

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

ELDORADO BRASIL CELULOSE LOGISTICA LTDA CNPJ n. 39.457/0001-51, neste ato representado por seu Gerente Geral Logística, Sr. FLÁVIO DA ROCHA COSTA;

E

SINDAPORT – SIND TRAB ADM CAP TER PRIV. RET ADM GER SERV PORT EST SP, CNPJ n. 58.200.916/0001-75, neste ato representado por seu Presidente, Sr. 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 que, a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho compreende, o período de 01º de março de 2022 a 28 de fevereiro de 2023, e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá as categorias de Trabalhadores Administrativos em Capatazia, nos Terminais Privativos e Retroportuários e na Administração em Geral dos Serviços Portuários.

Salários, Reajustes e Pagamento - Reajustes / Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

Todos os profissionais abrangidos por este acordo com salários diferentes dos pisos salariais, terão seus salários reajustados em 10,80% (dez vírgula oitenta por cento), sobre os salários percebidos em 28 de fevereiro de 2022.

Parágrafo único: Aos empregados da EMPRESA, ficam garantidos a partir do mês de sua admissão, pisos salariais nas seguintes bases:

- A) R\$ 1.375,62 (um mil trezentos e setenta e cinco reais e sessenta e dois centavos) para Auxiliar de Serviços Gerais;

- B) R\$ 1.501,72 (um mil quinhentos e um reais e setenta e dois centavos) para demais funções.

Os reajustes, bem como os valores estabelecidos acima, terão seus pagamentos retroativos ao mês da data base, sendo aplicado na folha de pagamento de junho de 2022 pagos em 05 de julho de 2022.



Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE DIFERENÇAS SALARIAIS.

As diferenças resultantes da aplicação das condições econômicas instituídas por força deste acordo coletivo de trabalho serão pagas para os funcionários ativos até 05 de julho de 2022, para os empregados desligados esta diferença será paga até o dia 31 de agosto de 2022. Seus efeitos, quando for o caso, retroagirão a data base, ou seja, 1º de março de 2022.

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

O pagamento do salário mensal será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao mês trabalhado, através de depósito em conta bancária do empregado, ficando ressalvado que, na hipótese do dia 5 (cinco) coincidir em sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o primeiro dia útil anterior.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO.

Todo empregado abrangido pelo presente acordo que substituírem, em caráter não eventual, empregado que perceba salário mais elevado, terá direito ao recebimento de salário igual ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

Parágrafo primeiro: Para fins de recebimento do adicional substituição de função, o período de substituição deverá ser igual ou superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo: O empregado substituto deve, necessariamente, assumir todas as funções e responsabilidades do empregado substituído para fazer jus ao pagamento constante no caput desta cláusula.

Parágrafo terceiro: As substituições de cargos de confiança, não serão elegíveis ao pagamento do salário de substituição pela impossibilidade de atendimento pleno das funções do substituído.

Parágrafo quarto: Os colaboradores que estiverem em treinamento específico "on the job", para potencial efetivação na posição treinada, não farão jus ao recebimento.



Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS.

As horas extras serão remuneradas com adicional mínimo legal sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que trabalham em regime de turnos, 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 dias de serviços e folgas.

Parágrafo segundo: 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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA- JORNADA NOTURNA DE TRABALHO.

O adicional noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), quando da realização de trabalho em período noturno, compreendido este entre o horário das 19h00m de um dia até 07h00m do dia seguinte, a ser calculado sobre o valor do salário –hora diurna nominal, em observância ao disposto na CLT e Lei nº 4.860.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA – VALE REFEIÇÃO.

Será concedido ao trabalhador que desenvolver as atividades previstas no presente Acordo, um vale refeição no valor de R\$ 36,00 (Trinta e seis reais) por dia trabalhado a partir de 1º de março de 2022, facultado o desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) obedecendo à legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

Parágrafo primeiro: O benefício não abrangerá os trabalhadores com carga horária inferior a 08 (oito) horas de trabalho.

Parágrafo segundo: Em casos de ausências no trabalho por qualquer motivo, estes serão deduzidos no crédito do benefício no mês seguinte.

