

Imprimir

Salvar

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005993/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR032629/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.178191/2021-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/06/2021

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

RODRIMAR S/A TRANSP. EQUIP. INDUSTRIAIS E ARM.GERAIS EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 52.223.427/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

EUROBRAS S.A. LOGISTICA ADUANEIRA EM RECUPERACAO JUDICIAL , CNPJ n. 58.135.369/0001-91, neste ato representado(a) por seu ;

RODRIMAR SA TERMINAIS PORTUARIOS E ARMAZENS GERAIS EM RECUPERACAO JUDICIAL, CNPJ n. 07.836.442/0001-11, neste ato representado(a) por seu ;

S.A. MARITIMA EUROBRAS AGENTE E COMISSARIA EM RECUPERACAO JUDICIAL , CNPJ n. 58.150.871/0004-14, neste ato representado(a) por seu ;

GRCMAC LOCACOES DE EQUIPAMENTOS LTDA , CNPJ n. 28.037.426/0001-39, neste ato representado(a) por seu ;

E

SIND TRAB ADM CAP TER PRIV.RET ADM GER SÉRV PORT EST SP, CNPJ n. 58.200.916/0001-75, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**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 **Cubatão/SP, Guarujá/SP, Santos/SP, São Paulo/SP e São Vicente/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E REMUNERAÇÃO BÁSICA**

Fica acordado e convencionado que levando-se em conta a crise econômica que se abate sobre o país, os salários não serão reajustados e OS pisos salariais continuaram os mesmos:

Parágrafo Segundo: aos empregados da RODRIMAR, ficam garantidos, pisos salariais abaixo:

- A) R\$ 1.165,51** (Um mil, cento e sessenta e cinco reais e cinquenta e um centavos), para office-boys, mensageiros, faxineiros e copeiras, Controlador de Acesso, Auxiliar de Monitoramento; Monitoras, Auxiliar de Limpeza, Auxiliar de Serviços Gerais e porteiros;
- B) 1.266,53** ( um mil, duzentos e sessenta e seis reais e cinquenta e três centavos) para Ajudante Geral, Ajudante de Pátio, Trabalhador de Armazem;
- C) 1.703,22** ( um mil, setecentos e três reais e vinte e dois centavos) para as demais funções administrativas
- D) R\$ 1.936,55** (Um mil, novecentos e trinta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), para conferentes de pátio e assistente de operações;
- E) R\$ 2.232,63** (Dois mil, duzentos e trinta e dois reais e sessenta e três centavos) para operadores de empilhadeira e pá carregadeira até 20 toneladas;
- F) 2.943,94** (Dois mil, novecentos e quarenta e três reais e noventa e quatro centavos) Para Operadores de Empilhadeira até 36 toneladas;
- G) 3.050,70** (Três mil, cinquenta reais e setenta centavos) para operadores de empilhadeira pesada, acima de 36 toneladas.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores portuários vinculados por contrato de trabalho celebrados com a RODRIMAR, pertencentes a outras categorias, para executarem as tarefas pertinentes às suas respectivas funções, continuarão a receber o mesmo salário contratual base vigente no corrente mês, sem qualquer alteração, quer por acréscimo ou redução, como decorrência da celebração do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A RODRIMAR efetuará adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal contratual, no vigésimo dia do mês, ou no dia útil subsequente quando este recair em domingo e/ou feriado.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA QUINTA - GRATIFICAÇÃO APOSENTADORA

Ao empregado que contar no mínimo 10 (dez) anos de serviços efetivos e comprovados na empresa, em período contínuo, será concedido por ocasião de seu desligamento por aposentadoria, após a comprovação mediante documento emitido pelo INSS, uma gratificação de valor igual ao seu último salário contratual.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

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 e, jornada de seis 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.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Para cada ano de trabalho completado na empresa a partir de 1º. de março de 1986, o empregado fará jus ao adicional de 1,0% (um por cento), calculado de forma não cumulativa, incidente sobre seu salário contratual, ou seja, salário base, não se computando para tal fim o tempo anterior àquela data

### **CLÁUSULA OITAVA - JORNADA NOTURNA DE TRABALHO**

A partir de 1º. de julho de 2013, fica convencionado que, para os devidos efeitos legais e remuneratórios, o período de serviço noturno será considerado aquele realizado entre 19h00 de um dia até as 07h00 do dia seguinte, conforme determina o Art. 73 e seus respectivos parágrafos da CLT.

