu exclusivo critério e conveniência, respeitadas as previsões constantes nos respectivos contratos de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – A **EMPRESA**, em razão de suas peculiaridades técnicas, poderá adotar, a seu critério e para parte ou todos os empregados, a jornada de trabalho operacional, a qual se dará em regime de turnos contínuos fixos ou de revezamento, devendo elaborar previamente a escala de folgas, com o consequente descanso do repouso semanal remunerado, sempre garantindo o intervalo intrajornada.

**Parágrafo Segundo** - O regime de turno dos trabalhadores que atuam em escala de revezamento, se manterá de 08 horas de trabalho, sendo que a partir de 01 de maio de 2024 a escala de revezamento de 6X1 de segunda a sábado, passará para 6x2, podendo a critério da **EMPRESA** antecipar.

**Parágrafo Terceiro** - A semana será constituída de 05 (cinco) dias de trabalho e uma folga de 24 (vinte e quatro horas) e ou de 06 (seis) dias de trabalho e uma folga de 24 (vinte e quatro horas), respeitando-se sempre o intervalo de 11 (onze) horas entre uma e outra jornada de trabalho. Para aqueles contratados para trabalhar em regime de turno de 08 (oito) horas de trabalho, também será respeitado o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas e com carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e, mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

**Parágrafo Quarto** - A jornada laboral poderá ser estendida por mais 2 horas além da jornada diária pactuada, em ambas as condições acima estabelecidas, nos termos do que prevê o artigo 59 da CLT, caso em que estas serão remuneradas como extraordinárias.

**Parágrafo Quinto** - A jornada de trabalho do empregado contratado a prazo indeterminado é vinculada à prestação de serviços ao empregador e não em função de navios em operação.

**Parágrafo Sexto** – Fica autorizado a **EMPRESA** instituir turnos de trabalho, sendo que os empregados concordam em cumprir jornada de trabalho em qualquer dos turnos estabelecidos pela **EMPRESA**, em horário diurno, noturno ou misto, considerando as necessidades dos serviços desenvolvidos na área portuária.

Parágrafo Sétimo – Serão considerados como minutos residuais, para fins de desconto de atraso, bem como para o pagamento de horas extras, tanto nos horários de entrada como de saída. Ficando, portanto desconsiderados esses minutos, desde que inferiores a 10 minutos, para o desconto e 15 minutos para pagamento.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA DESCANSO E REFEIÇÃO**

Fica acordado que o intervalo para descanso e refeição poderá ser gozado até o limite de 2 horas diárias, não excedendo este, nos termos do artigo 71 da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO MÓVEL**

Com base no disposto no Art.1º da Portaria TEM 373/11, para as empresas obrigadas à adoção do Registro Eletrônico de Ponto – SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, a adoção do ponto eletrônico móvel poderá ser feita pela empresa desde que:

a) O equipamento ou sistema a ser utilizado seja certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a “expertise” necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REP’s para homologação dos mesmos.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS OU ABONADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- a) Até 03 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- b) Até 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de Pai, Mãe, Cônjuge e Filhos;
- c) Até 05 (cinco) dias corridos como Licença Paternidade;
- d) Serão abonadas as faltas da mãe trabalhadora até o limite de 03 (três) dias consecutivos, nos casos de necessidade devidamente comprovados, para o acompanhamento de filho com idade até 14 (quatorze) anos e /ou inválido com qualquer idade, à consulta médica ou internação hospitalar. A comprovação deverá ser efetuada através de atestado passado pelo médico atendente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA AO ESTUDANTE VESTIBULANDO/ ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

As faltas ao trabalho do estudante em dias de exames, cujos horários coincidirem com o horário de trabalho, desde que em estabelecimento oficial de ensino ou reconhecido pelo órgão governamental



competente, serão abonadas pela **EMPRESA**, desde que comunicadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, ficando o empregado obrigado a fazer a devida comprovação posterior, inclusive no tocante as provas vestibulares.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA NOTURNA DE TRABALHO

A partir de 01 de janeiro de 2024, o adicional noturno será de 40 % (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, para a jornada cumprida entre 19h00 às 07h00, para os trabalhadores abrangidos por este Acordo.

