

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007136/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041153/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46261.003524/2015-77  
DATA DO PROTOCOLO: 06/07/2015

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

RODRIMAR S A AGENTE E COMISSARIA, CNPJ n. 58.135.369/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CELSO GRECCO ;

RODRIMAR S. A. - TERMINAIS PORTUARIOS E ARMAZENS GERAIS, CNPJ n. 07.836.442/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CELSO GRECCO ;

RODRIMAR S/A TRANSP. EQUIP. INDUSTRIAIS E ARM.GERAIS, CNPJ n. 52.223.427/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CELSO GRECCO ;

E

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;

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 2015 a 30 de abril de 2017 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) 1 - **Grupo Administrativo Analista de Sistemas Analista Programador Analista Contábil Assistente Administrativo Assistente Contábil Assistente de Faturamento Assistente de Tesouraria Assistente de Administração de Pessoal Auxiliar Administrativo Auditor Interno Auxiliar de Almoxarifado Auxiliar de Captação de Cargas Auxiliar de Contabilidade Auxiliar de Escritório Auxiliar de Contas a Pagar ou Receber Auxiliar de Serviços Gerais Auxiliar de Faturamento Auxiliar do Setor Fiscal Auxiliar de Tesouraria Auxiliar de Auditoria Copeira/o Encarregado Administrativo Encarregado do Setor Fiscal Encarregado de Auditoria Encarregado de Administrativo Encarregado de Contabilidade Encarregado de Faturamento Encarregado Financeiro Encarregado do Dept. Pessoal Encarregado de Almoxarifado Encarregado de Serviços Gerais Faxineiro/a Gerente Administrativo Financeiro Gerente de Auditoria Gerente de Tecnologia da Informação Gerente do Depto. Jurídico. Gerente de Gestão de Talentos Humanos Recepcionista Office-Boy Supervisor Administrativo Superv. de Gestão de Talentos Humanos Supervisor de Financeiro/Faturamento Supervisor de Tecnologia da Informação Supervisor do Setor Fiscal Técnico Administrativo Técnico de Contabilidade Técnico de Tesouraria Telefonista/Recepcionista 2- Grupo Operacional Ajudante Geral Ajudante de Fiel Assistente Comercial Ajudante Geral de Pátio Assistente de Operações Auxiliar em Terminal Retroportuário Auxiliar de Operações Auxiliar de Importação Auxiliar de Exportação Auxiliar de Importação/Exportação Auxiliar de Almoxarifado Fiscal de Patio Assistente de Operações Portuárias Assistente de Vistoria de Containers Encarregado de Armazém Alfandegado Encarregado Comercial Encarregado de Almoxarifado Encarregado de Embarque Encarregado de Importação Encarregado de Pátio Encarregado de Exportação Encarregado de**

Importação/Exportação Encarregado de Operações Portuárias Encarregado Terminal Retroportuário Encarregado de Transportes Coordenador de Departamento Controlador de Cargas e ou Acesso Controlador de Operações Controlador de Tráfego Encarregado de Transportes Encarregado de Vistorias de Containers Encarregado de Tráfego Encarregado de Terminal de Containers Encarregado de Oficina de Containers Encarregado de Programação Fiscal de Balança Fiscal de Armazém ou de Patio Fiel de Armazém Gerente de Terminal Alfandegado Gerente de Importação e Exportação Gerente Comercial Gerente de Despachos Marítimos Gerente de Operações Gerente de Terminal Retroportuário Gerente de Transportes Gerente de Trafego Movimentador de Cargas/Mercadorias Operador de Bobineira Operador ou Motorista de Tractor Trabalhador de Armazém Operador de RTG Operador de Empilhadeira Pequeno Porte Operador de Empilhadeira Médio Porte Operador de Portainer ou Transteiner Operado de Maquina Bobcat Operador de Pórtico Operador de Ponte Rolante Porteiro Programador de cargas Supervisor de Expedição Supervisor de Transportes Supervisor de Operações no Cais Supervisor Operações Costado Supervisor Operacional Supervisor de Operações Supervisor de Pátio Supervisor de Terminal Supervisor de Operações Vistoriador de Cargas Vistoriador de Containers 3 Grupo de Manutenção Ajudante de Manutenção Auxiliar de Manutenção Borracheiro Eletricista de Autos Encarregado de Manutenção Elétrica Encarregado de Manutenção Predial Mecânico de Manutenção Mestre de Obras Lavador Lubrificador Jatista Encarregado de Sala de Máquinas Eletricista 1/2 Oficial Pintor Pintor de Containers Trabalhador de Armazém Assistente de Manutenção Predial Funileiro Eletricista de Manutenção Enc. de Manutenção Mecânica Enc. de Conservação Patrimonial Encarregado de Máquinas Mecânico de Máquinas Pesadas Mecânico 1/2 Oficial Soldador Caldeireiro Pedreiro Pedreiro 1/2 Oficial Supervisor de Manutenção Supervisor de Oficina de Reparos Supervisor de Pátio de Container