Parágrafo terceiro: Fica definido que o valor estabelecido nesta cláusula, não integra o salário dos empregados, para nenhum efeito trabalhista, não importando em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.



CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO.

A partir de 1º (primeiro) de março deste ano, todo empregado terá direito ao vale alimentação, no valor de R\$ 243,00 (duzentos e quarenta e três reais) mensais, pagos através do cartão de alimentação, para que cada empregado faça a opção pela composição da cesta que melhor atender as suas necessidades.

Parágrafo primeiro: A perda do direito ao vale alimentação será da seguinte forma:

- a) Apresentar falta injustificada perderá o direito ao vale;
- b) Apresentar de 01 (uma) a 03 (três) faltas justificadas, não perderá o direito ao vale;
- c) Apresentar 04 (quatro) faltas justificadas perde 50% (cinquenta por cento);
- d) Apresentar 05 (cinco) ou mais faltas justificadas perderá 100% (cem por cento);
- e) Com exceções de falta devidamente comprovada por atestado ou laudo médico envolvendo internação, cirurgia, dengue e doenças infecto contagiosas, afastamento por motivo de férias e auxílio maternidade/paternidade, onde não perderá o direito ao vale.

Parágrafo segundo: O atestado/declaração médico deverá ser apresentado à empresa pelo empregado ou representante legal, em até 48 (quarenta e oito horas) do início do seu afastamento, sob pena de ineficácia do mesmo para fins de abono de faltas.

Parágrafo terceiro: Em caso de afastamento por acidente de trabalho ou doença será concedido o benefício do vale alimentação durante o período **de 120 (cento e vinte) dias** a contar da data do afastamento pelo INSS.

Parágrafo quarto: Fica convencionado que o benefício concedido nessa cláusula não integra o salário dos empregados, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, tampouco importará em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

Parágrafo quinto: A empresa poderá optar por fornecer este benefício através de empresas devidamente registras no PAT (PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE.

A empresa concederá o auxílio transporte aos seus empregados, mediante entrega de vale transporte, referente ao número de dias úteis do mês, com base no fechamento da folha de pagamento, em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1.987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1.987.

Parágrafo primeiro: Conforme disposto na Lei nº 7.418/85, será assegurado ao empregado o direito ao recebimento do vale transporte, sendo que o desconto salarial correspondente não deverá ultrapassar a 6% (seis por cento) de seu salário base.



Parágrafo segundo: Para os empregados com salário nominal de até R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) que optarem pelo benefício a empresa subsidiará o desconto superior a 3% do salário em rubrica específica na folha de pagamento.

Parágrafo terceiro: Cabe aos empregados comunicar, por escrito, à empresa qualquer alteração das condições declaradas inicialmente.

Parágrafo quarto: Fica convencionado que o auxílio concedido nessa cláusula não integra o salário dos empregados, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, tampouco importará em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE.

Será concedido benefício "Assistência Médica e Hospitalar", definido única e exclusivamente pela empresa, a todos os empregados e seus dependentes legais mediante adesão e solicitado individualmente por escrito.

Parágrafo primeiro: As mensalidades serão custeadas pelo empregado em 20% (vinte por cento) do valor total do plano que aderir, mais a coparticipação dos mesmos no montante de 40% (quarenta por cento) do valor das consultas e exames laboratoriais, de acordo com as regulamentações da Lei nº 9.656/98.

Parágrafo segundo: Consideram-se dependentes:

- a) Os filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade ou até o limite de 24 (vinte e quatro) anos de idade, desde que universitários;
- b) Os filhos considerados incapazes sem limite de idade e;
- c) O cônjuge ou companheiro (a);
- d) O empregado que venha a obter a guarda judicial ou (**provisória**), tutela ou adoção de menor, inclusive de enteados, poderão inclui-los como dependentes para fins de assistência médica.

Auxílio Odontológico

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PLANO ODONTOLÓGICO

Será concedido benefício "Assistência Odontológica", definido única e exclusivamente pela empresa, a todos os empregados e seus dependentes legais mediante adesão e solicitado individualmente por escrito, cujas mensalidades serão custeadas pelo empregado.