**Parágrafo Único** - Para fins de cálculo do adicional noturno, a hora noturna será de 60 (sessenta) minutos;

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

#### PARAGRAFO ÚNICO – FUNCIONAMENTO DO BANCO DE HORAS

-

1) As horas trabalhadas acima da jornada de trabalho diário, serão creditadas no Banco de Horas.

2) Serão computadas como débito no Banco de Horas as horas não trabalhadas ou dispensa igual ou superior a 04 (quatro) horas.

**INCISO PRIMEIRO** – Os eventuais atrasos, superiores a 10 (dez) minutos, bem como saída antecipada, poderão ser compensados como débito no Banco de Horas, desde que tenha a anuência da empresa.

3) As horas trabalhadas em domingos, ou feriados, deverão ser acrescidas com o adicional de 100% (cem por cento) e, as trabalhadas entre segunda feira e sábado serão acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento).

4) As horas do Banco de Horas serão apuradas no período compreendido entre o 16º dia do mês anterior ao 15º dia do mês atual.

5) As compensações (folgas) de crédito serão estabelecidas em comum acordo entre a **EMPRESA** e seus empregados, sendo que a parte interessada se compromete a comunicar através do sistema de ponto com 12 (doze) horas de antecedência o dia da folga que será concedida por conta das horas/crédito acumulados no Banco de Horas. As folgas/compensações não poderão ser interrompidas, salvo por situação extraordinária de programação de serviço, que deverá também ser comunicada com antecedência de 12 (doze) horas.

6) O saldo credor do Banco de Horas também poderá ser gozado da seguinte forma:

- a) Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas
- b) Folgas coletivas (dois ou mais funcionários com crédito no Banco de Horas).
- c) Folgas antes ou depois de feriados.

7) No caso de folgas coletivas, os funcionários que não possuem saldo credor ou tiverem saldo insuficiente também poderão gozar as folgas debitando-se as horas correspondentes do Banco de Horas.

8) A apuração do Banco de Horas ajustado entre as partes terá que ser feita num prazo de 90 (noventa) dias para as horas laboradas no período.

10) As horas referentes ao saldo positivo, ou seja, não compensadas a cada 90 (noventa) dias, obedecendo ao critério da primeira hora que entra, primeira que sai, serão pagas de forma simples porque já estarão embutidos os respectivos percentuais adicionais conforme legislação vigente e, previsto no, item 3.

11) O saldo negativo não poderá ser compensado com férias do empregado ou feriado.

12) Na ocorrência de desligamento do funcionário o saldo credor será pago como hora extraordinária e, o saldo devedor (por parte do empregado) será abonado quando a rescisão for por iniciativa da **EMPRESA**.

13) As horas objeto deste Banco de Horas não terão qualquer reflexo no cômputo do descanso semanal remunerado (DSR), no aviso prévio, férias, décimo - terceiro salário e outras verbas de natureza salarial, salvo aquelas remuneradas na apuração do Banco de Horas a cada 90 dias.

14) Os empregados que já têm sua jornada acrescida semanalmente para compensação do sábado, caso venham a trabalhar neste dia, terão obrigatoriamente todas as horas trabalhadas computadas como horário extraordinário e consequentemente lançadas no Banco de Horas com acréscimo legal, conforme previsto na Clausula – item 3.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

O início do período do gozo de férias, não poderá coincidir com Sábados, Domingos, Feriados ou dias já compensados para folga prevista em escala.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI'S.**

A **EMPRESA** fornecerá aos seus funcionários que atuam nas áreas operacionais, os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, levando em conta o tipo de serviço e a atividade desenvolvida por estes, sendo os equipamentos de uso obrigatório, na forma da legislação vigente, ficando o funcionário responsável pelos

mesmos pelo tempo em que a eles estiverem confiados, cabendo-lhe a devolução, em perfeito estado de conservação, nas oportunidades devidas, arcando com os respectivos valores em caso de danos, extravios e ou Multas trabalhistas pela não utilização o equipamento, desde que comprovada a entrega do mesmo, mediante documento escrito.

## UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

Para os funcionários que exercem suas atividades na área operacional e manutenção, serão fornecidos:

- 02 (dois) jogos completos de uniformes, com validade de 01 (um) ano.