Parágrafo primeiro: Outros empregados que exercem funções não especificadas nesta cláusula serão igualmente abrangido pelo presente ACORDO COLETIVO, na medida em que o SINDAPORT demonstre sua condição de representatividade ou por vinculação à atividade preponderante da empresa; Parágrafo segundo: As partes estabelecem de comum acordo alterar as denominações dos Cargos: CONFERENTE e ou CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA, para as funções de fiscalização de serviços e movimentação de cargas em Pátios e Armazéns, passando tais funções a denominação de: FISCAL DE PATIO e ou FISCAL DE ARMAZEM, permanecendo os mesmos direitos e atribuições anteriores, apenas adequando a denominação do cargo a realidade praticada no âmbito das empresas que atuam no Porto, com abrangência territorial em Campinas/SP, Guarulhos/SP, Limeira/SP, Ribeirão Preto/SP, Santos/SP e São Paulo/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E REMUNERAÇÃO BÁSICA

A **RODRIMAR** concederá aos seus respectivos empregados, a partir de **01 de maio de 2015**, reajuste salarial correspondente ao INPC-IBGE (**8,34%**) (oito vírgula trinta e quatro por cento) sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2014, compensados todos os aumentos concedidos após essa data, compulsórios ou espontâneos, salvo aqueles decorrentes de promoção, transferência e equiparação salarial ou ainda por força de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

**Parágrafo Primeiro:** aos empregados da **RODRIMAR**, ficam garantidos a partir do mês de **Maior de 2015**, pisos salariais já corrigidos pelo índice acima mencionado, nas seguintes bases:

**A) R\$ 887,00** (Oitocentos e oitenta e sete reais), para office-boys, mensageiros, faxineiros e copeiras;

**B) R\$ 903,90** (Novecentos e três reais e noventa centavos), para ajudante geral, ajudante de pátio, trabalhador de armazém e porteiros;

**C) R\$ 1.002,93** (Um mil, dois reais e noventa e tres centavos), para demais funções administrativas;

**D) R\$ 1379,01** (Um mil, trezentos e setenta e nove reais e um centavos), para conferentes de pátio e assistente de operações;

**E) R\$ 1.579,90** (Um mil, quinhentos e setenta e nove reais e noventa centavos) para operadores de empilhadeira até 20 toneladas;

**F) R\$ 1.834,76** (Um mil, oitocentos e trinta e quatro reais e setenta e seis centavos) para operadores de empilhadeira até 36 toneladas;

**G) R\$ 2.447,19** (Dois mil, quatrocentos e quarenta e sete reais e dezenove centavos) 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, que 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.

### Adicional Noturno

## 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 igual ou superior a 30 (trinta) dias, as funções de outro empregado, terá garantido o pagamento de salário igual ao do empregado afastado.

### Prêmios

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE

A **RODRIMAR**, por sua livre e espontânea vontade, a partir de 01 de maio de 2009, na forma e segundo seus próprios critérios, resolve instituir um prêmio de incentivo a produtividade aos seus trabalhadores vinculados, envolvidos na logística da operação de containers movimentados por navio.

**Parágrafo Primeiro:** O Prêmio de Incentivo à Produtividade, será regulado conforme regramentos, descritos nos Parágrafos seguintes, que desde já contam com a autorização e concordância dos trabalhadores e direção do **SINDAPORT** e, não configurará em hipótese alguma como parte integrante do salário ou da remuneração fixa do trabalhador, ou ainda como direito adquirido nem se incorporará ao Contrato Individual de Trabalho do funcionário a que título ou pretexto for, podendo, assim, ser a qualquer momento revisto entre os acordantes do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo:** O Prêmio de Incentivo à Produtividade será pago exclusivamente aos colaboradores com base no percentual sobre o salário básico contratual resultante da movimentação de contêineres efetuada no costado de navios. Sendo o percentual fixado na tabela de produtividade a seguir:

Tabela de Produtividade:

<u>Média de Contêineres</u> Movimentados por navio	% de Produtividade sobre o Salário Base Contratual
<b>De 20 a 25</b>	<b>10%</b>
<b>De 26 a 35</b>	<b>15%</b>
<b>De 36 em Diante</b>	<b>20%</b>

**Parágrafo Terceiro:** Somente fará jus à produtividade o trabalhador que houver trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no mês, bem como não fará jus se a produtividade atingir menos de 20 containers hora na operação do navio.