Parágrafo Primeiro - A hora de trabalho noturno é de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), conforme considerado na cláusula anterior.

Parágrafo Segundo - A remuneração básica da jornada de trabalho noturno será a mesma do salário base da jornada ordinária diurna, acrescida do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), sendo que o adicional de 15% (quinze por cento) sobre o que determina a Legislação Trabalhista de 20% corresponde ao pagamento de indenização pelos 7m30s. (sete minutos e trinta segundos) de redução da hora normal, passando a sim a ser computada a hora noturna como de 60 (sessenta) minutos.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO.**

O empregado que substituir temporariamente e por período superior a 30 (trinta) dias, as funções de outro empregado, terá garantido o pagamento de salário igual ao do empregado afastado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO**

A RODRIMAR concederá aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, lotados nos seus Terminais e Escritórios, refeições no próprio local de trabalho, através de cozinha e refeitórios próprios. Para os funcionários lotados em outros locais onde não existe refeitório, fornecerá Vale refeição e/ou similar com valor facial de R\$ 25,26 (Vinte e cinco reais e vinte e seis centavos) cada, por dia útil de trabalho, considerados aí também os sábados, sendo o efetuado o desconto em folha de pagamento de 20% (vinte

por cento) do valor unitário da refeição e/ou do vale refeição, obedecendo a legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**Parágrafo primeiro** – o benefício, refeições “in natura” e/ou Vale refeição será fornecido a aqueles que trabalham no período de 08 (oito) 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.

**Parágrafo Terceiro** – Para os colaboradores que trabalham na Matriz (São Paulo) o valor facial passará para R\$ 35,10 (Trinta e cinco reais e dez centavos).

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA - (VALE ALIMENTAÇÃO)

A RODRIMAR fornecerá aos seus funcionários, 01 (uma) cesta básica mensal, contendo 25 quilos de gêneros alimentícios de primeira necessidade conforme padrões estabelecidos pelo mercado fornecedor, sendo sua entrega efetuada até 15 (décimo quinto) dia útil de cada mês, ficando facultada a empresa à opção por fornecer vale alimentação no valor correspondente a uma CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS, no valor unitário de R\$ 114,97 (Cento e quatorze reais e noventa e sete centavos), sendo que este benefício não tem caráter salarial para cálculos indenizatórios e nem de incidência de encargos sociais.

**Parágrafo Primeiro** - somente farão jus ao recebimento da cesta básica aqueles funcionários que estiveram no mês anterior, integralmente a disposição do empregador, durante todos os dias de jornada normal de trabalho, salvo os casos devidamente comprovados de afastamento por motivo de férias e auxílio maternidade.

**Parágrafo Segundo** – Quando o afastamento do empregado comprovadamente ocorrer por motivo de doença e/ou acidente do trabalho a RODRIMAR fornecerá este benefício pelo período de 120 (cento e vinte) dias, a contar da data do afastamento pelo INSS.

**Parágrafo Terceiro** - dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação FICA FACULTADO a RODRIMAR optar por fornecer este benefício aos empregados desligados, licenciados e/ou aposentados, ou ainda as viúvas e/ou dependentes diretos de funcionários falecidos, desde que na época do falecimento o empregado falecido não esteja afastado das atividades da RODRIMAR, ou seja, que estivesse no exercício regular de suas funções.

**Parágrafo Quarta** - O valor do benefício concedido através de CESTA BÁSICA ou similar, obedecendo ao disposto no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito;

**Parágrafo Quinto** - A RODRIMAR, poderá optar por fornecer este benefício através do VALE ALIMENTAÇÃO, utilizando empresas devidamente registras no PAT (PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR).