A reposição destes uniformes será gerencialmente tratada, conforme a necessidade da área.

Para os funcionários que exercem suas atividades na área administrativa, será fornecido:

- 01 (um) jogo completo de uniformes, com validade de 02 (dois) anos.

A troca dos mesmos é avaliada periodicamente pela supervisão respectiva, cabendo ao funcionário zelar pela sua conservação e lavagem.

**Parágrafo Primeiro** - Uma vez fornecidos os uniformes, o seu uso será obrigatório, obedecido na confecção destes o padrão estabelecido pela **EMPRESA**.

**Parágrafo Segundo** - Será de exclusiva e inteira responsabilidade do empregado, o material e equipamento que lhe for confiado para o exercício de suas funções. No ato da rescisão contratual, equipamentos e se assim não fizerem sofrerão descontos do valor residual da verba rescisória, o uniforme deverá ser devolvido, mesmo que não estejam em bom estado de uso.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CPATP

O empregador se obriga a apoiar os trabalhos da COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO PORTUÁRIO - CPATP, convocando eleições na forma da Lei, dando publicidade do ato através de Edital, enviando cópias ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OPÇÃO DE SINDICALIZAÇÃO

Quando da admissão de novos funcionários, a EMPRESA, se compromete a apresentar o formulário de sindicalização em caráter informativo, a ser fornecido pelo SINDAPORT.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACESSO DO SINDAPORT NA EMPRESA**

A EMPRESA permitirá, à sua conveniência, o acesso de representantes do SINDAPORT em suas dependências, para o fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, mediante negociação prévia de data e horário.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIRETORES DO SINDAPORT - LICENÇA REMUNERADA**

Aos diretores do **SINDAPORT**, empregados da **EMPRESA**, de até no máximo de 02 (dois), será concedida, licença remunerada uma vez por mês e por período de 04 (quatro) horas consecutivas, mediante solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas por escrito do Presidente do **SINDAPORT**.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, empregados da **EMPRESA** e não afastados, poderão ausentar-se até 04 (quatro dias) por ano, mediante solicitação por escrito do Presidente do **SINDAPORT**, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e negociação prévia com a **EMPRESA**.

-

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

A **EMPRESA** compromete-se a fixar em locais visíveis e de fácil acesso a seus funcionários, quadro de avisos, para comunicados e notícias de interesse da categoria profissional, desde que não contenham alusões prejudiciais à empresa e aos funcionários, bem como a partidos políticos e centrais sindicais.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE**

Será de competência da Justiça do Trabalho local, dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho e seus aditivos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIA, REVISÃO OU DENÚNCIA**

Em caso de revisão, dúvidas e/ou denúncia do presente Acordo Coletivo, observar-se-á o seguinte:

a) Em caso de divergência as partes reunir-se-ão e buscarão esgotarem todos os recursos de negociação, visando a busca de soluções. Em não composto o conflito as partes poderão nomear mediadores ou recorrer ao poder judiciário.

b) A revisão do presente Acordo dependerá de prévia apresentação escrita ao sindicato. O sindicato, após ouvir a **EMPRESA**, convocará assembleia dos funcionários caso julgue necessário, para decidir sobre a revisão do Acordo.

c) A denúncia dependerá de assembleia a ser convocada pelo sindicato.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ADESÃO**

As regras definidas neste acordo serão aplicadas aos funcionários admitidos após a assinatura do presente Acordo.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISÃO**

A **EMPRESA** e o **SINDICATO** comprometem-se a negociar em **01/julho/2024** os valores e índices econômicos das cláusulas abaixo:

Correção Salarial e Remuneração Básica;

Vale Alimentação e Auxílio Creche.

}

**EVERANDY CIRINO DOS SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SIND TRAB ADM CAP TER PRIV.RET ADM GER SERV PORT EST SP**

**JAIME YGOR PIMENTEL DE SANTANA**  
**GERENTE**  
**HIDROVIAS DO BRASIL ADMINISTRACAO PORTUARIA SANTOS S.A.**

**RICARDO LUIZ CERQUEIRA**  
**DIRETOR**  
**HIDROVIAS DO BRASIL ADMINISTRACAO PORTUARIA SANTOS S.A.**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.