Parágrafo único: Consideram-se dependentes:

- a) Os filhos menores de 21 (vinte e um) anos de idade ou até o limite de 24 (vinte e quatro) anos de idade, desde que universitários;
- b) Os filhos considerados incapazes sem limite de idade e;

- c) O cônjuge ou companheiro (a);
- d) O empregado que venha a obter a guarda judicial ou (**provisória**), tutela ou adoção de menor, inclusive de enteados, poderão inclui-los como dependentes para fins de assistência médica.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTO DO AUXILIO-DOENÇA.

Ao empregado que tenha, no mínimo, 02 (dois) anos de contrato de trabalho na empresa ou no mesmo Grupo Empresarial, em caso de concessão de auxílio-doença para tratamento médico pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), fica assegurada uma complementação salarial em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando-se a complementação máxima de 20% do salário base, pelo prazo de até 04 meses.

Parágrafo primeiro: Serão deduzidos da complementação salarial mensal, os descontos legais e os autorizados pelo empregado.

Parágrafo segundo: Para os efeitos da complementação, o salário nominal do empregado será sempre corrigido por ocasião de eventual reajustamento salarial, superveniente ao início do pagamento da complementação e durante a vigência do presente acordo coletivo.

Parágrafo terceiro: Fica convencionado que o benefício concedido nessa cláusula não integra o salário do empregado, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, tampouco importará em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL.

Em caso de falecimento do empregado, a empresa reembolsará ao dependente ou ao membro da família, o valor das despesas de funeral, devidamente comprovadas, até o limite de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Parágrafo primeiro: Consideram-se dependentes aqueles assim reconhecidos pela legislação previdenciária.

Parágrafo segundo: Em caso de existência de convênio e/ou apólice de seguro com cobertura para auxílio funeral, a empresa ficará excluída do pagamento mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo terceiro: Fica convencionado que o benefício concedido nessa cláusula não integra o salário do empregado, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, tampouco importará em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.



Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO AUXÍLIO CRECHE.

Fica facultado a Empresa manter creches próprias, ou convênios na forma estipulada por Lei, ou reembolsarem mensalmente, os valores despendidos para guarda, vigilância e assistência aos filhos, limitado ao valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por filho, para:

- a) As empregadas com filho (s) de 0 (zero) a 48 (quarenta e oito) meses de idade;
- b) Aos empregados viúvos, separados judicialmente, divorciados e solteiros que detenham a guarda legal de filho (s) e 0 (zero) a 48 (quarenta e oito) meses de idade;
- c) Na falta dos pais, por morte ou desaparecimento, fará jus ao reembolso o empregado que venha a obter a guarda, inclusive nos procedimentos de tutela ou adoção, autorizada pelo Poder Judiciário;
- d) O Auxílio se estende às uniões homo afetivas ficando desde já vedado a acumulação de benefícios, ou seja, apenas um dos responsáveis pela guarda do filho (s) poderá gozar do referido auxílio.
- e) O reembolso dos valores despendidos fica condicionado à apresentação dos documentos comprobatórios: Contrato com a escola e recibos de pagamento.

Parágrafo único: Fica convencionado que o benefício concedido nessa cláusula não integra o salário do empregado, para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, tampouco importará em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO.

Os empregados serão incluídos em seguro de vida pessoal ou em grupo contra acidentes pessoais (morte e invalidez) no valor de 24 vezes o salário base contratual, incumbindo à empresa, a firmar o respectivo contrato com a seguradora.

Parágrafo único: O valor do prêmio mensal será custeado 70% (setenta por cento) pela EMPRESA e 30% (trinta por cento) pelo empregado, havendo neste caso a participação do empregado.

Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 a usufruir o tempo nele previsto, após a cessação do benefício.

**Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades.
Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESPONSABILIDADE POR DANOS E PREJUÍZOS.

Poderão ser efetuados descontos no salário mensal do empregado, nos casos previstos em lei, bem como nas hipóteses dos parágrafos abaixo.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: O empregado que, em posse de veículo da empresa, infringir qualquer norma de trânsito que resulte em multa pecuniária.