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO EM HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO**

O fornecimento de refeição, lanche e ou vale refeição ao trabalhador que estiver prestando serviço em horário extraordinário nos locais onde a RODRIMAR não possua refeitório, será efetuado levando-se em conta a seguinte regra:

**Parágrafo Primeiro**- o funcionário fará jus a refeição, lanche ou vale refeição se estiver prestando serviços extraordinários nos horários destinados às refeições.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Será descontado do funcionário que optar pelo Vale-Transporte, o valor de até 6% do seu salário base, conforme determina a legislação vigente, não sendo realizado o desconto para os funcionários que percebam o salário contratual de até o valor R\$ 1.246,48 (Um mil, duzentos e quarenta e seis reais e quarenta e oito centavos), não tendo este benefício caráter salarial para cálculos de indenizações e ou de incidência de encargos sociais

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA AUXÍLIO EDUCAÇÃO - (TREINAMENTO)**

A RODRIMAR manterá integrado ao seu Programa de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal, um programa denominado (PAE) Programa de AUXÍLIO EDUCAÇÃO, que visa o desenvolvimento, formação e aprimoramento profissional, seja através de cursos de formação e ou extensão educacional.

O programa fornecerá auxílio educação para seus colaboradores, para os cursos de Graduação, Técnico e/ou de Pós-graduação, observando o que segue:

- a) O direito ao auxílio educação, para o/a colaborador/a que se enquadrar no Programa de Bolsa de Estudo, mantido pela empresa.
- b) A Rodrimar custeará as mensalidades no percentual de 50% até 100% do valor da mensalidade, conforme enquadramento de requisitos básicos necessários para se candidatar ao programa de auxílio educação.
- c) O programa visa o aprimoramento profissional dentro da área a qual o/colaborador/a esteja desenvolvendo seus trabalhos profissionais na RODRIMAR;
- d) será estabelecida uma ordem de prioridade e fila para atendimento dos interessados a participarem do PAE, sendo que a verba total mensal destinada a este programa será de no máximo R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

**Parágrafo Único** – Por se tratar de treinamento profissional, este auxílio não tem caráter salarial, e não incidirá para cálculos de verbas indenizatórias, nem média para pagamento de férias e 13º. Salário, bem como para incidências de encargos sociais.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

A RODRIMAR mantém um convênio médico local, visando assegurar aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, optarem pela inclusão no Plano de Assistência Médico-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 na folha de pagamento, para aqueles que exercerem o direito de opção pelo convênio.

a empresa arcará com percentual de 100% (cem por cento) do valor da mensalidade per-capita cobrada pela administradora do convenio, no caso do colaborador (empregado) titular. Para os dependentes legais, o empregado assume a mensalidade integral, cobrada pela administradora do convenio, portanto, não haverá subsidio da empresa para o plano de saúde dos dependentes.

**Parágrafo Primeiro** – Quando o funcionário se afastar por prestação de serviço militar, auxílio doença, auxílio maternidade, acidente do trabalho e, ou por aposentadoria por invalidez, a RODRIMAR se compromete a manter esse benefício, assumindo integralmente os custos, pelo período máximo e improrrogável de **06 (seis) meses a contar da data do afastamento, apenas para o titular do plano** e desde que a quantidade de funcionários afastados não ultrapasse a 20% (vinte por cento) do quadro total de funcionários contratados por prazo indeterminado. Ultrapassado 20% (vinte por cento) do quadro total de funcionários, a extensão do benefício não será concedida àqueles empregados que se afastarem do trabalho por quaisquer das hipóteses aqui previstas.