**Parágrafo Quarto:** Estes valores em nenhuma hipótese poderão ser considerados como integrantes de

salário ou de remuneração fixa dos trabalhadores.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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\$ 22,12** (Vinte e dois reais e doze 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 á 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\$ 30,73** (Trinta reais e setenta e tres centavos).

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 100,66 (Cem reais e sessenta e seis 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 TERCEIRA - REFEIÇÃO EM HORARIO 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**- Existirá a obrigatoriedade do fornecimento de refeição e ou vale refeição ao funcionário que prestar serviços em horário extraordinários superior a 04 (quatro) horas;

**Parágrafo Segundo** - Independente da condição contida no item anterior, o funcionário fará juz a refeição, lanche ou vale refeição se estiver prestando serviços extraordinários nos horários destinados às refeições;

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$ 1.091,36** (Um mil, noventa e um reais e trinta e seis centavos), não tendo este benefício caráter salarial para cálculos de indenizações e ou de incidência de encargos sociais.

## Auxílio Educação

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA AUXILIO EDUCAÇÃO (TREINAMENTO)

A **RODRIMAR** manterá integrado ao seu Programa de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal, um programa denominado (PAE) Programa de AUXILIO 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 SEXTA - 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 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 na folha de pagamento, para aqueles que exercerem o direito de opção pelo convênio, o percentual de **40% (quarenta por cento) do valor da mensalidade per-capita** cobrada pela administradora do convênio para cada pessoa (Titular/Dependentes reconhecidos pela PREVIDENCIA SOCIAL) inscrita no plano.

**A empresa arcará com o percentual de 60% (Sessenta por cento) do valor da mensalidade per-capita cobrada pela administradora do convênio.**

**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 de 12 (doze) 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.

**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 12 (doze) 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.

**Parágrafo Quarto** – Para os contratados a partir de 01/05/2015 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 pelo administradora do convenio, portanto, não haverá subsidio da empresa para o plano de saúde dos dependentes.

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTO DO AUXILIO-DOENÇA**

O empregado que contar mais de 2 (dois) anos de tempo de serviço na **RODRIMAR** e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social fará jus, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir do 16º (decimo sexto) dia de afastamento, a complementação do benefício previdenciário, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre seu salário base contratual, inclusive, quanto à 13º salário, não se computando para este fim produção, adicionais e ou outras vantagens salariais.

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO 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 NONA - AUXILIO CRECHE**

A **RODRIMAR** pagará às suas funcionárias (mães), que tiver (em) filho(s) de até seis anos, a importância correspondente a **R\$ 114,65** (Cento e quatorze reais e sessenta e cinco 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 VIGÉSIMA - 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\$ 43.450,00** (Quarenta e três mil, quatrocentos e cinquenta reais) e teto máximo de **R\$ 401.250,00** (Quatrocentos e um mil, duzentos e cinquenta reais) incumbindo à empresa, firmar o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio mensal será custeado integralmente pela **RODRIMAR**.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO ODONTOLÓGICO**

A **RODRIMAR** mantém convênio odontológico, para seus colaboradores contratados por prazo indeterminado.

**Parágrafo primeiro** – É facultativo a adesão ao plano Odontológico, para tanto o colaborador deverá assinar termo de opção ao plano.

**Parágrafo segundo** - Para os colaboradores que optarem pela inclusão no Plano de Assistência Odontológica a participação nos custos obedecerá a seguinte regra:

**Para quem ganha até cinco salários mínimos a empresa arcará com 100% (cem por cento)** dos custos;

**Para quem ganha de cinco a dez salários mínimos** a empresa arcará com 60% dos custos e o colaborador com 40% do valor do plano;

**Para quem ganha acima de dez salários mínimos** a empresa arcará com 50% dos custos e o colaborador com 50% do valor do plano.

**Parágrafo terceiro:** O colaborador poderá incluir dependentes, porem, arcará com 100% dos custos dos respectivos dependentes incluídos.

**Parágrafo quarto** – Quando o funcionário se afastar por prestação de serviço militar, auxílio doença, auxílio maternidade e/ou por acidente do trabalho a **RODRIMAR** se compromete a manter esse benefício, assumindo integralmente os custos, pelo período máximo de 12 (doze) 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.

**Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA INTERRUPTÃO**

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 há fruir o tempo nele previsto, após a cessação do benefício

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Nas demissões por iniciativa da **RODRIMAR**, o aviso prévio será acrescido a sua duração , dentro dos parâmetros da Lei nº 12.506/2011. O prazo do aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), será de 30 (trinta) dias para os empregados que possuem até um ano de trabalho na empresa. A esse prazo, serão acrescidos 03 (três) dias para cada ano de serviço prestado na empresa, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias (§ único do art. 1º). Isso significa que o prazo máximo do aviso prévio poderá ser de até 90 (noventa) dias (30 + 60).

Porem fica desde já convencionado que o empregado somente cumprirá 30 (trinta) dias de aviso prévio sendo o restante indenizado, sem qualquer prejuízo ao empregado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

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

**Parágrafo Primeiro** – As partes convencionam de comum acordo que a **RODRIMAR**, pode 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 Médica

(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% (Cinqüenta 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 feita 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 honrado os compromissos firmados e que estiverem em andamento até o seu termino.

**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.

## **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 parágrafos segundo e terceiro do citado dispositivo legal.

**Parágrafo Segundo:** Além do pessoal vinculado a prazo indeterminado a **RODRIMAR** 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 (Lei 12.815/13).

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

-

#### **Jornada de Trabalho    Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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**– A empresa está autorizada a implantar turnos ininterruptos de trabalho, com carga horária de seis ou oito horas diárias.

**Parágrafo Sétimo** – Fica autorizada a prestação de serviços abrangidos por este acordo em domingos e feriados, com fundamento no artigo 6º e seu parágrafo único, da lei federal nº 10.101/2000.

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 como Licença Paternidade;
- c) 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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

RODRIMAR, 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 TRIGÉSIMA 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 Assembléia dos Empregados convocada pelo **SINDAPORT**.

**Parágrafo Único** – devido ao assunto ter sido objeto de discussão e aprovação em Assembléia de Empregados, segue o acordo anexado a este instrumento, fazendo parte como **ANEXO I**.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

Para os funcionários que exercem suas atividades na área de operações e de atendimento ao público externo, serão fornecidos 02 (dois) jogos completos de uniformes, com validade de 01 (um) ano, sendo sua troca 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 Rodrimar.

**Parágrafo Segundo** - Serão 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 OITAVA - CIPA**

O empregador se obriga a apoiar os trabalhos da Comissão Interna e Prevenção de Acidentes - CIPA, convocando eleições na forma da Lei, dando publicidade do ato através de Edital, enviando cópias ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

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

A **RODRIMAR** 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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OPÇÃO DE SINDICALIZAÇÃO**

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

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRETORES DO SINDAPORT - LICENÇA REMUNERADA**

Aos diretores do **SINDAPORT**, empregados da **RODRIMAR**, 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, empregados da **RODRIMAR** 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 **RODRIMAR**.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

A **RODRIMAR** compromete-se a fixar em locais visíveis e de fácil acesso aos 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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA NAS HOMOLOGAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

O **SINDAPORT** efetuará as homologações das Rescisões de Contrato de Trabalho da **RODRIMAR**, em sua sede, com horas previamente agendadas, sendo a assistência gratuita sem nenhum ônus para a empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PRAZO DE VIGÊNCIA II**

O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** tem o prazo certo de vigência, **iniciando-se em 01.05.2015 e findando em 30.04.2017**, a data-base da categoria fixada no mês de Maio.

**Parágrafo Único** – Fica desde já convencionado, que em 1º. de Maio de 2016, será aplicada nas cláusulas

econômicas a correção pelo índice de inflação (INPC IBGE) medido nos 12 (doze) meses anteriores.

**Parágrafo Único:** Este acordo terá sua vigência valida até que seja firmado novo instrumento em sua substituição.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO**

A RODRIMAR compromete-se a rever em **01/MAIO/2016** 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), conforme cláusula 43ª. parágrafo 5º.

E por estarem assim justos e convencionados, assinam este instrumento em **04** (quatro) vias, sendo: 02 (duas) vias para o Ministério do Trabalho, 01 (uma) via para a **RODRIMAR** e 01 (uma) via para o **SINDAPORT**, para os fins e efeitos legais.