Parágrafo terceiro: No caso de o empregado vir a causar qualquer dano material a qualquer veículo da frota do empregador, este fica autorizado a proceder com o desconto nos salários do empregado até o limite dos valores necessários para o reparo dos danos, nos termos do artigo 462 da CLT.

Parágrafo quarto: Caso o empregado não assuma a sua responsabilidade, um Comitê será instalado para a apuração da existência e extensão da culpa do empregado e, ao final, autorizar ou não o desconto nos salários; o mencionado Comitê contará com a participação de um membro da CIPA, um representante da área de Segurança do trabalho.

Parágrafo quinto: O empregado que no momento de a rescisão não efetuar a devolução dos equipamentos e dos EPI'S fornecidos pela empresa (tais como: notebook, mochila, aparelho, celular, rádio e etc.) aos respectivos departamentos, terá descontado o valor proporcional ao valor de mercado dos respectivos equipamentos, apurados na época, com a devida depreciação, através de, no mínimo, 2 (duas) avaliações externas.

Parágrafo sexto: O "Termo de Devolução e Recebimento dos Equipamentos" será obtido pelo empregado junto aos respectivos departamentos da empresa, conforme o caso, no momento da entrega.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 na Lei 12.815/2013, sendo que o empregado representado pelo SINDAPORT poderá ser escalado para a execução de serviços nos locais onde a EMPRESA mantiver atividades.

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 (Lei 12.815/13).

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas - Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – REGISTRO DE PONTO.

A empresa deverá adotar sistemas de controle de jornada de trabalho, conforme determinado em legislação vigente.

Parágrafo primeiro: A empresa adotará sistema alternativo de controle de jornada de trabalho desde já autorizado por este instrumento normativo. Para tanto, a empresa se obriga a cumprir as disposições da portaria 671/2021, mormente quanto aos requisitos de validade de sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: A disponibilização do Espelho de Ponto poderá ser feita por meio de sistema informatizado o mesmo deverá estar disponível até o dia 05 do mês posterior.

Parágrafo terceiro: Os empregados, cuja responsabilidade, atribuição ou característica da atividade exercida seja incompatível com a fixação e controle de jornada de trabalho, não terão sua jornada controlada e, portanto, não farão jus ao pagamento de horas extras.

Parágrafo quarto: o empregado poderá registrar seu controle de jornada em sistemas alternativos de controle de jornadas, inclusive ponto por conexão/desconexão através de senha pessoal e intransferível, via login/logout ao sistema de trabalho, servindo está de validação eletrônica, sendo suprida a assinatura mensal no espelho de ponto.

Parágrafo quinto: Ficam dispensados do registro de ponto os cargos de confiança da empresa: Diretoria, Gerência, Coordenação, Supervisão, Especialistas e Engenheiros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO DE TRABALHO.

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: Será respeitado o limite normal fixado em Lei, de 44 (quarenta e quatro horas) por semana e de 220 (duzentos e vinte horas) por mês.

Parágrafo segundo: Fica autorizada a adoção semanal 5x1 (cinco dias de trabalho por um de folga), e ou 6x1 (seis dias de trabalho por um de folga).

Parágrafo terceiro: Fica autorizada a adoção da escala fixa semanal 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

Parágrafo quarto: A carga horária semanal poderá ser alternativamente distribuída de segunda a sexta-feira com duração diária de 08h48min horas (oito horas e quarenta e oito minutos) ao dia, restando compensado o trabalho no sábado, sem prejuízo dos intervalos destinados a repouso.

Parágrafo quinto: Fica autorizado a empresa instituir jornada de 8 (oito) horas de trabalho para turno ininterrupto de revezamento, em horário diurno, noturno ou misto, considerando as necessidades dos serviços desenvolvidos na área portuária

Parágrafo sexto: Não será considerado como tempo à disposição da empresa, 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 períodos inferiores a 15 minutos.

Parágrafo sétimo: A Empresa está autorizada a implantar sistema alternativo de controle de jornada.

Parágrafo oitavo: A Empresa está autorizada a implantar turnos ininterruptos de trabalho, com jornada mensal de 180 horas ou 220 horas.

Parágrafo nono: 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 décimo: Não será considerado tempo a disposição da empresa o período em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares.