**Parágrafo Segundo** – O funcionário afastado por serviço militar, auxílio doença, auxílio maternidade, acidente do trabalho e/ou por aposentadoria por invalidez, **decorrido o prazo de 06 (seis) meses, arcará como o valor da sua cota-parte, assim como o valor da cota de seus dependentes quanto optar por mantê-los no plano de saúde.**

**Parágrafo Terceiro** – O funcionário poderá optar por um plano de Saúde diferenciado, neste caso arcará com a diferença entre o plano oferecido pela empresa e o plano escolhido.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

O/s beneficiário/s indicado/s em vida pelo empregado, a empresa concederá de uma única vez, uma ajuda de custo espontânea a título de auxílio funeral, de valor não inferior à remuneração base contratual auferida pelo empregado falecido por ocasião do passamento. Para fazer jus ou benefício o empregado terá que já ter completado, no mínimo um ano de serviço ininterrupto à empresa.

Parágrafo Único – a ajuda de custo previsto não terá natureza salarial, ou seja, é de natureza indenizatória e não integrará a base de cálculos para descontos previdenciários e incidência de FGTS

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

A RODRIMAR pagará às suas funcionárias (mães), que tiver (em) filho(s) de até seis anos, a importância correspondente a R\$ 130,94 (Cento trinta reais e noventa e quatro centavos) cada filho, condicionado à apresentação dos comprovantes originais dos gastos com a internação em creche ou instituição análoga, de livre escolha das empregadas, estando dessa forma à empresa dispensada a firmar convênio com creche.

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido o benefício na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros e ou separados, detenham a guarda dos filhos e, comprove esta condição junto ao Departamento de Pessoal da RODRIMAR.

**Parágrafo Segundo:** O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 30 vezes o salário base contratuais com piso mínimo de R\$ 60.626,17 (Sessenta mil, seiscentos e vinte e seis reais e dezessete centavos) e teto máximo de R\$ 458.283,93 (Quatrocentos e cinquenta e oito mil, duzentos e oitenta e três reais e noventa e três centavos) incumbindo à empresa, firmar o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio mensal será custeado integralmente pela RODRIMAR.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO INCENTIVADO - (P.D.V. I.)**

Parágrafo Primeiro – As partes convencionam de comum acordo que a RODRIMAR, poderá instituir, de forma espontânea e por sua liberalidade, o PDVI (PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO INCENTIVADO), observando o seguinte regramento:

- 1)- Requisitos exigidos para que o funcionário tenha direito a participar do PDVI;
  - a)- Ter mais de 12 anos de trabalho ininterrupto na empresa RODRIMAR;
  - b)- Ter mais que 60 anos de idade;
  - c)- Estar aposentado/a junto ao INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (I.N.S.S.)
  
- 2)- Como o/a funcionário/a pode participar:

a)- Através de uma carta dirigida à direção da RODRIMAR, manifestando o desejo e a intenção espontânea de participar do programa e anexando uma cópia do comprovante da concessão de aposentadoria, fornecido pelo INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDENCIA SOCIAL - INSS;

b)- Os documentos serão analisados pelo Chefe de Pessoal da RODRIMAR, que se estiverem de acordo os encaminhará para ciência da Direção da Área em que o/a funcionário/a presta serviço;

c)- A direção da área terá a opção de confirmar ou vetar a inclusão no PDVI, portanto colocará o seu despacho de concordância ou não, relatando o motivo da decisão e, encaminhará ao Setor de Recursos Humanos para as providências e devida comunicação ao/a funcionário/a.

Parágrafo Segundo – Dos direitos que o programa oferece:

1)- Para funcionários que contem com mais de 20 (vinte) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa RODRIMAR;

a)- durante o PRIMEIRO ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a RODRIMAR pagará 100% (cem por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

b)- durante o SEGUNDO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a RODRIMAR pagará 50% (Cinquenta por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

c)- durante o TERCEIRO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a RODRIMAR pagará 25% (Vinte e Cinco por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

d)- durante o QUARTO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a RODRIMAR fornecerá os benefícios de Assistência Médico (plano Standard) ao titular, de forma gratuita bem como 01 (uma) Cesta Básica;

e)- após o término do quarto ano, cessa automaticamente, sem qualquer comunicado verbal ou escrito, o direito adquirido com a sua opção por participar do PDVI.