ANTONIO CELSO GRECCO  
Presidente  
RODRIMAR S A AGENTE E COMISSARIA

ANTONIO CELSO GRECCO  
Presidente  
RODRIMAR S. A. - TERMINAIS PORTUARIOS E ARMAZENS GERAIS

ANTONIO CELSO GRECCO  
Presidente  
RODRIMAR S/A TRANSP. EQUIP. INDUSTRIAIS E ARM.GERAIS

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I -**

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

### BANCO DE HORAS

Por seus representantes legais infra assinados, de um lado **RODRIMAR S.A. AGENTE E COMISSÁRIA**, inscrita no CNPJ No. 58.135.369/0001-91; **RODRIMAR S.A. - TERMINAIS PORTUÁRIOS E ARMAZÉNS GERAIS**, inscrita no CNPJ sob n.º 07.836.442/0001-11 e **RODRIMAR S/A TRANSPORTES, EQUIP. IND. E ARMAZÉNS GERAIS**, inscrita no CNPJ No. 52.223.427/0001-52, devidamente estabelecidas na Avenida Ibirapuera, No. 2033 – conj. 132- Bairro Indianapolis – São Paulo – capital e, filiais em Santos respectivamente inscritas no CNPJ (MF) 58.135.369/0002-72 - CNPJ (MF) 52.223.427/0008-29 e CNPJ 07.836.442-0005-45 e CNPJ 12.097.734/0001-10; na qualidade de empresas Operadoras Portuárias, titulares das instalações arrendadas na área do Porto de Santos, Paranaguá, e nas cidades de São Paulo, Campinas e Ribeirão Preto, representadas neste ato pelo seu Diretor Presidente, Dr. **ANTÔNIO CELSO GRECCO**, brasileiro, casado, portador do RG nº 3.730.476 SSP/SP e CPF/MF no. 727.531.968-34 a seguir as empresas identificadas como **RODRIMAR**, e do outro lado o **SINDAPORT – SINDICATO DOS TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS EM CAPATAZIA, NOS TERMINAIS PRIVATIVOS E RETROPORTUÁRIOS E NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DOS SERVIÇOS PORTUÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, com sede na Rua Julio Conceição nº. 91, em Santos, estado de São Paulo, neste ato representado pelo seu Presidente, **Sr. Everandy Cirino dos Santos**, brasileiro, portador do RG nº. 6.666.568 e CPF/MF 581.872.518-91, devidamente autorizado por Assembléia Geral, a seguir identificado como **SINDAPORT**, por seus respectivos representantes legais, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, envolvendo matéria pertinente às relações de trabalho dos acordantes, que será regido pelas disposições contidas nas cláusulas abaixo convencionadas, sem prejuízo das aplicações dos demais preceitos legais que forem pertinentes ao trabalho portuário, a saber:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO

-

O presente Acordo Coletivo de Trabalho institui o Banco de Horas para os funcionários com vínculo empregatício na Rodrimar, nas localidades de Santos, São Paulo, Limeira e Ribeirão Preto, visando a antecipação de horas de trabalho ou liberação de horário para reposição com trabalho prestado oportunamente pelos seus funcionários, de acordo com as necessidades de serviço pela empresa.

#### CLÁUSULA SEGUNDA – PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo é de vinte e quatro meses, com início em primeiro de Maio de 2015.

Parágrafo Único – O Presente instrumento terá vigência a partir de 01/05/2015 até 30/04/2017, sendo que as partes expressamente ratificam que a negociação pautou-se na concordância mútua da projeção de todas as cláusulas normativas exclusivamente para este período, razão pela qual fica expressamente afastada a prorrogação do pacto e a aplicação da súmula 277 do TST.

### CLAUSULA TERCEIRA – 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) 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 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/credito 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 devera 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.

## **CLÁUSULA QUARTA - ADESÃO**

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

## **CLÁUSULA QUINTA- 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 Rodrimar, 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.

## **CLÁUSULA SEXTA - RENOVAÇÃO**

A renovação deste Acordo poderá ser feita de forma automática, desde que não haja manifestação

expressa das partes antes de expirado o prazo de vigência do presente Acordo a ser apreciada na assembléia geral dos funcionários, convocada pelo SINDAPORT.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – FORO**

As partes elegem como Foro próprio a JUSTICA DO TRABALHO de SANTOS para dirimir eventuais litígios oriundos do presente Acordo.

E por estarem assim justos e convencionados, assinam este instrumento em **04** (quatro) vias de igual teor e forma, sendo: 02 (duas) vias para o Ministério do Trabalho, 01 (uma) via para a **RODRIMAR** e 01 (uma) via para o **SINDAPORT**, para os fins e efeitos legais, com posterior depósito junto à Sub-Delegacia Regional do Trabalho em Santos-SP.

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