Parágrafo décimo primeiro: A critério da empresa o intervalo intrajornada para repouso ou refeição poderá ser reduzido, respeitado o limite mínimo de trinta minutos. Nesses casos o colaborador deverá registrar o intervalo em seu ponto.

Parágrafo décimo segundo: O empregado fica desobrigado a registrar no controle de horário o intervalo destinado a alimentação e/ou repouso, devendo a empresa consignar o horário de trabalho e repouso no cabeçalho do controle de jornada.

Parágrafo décimo terceiro: Os feriados Municipais, Estaduais e Federais poderão ser transferidos para sexta-feira (ou outro dia), subsequente à data decretada pelo Ente Governamental.

Da compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS.

Fica expressamente assegurado a empresa, instituir o Banco de Horas previsto pela Lei 9.601/98, e regulamentada pelo Decreto 2.480/98, cuja aplicação será regida pelas regras a serem aprovadas em Assembleia dos Empregados convocada pelo **SINDAPORT**.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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

A empresa abonará, para todos os efeitos legais, a falta ao trabalho do empregado estudante para realização de prova obrigatória ou exame de vestibular, nas seguintes condições:

- a) O exame ou prova obrigatória deverá ser prestado em estabelecimento de ensino superior, oficial ou reconhecido, em horário coincidente com o do trabalho;



b) O empregado estudante deverá, previamente, comunicar, por escrito, a empresa, com no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência da data e horário do exame ou prova obrigatória, comprovando o comparecimento no dia e horário informados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS OU ABONADAS.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, nos seguintes casos, além dos casos já previstos em lei:

- a) De 03 (três) dias, consecutivos a cada 12 (doze) meses para acompanhar os filhos de até 14 (quatorze) anos de idade, ou os filhos incapacitados, de qualquer idade, em consulta médica ou internação hospitalar, mediante comprovação feita por declaração médica e comunicação prévia ao superior imediato;
- b) A regra se aplica ao empregado que venha a obter a guarda judicial ou (provisória), tutela ou adoção de menor inclusive de enteados.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS.

Para não sofrer desconto salarial, a ausência do empregado por motivo de doença será comprovada por intermédio de atestado médico.

Parágrafo primeiro: Para ter validade, o atestado médico apresentado pelo empregado deverá conter o CID e passar pela chancela do serviço médico da empresa.

Parágrafo segundo: O atestado/declaração médico deverá ser apresentado à empresa pelo empregado ou representante legal, em até 48 (quarenta e oito horas) do início do seu afastamento, sob pena de ineficácia do mesmo para fins de abono de faltas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO EM HORARIO EXTRAORDINÁRIO.

A empresa fornecerá alimentação ou vale refeição, direta ou indiretamente, aos seus empregados que estiverem prestando serviços em horário extraordinário conforme regra:

Parágrafo primeiro: O empregado que prestar serviços em horário extraordinário superior a 04 (quatro) horas;

Parágrafo segundo: Em caso da necessidade de trabalho em dias não previstos na escala, só farão jus ao pagamento do vale refeição adicional em caso de não haver a folga compensatória.



Parágrafo terceiro: Fica definido que o valor estabelecido nesta cláusula, não integra o salário dos empregados, para nenhum efeito trabalhista, não importando em reflexos sobre férias, 13º salários, indenizações, descansos semanais remunerados e aviso prévio.

Férias e Licenças - Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS.

A empresa deve avisar seus empregados o início das férias individuais, respeitando o prazo mínimo previsto na legislação vigente exceto em caso de férias coletivas.

Parágrafo primeiro: O início das férias não poderá coincidir com os dias destinados a repousos e/ou folgas.

Parágrafo segundo: A empresa fica autorizada, dentro de suas possibilidades e necessidades, sem abrir mão de sua prerrogativa prevista no caput do artigo 136 da CLT, a parcelar o período de gozo de férias de seus empregados em até três períodos, sendo um deles de no mínimo, 14 (quatorze) dias, e os demais com pelo menos 05 (cinco) dias respeitando o limite legal.

Saúde e Segurança do Trabalhador - Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 depositados, 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPIS.

A empresa fica obrigada a fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) necessários, que eliminem eventual risco, adotando todas as medidas de proteção pertinentes as condições de higiene e segurança dos empregados.

