

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP010146/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/10/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050806/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.120052/2022-57  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/10/2022

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

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

E

HIDROVIAS DO BRASIL ADMINISTRACAO PORTUARIA SANTOS S.A., CNPJ n. 34.189.633/0001-01, neste ato representado(a) por seu e 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 julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

A EMPRESA aplicará aos seus respectivos empregados, a partir de 01 de julho de 2022, os salário estipulados no ato da contratação conforme descrito no Parágrafo primeiro desta clausula.

Parágrafo Primeiro: aos empregados da EMPRESA, fica garantido a partir do mês de julho de 2022, o piso salarial já corrigido, no valor mensal correspondente a R\$ 1.527,09 (um mil e quinhentos e vinte sete reais e nove centavos).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Considerando reajuste de 9% na base salarial, a ser creditado a partir de julho de 2022.

1.1 O salário será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual estabelecido no "caput" para cada mês trabalhado, conforme tabela abaixo:

Mês / Ano Admissão	% Reajuste Salarial
Julho/21	9,00
Agosto/21	8,25
Setembro/21	7,50
Outubro/21	6,75
Novembro/21	6,00
Dezembro/21	5,25
Janeiro/22	4,50
Fevereiro/22	3,75
Março/22	3,00
Abril/22	2,25
Mai/22	1,50
Junho/22	0,75

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA

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

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

Parágrafo Segundo - Para os empregados que trabalham em regime de turnos de revezamento de 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.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá aos seus funcionários, lotados nos seus Terminais (Pátios), Armazéns e Escritórios, vale refeição e/ou similar com valor de R\$ 964,76 (Novecentos e sessenta e quatro reais e setenta e seis centavos), por mês de trabalho, sendo efetuado o desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) do valor unitário da refeição e/ou do vale refeição (ou seja 20% do valor de um dia de refeição), obedecendo a legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Afastamentos do trabalho (suspensão), banco de horas, doença, acidente, maternidade, estudos, automaticamente desobriga o empregador de continuar fornecendo o benefício.

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.

Paragrafo Terceiro – O funcionário poderá optar em dividir os créditos entre 50% vale refeição e 50% vale alimentação.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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\$ 796,00 (Setecentos e noventa e seis reais).

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE**

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

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

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

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

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa fornecerá auxílio creche no valor de R\$ 130,80 (cento e trinta reais e oitenta centavos) por mês ao filho de até 1 (um) ano de idade, de colaboradores mães biológicas ou colaboradores que comprovem a guarda do menor.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA INTERRUPTO**

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

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

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

Parágrafo Primeiro: Fica desde já acordado que será implantada a MULTIFUNCIONALIDADE prevista no Art. 43 da Lei 12.815/2.013, sendo que o empregado representado pelo SINDAPORT poderá ser escalado para a execução de serviços nos locais onde a EMPRESA mantiver atividades, exclusivamente nas atividades elencadas no §2º. do artigo 40 da citada lei.

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

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

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

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

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

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORÁRIO DE TRABALHO**

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

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

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

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

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

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

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

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

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

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

## **FALTAS**

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

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

- a) Até 03 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- b) Até 05 (cinco) dias corridos em caso de falecimento de Pai, Mãe, Cônjuge e Filhos;

c) Até 05 (cinco) dias corridos como Licença Paternidade;

d) Serão abonadas as faltas da mãe trabalhadora até o limite de 03 (três) dias consecutivos, nos casos de necessidade devidamente comprovados, para o acompanhamento de filho com idade até 14 (quatorze) anos e /ou inválido com qualquer idade, à consulta médica ou internação hospitalar. A comprovação deverá ser efetuada através de atestado passado pelo médico atendente.

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

As faltas ao trabalho do estudante em dias de exames, cujos horários coincidirem com o horário de trabalho, desde que em estabelecimento oficial de ensino ou reconhecido pelo órgão governamental competente, serão abonadas pela EMPRESA, desde que comunicadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, ficando o empregado obrigado a fazer a devida comprovação posterior, inclusive no tocante as provas vestibulares.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA NOTURNA DE TRABALHO**

Para os devidos efeitos legais e remuneratórios, o período de serviço noturno será considerado aquele realizado entre 22hs00 de um dia e as 05hs00 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.

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

##### **PARAGRAFO PRIMEIRO – FUNCIONAMENTO DO BANCO DE HORAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

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

A empresa fornecerá aos seus funcionários que atuam nas áreas operacionais, os EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, levando em conta o tipo de serviço e a atividade desenvolvida por estes, sendo os equipamentos de uso obrigatório, na forma da legislação vigente, ficando o funcionário responsável pelos mesmos pelo tempo em que a eles estiverem confiados, cabendo-lhe a devolução, em perfeito estado de conservação, nas oportunidades devidas, arcando com os respectivos valores em caso de danos, extravios



e ou Multas trabalhistas pela não utilização o equipamento, desde que comprovada a entrega do mesmo, mediante documento escrito.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CPATP**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - OPÇÃO DE SINDICALIZAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Em caso de divergência as partes reunir-se-ão e buscarão esgotarem todos os recursos de negociação, visando a busca de soluções. Em não composto o conflito as partes poderão nomear mediadores ou recorrer ao poder judiciário.
- b) A revisão do presente Acordo dependerá de prévia apresentação escrita ao sindicato. O sindicato, após ouvir a EMPRESA, convocará assembleia dos funcionários caso julgue necessário, para decidir sobre a revisão do Acordo.
- c) A denúncia dependerá de assembleia a ser convocada pelo sindicato.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

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

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

A EMPRESA compromete-se a rever em 01/junho/2023 os valores e índices econômicos das cláusulas abaixo:

Correção Salarial e Remuneração Básica; Vale alimentação.

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

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

**THIAGO TORRES DE LIMA**  
**GERENTE**  
**HIDROVIAS DO BRASIL ADMINISTRACAO PORTUARIA SANTOS S.A.**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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