1)- Para funcionários que contem com mais de 12 (Doze) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa RODRIMAR e, até 19 (dezenove) anos e 11 (onze) meses;



a)- durante o PRIMEIRO ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a RODRIMAR pagará 50% (Cinquenta por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

b)- durante o SEGUNDO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a RODRIMAR pagará 25% (Vinte e Cinco por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

c)- durante o TERCEIRO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a RODRIMAR fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano Standard) ao titular, de forma gratuita bem como 01 (uma) Cesta Básica;

d)- após o término do Terceiro ano, cessa automaticamente, sem qualquer comunicado verbal ou escrito, o direito adquirido com a sua opção por participar do PDVI.

**Parágrafo Terceiro** – os direitos oferecidos pelo programa (PDVI) cessam automaticamente caso o/a funcionário/a beneficiado/a venha a falecer no decurso do desfrute do benefício estabelecido, ou seja, o benefício não é extensivo aos dependentes.

**Parágrafo Quarto** – o desligamento do/a funcionário/a será feito na forma de dispensa por iniciativa da RODRIMAR, sendo pago todos os direitos trabalhistas, de conformidade com a Lei vigente.

**Parágrafo Quinto** – Por tratar-se de liberalidade e iniciativa da RODRIMAR, o plano é instituído em CARÁTER EXPERIMENTAL e, terá vigência de apenas 12 (doze) meses contados da data da assinatura desse acordo, podendo ser, suspenso e/ou renovado no todo ou em parte, sendo que no caso do mesmo ser suspenso, serão honrados os compromissos firmados e que estiverem em andamento até o seu término.

**Parágrafo Sexto** – o pagamento previsto nesta cláusula, a título de VERBA INDENIZATORIA – PDVI, não terá natureza salarial, ou seja, é de natureza indenizatória e não integrará a base de cálculos para descontos previdenciários e incidência de FGTS.

**Parágrafo Sétimo** – Por tratar de liberalidade e iniciativa da RODRIMAR, esse plano poderá ser substituído no todo ou em partes, a qualquer tempo, caso venha a ser implementado um plano com as mesmas finalidades, seja por iniciativa do SINDICATO PATRONAL - SOPESP e, ou por alterações na Legislação Trabalhista vigente

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SERVIÇOS POR TERCEIROS E MULTIFUNCIONALIDADE**

Fica convencionado que a RODRIMAR, 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 na Lei 12.815/2013, sendo que o empregado representado pelo SINDAPORT poderá ser escalado para a execução de serviços nos locais onde a RODRIMAR mantiver atividades, especialmente as atividades elencadas nos incisos I e III do artigo 40 da referida Lei.

**Parágrafo segundo:** Além do pessoal vinculado a prazo indeterminado a RODRIMAR poderá, de acordo com a sua necessidade ou conveniência, 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 (Lei 12.815/13).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica expressamente assegurado a RODRIMAR, instituir o Banco de Horas previsto pela Lei 9601/98, e regulamentada pelo Decreto 2480/98, cuja aplicação será regida pelas regras a serem aprovadas em Assembleia dos Empregados convocada pelo SINDAPORT:

## FUNCIONAMENTO DO BANCO DE HORAS

1) As horas trabalhadas acima da jornada de trabalho diário, serão creditadas no Banco de Horas, limitando-se a duas horas diárias, conforme legislação vigente

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

Parágrafo Único – 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) Às 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 dia 19 de um mês ao dia 18 do mês seguinte

5) As compensações (folgas) de crédito serão estabelecidas em comum acordo entre a Rodrimar e seus empregados, sendo que a parte interessada se compromete a comunicar por escrito 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) O número máximo de crédito será fixado em 70 (Setenta) horas mantidas no Banco de Horas, sendo que as horas excedentes que ultrapassarem este número fixado deverão ser remuneradas como horas extras no percentual fixado conforme legislação.