Parágrafo primeiro: A empresa se compromete a ministrar cursos, treinamentos ou dar orientações a todos os seus empregados para perfeita utilização dos EPI's necessários ao exercido de suas atribuições.

Parágrafo segundo: O empregado que, no exercício das suas funções, entender que sua integridade física encontra-se em risco grave ou iminente, poderá, após a comunicação do fato ao seu superior imediato, suspender a realização das suas atividades, devendo, imediatamente, comunicar o setor de Segurança e Saúde do Trabalho, que iniciará o processo de análise e eventual aplicação da medida de proteção.



Parágrafo terceiro: A empresa fica desobrigada em indenizar o empregado em caso de acidente, por negligencia na utilização dos equipamentos de proteção individual.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – UNIFORMES.

Os uniformes, os calçados, os materiais e os equipamentos de segurança (EPI's) necessários ao trabalho, desde que exigidos pela empresa ou por Lei, serão fornecidos gratuitamente ao empregado, em periodicidade a ser definida pela empresa.

Parágrafo primeiro: É de responsabilidade do empregado a conservação dos uniformes de trabalho e dos equipamentos de proteção individual (EPI's).

Parágrafo segundo: O empregado é obrigado a utilizar corretamente todos os itens acima fornecidos, podendo a empresa aplicar medida disciplinar pelo não uso ou uso inadequado.

Parágrafo terceiro: Em caso de reposição ou troca dos uniformes, calçados, materiais e/ou equipamentos de proteção individual, e/ou no caso de rescisão contratual, o empregado fica obrigado a devolve-los.

Parágrafo quarto: Em caso de recusa na entrega dos uniformes, calçados, materiais e/ou equipamentos de segurança, será descontado das verbas rescisórias do empregado o valor dos mesmos.

CIPA - composição, eleição, atribuições e garantias aos membros da CIPA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – 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 - Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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**, cabendo ao empregado, por sua livre e espontânea vontade aderir ou não.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO DO SINDAPORT NA EMPRESA.

Fica facultado o acesso aos locais de trabalho devidamente credenciado, desde que comunicado previamente e aprovado pela empresa.

Parágrafo primeiro: O acesso do Dirigente Sindical, para desempenho de suas funções, somente poderá ocorrer durante os intervalos relativos ao descanso e alimentação dos empregados e devidamente acompanhado por representante da empresa.

Parágrafo segundo: Fica vedada a divulgação de material ideológico ou político-partidário.

Representante Sindical

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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**.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS.

A empresa permitirá, desde que solicitada pela entidade sindical, a utilização do quadro de avisos para a fixação de ofícios de interesse da categoria. E a permissão está condicionada à aprovação do texto pela direção da empresa e deverá ser fixada até 24 (vinte e quatro) horas após o seu recebimento.

Disposições Gerais-Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FORO.

Caberá à Justiça do Trabalho da comarca de Santos -SP, conhecer e julgar os litígios decorrentes desse Acordo Coletivo e / ou seus aditivos, caso não ocorra conciliação entre a Empresa e o Sindicato, nos termos do artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho.



Renovação e/ou Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA –AUTORIZAÇÃO.

A Entidade Sindical, para firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, obteve autorização dos trabalhadores sindicalizados ou não, na forma das Assembleias Gerais Extraordinárias, devidamente convocadas para estes fins, nos termos da Lei e dos Estatutos do Sindicato.

Por estarem justas e acertadas Sindicato e Empresa firmam o presente Acordo Coletivo, em 2 (duas) vias de igual teor.

Este acordo será incluído no sistema Mediador da Secretaria do Trabalho para fins de registro e arquivo, em cumprimento ao artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Santos, 27 de junho de 2022.



ELDORADO BRASIL CELULOSE LOGISTICA LTDA.

FLÁVIO DA ROCHA COSTA



SIND TRAB ADM CAP TER PRIV. RET ADM GER SERV PORT EST SP

EVERANDY CIRINO DOS SANTOS

Presidente

Testemunha:



FERNANDA PINHEIRO CHINAGLIA



ANDRÉ DE FAZIO NETO