9) A apuração do Banco de Horas ajustado entre as partes terá que ser feita num prazo de 120 (Cento e Vinte) dias para as horas laboradas no mês anterior.

10) As horas referentes ao saldo positivo, ou seja, não compensadas a cada 120 (Cento e Vinte) 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 na Cláusula Terceira, 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 Rodrimar.

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 120 dias.

14) A Rodrimar fornecerá mensalmente aos seus funcionários abrangidos pelo presente Acordo, juntamente com o espelho do ponto, extrato com o saldo de horas a crédito ou a débito constante no Banco de Horas, onde deverá constar a assinatura de ciente do funcionário.

15) 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 conseqüentemente lançadas no Banco de Horas com acréscimo legal, conforme previsto na Clausula Terceira – item 3.

16) Após doze meses, de vigência deste acordo, será feita a apuração do Banco de Horas, sempre no mês de abril. O saldo de Horas (débitos ou créditos) existentes na apuração (30 de abril) deverá ser zerado, sendo as horas positivas pagas como horas extras no mês de maio.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 RODRIMAR, 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 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, e o limite normal fixado em Lei, de 44 (quarenta e quatro horas) por semana e de 220 (duzentos e vinte horas) por mês. Para aqueles contratados para trabalhar em regime de turno de 06 (seis) horas de trabalho, também será respeitado o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas e com carga horário semanal de 36 (trinta e seis) horas e, mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

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

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

**Parágrafo Quarto** – 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 e entre a jornada destinada as refeições. Ficando, portanto, desconsiderados esses minutos, desde que inferiores há 10 minutos, para o pagamento ou para o desconto no BANCO DE HORAS.

**Parágrafo Quinto** – A empresa está autorizada a implantar sistema alternativo de controle de jornada.

Parágrafo Sexto: Estipulam as partes que, os empregados ocupantes dos cargos de Diretoria, Gerência, Supervisão, Coordenação, Encarregados e Engenheiros, não estarão sujeitos ao controle de horário de jornada de trabalho, devendo os funcionários ocupantes dos referidos cargos e contratados anteriormente a esta norma, manifestarem a sua concordância expressa aos termos do presente acordo por meio de termo aditivo ao contrato de trabalho.

**Parágrafo Sexto**– A empresa está autorizada a implantar turnos ininterruptos de trabalho, com carga horária de seis ou oito horas diárias.

**Parágrafo Sétimo** - Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), aos empregados contratados para as funções de porteiro (a) e/ou controlador (a) de acesso, observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST.

**Parágrafo Oitavo** – Quando o intervalo para repouso e alimentação não for usufruído na íntegra, será devido o pagamento com acréscimo de 50% da hora normal, apenas do tempo faltante para completar o intervalo de 01 (uma) hora.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE**

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

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REVISÃO**

A RODRIMAR compromete-se a rever em 01/MAIO/2022 os valores e índices econômicos das cláusulas abaixo:

Correção Salarial e Remuneração Básica; Vale alimentação; Auxílio-Creche; Seguro de Acidentes Pessoais; Vale-Transporte; Cesta Básica. Bem como, suspender, ratificar ou retificar o PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO INCENTIVADO (PDVI), desde que tenha disponibilidade financeira.

**FLAVIO EDUARDO PINTO RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**RODRIMAR S/A TRANSP. EQUIP. INDUSTRIAIS E ARM.GERAIS EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**FLAVIO EDUARDO PINTO RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**EUROBRAS S.A. LOGISTICA ADUANEIRA EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**FLAVIO EDUARDO PINTO RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**RODRIMAR SA TERMINAIS PORTUARIOS E ARMAZENS GERAIS EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**FLAVIO EDUARDO PINTO RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**S.A. MARITIMA EUROBRAS AGENTE E COMISSARIA EM RECUPERACAO JUDICIAL**

**FLAVIO EDUARDO PINTO RODRIGUES**  
**PRESIDENTE**  
**GRCMAC LOCACOES DE EQUIPAMENTOS LTDA**

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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