

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010419/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055790/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.234650/2025-20
DATA DO PROTOCOLO: 11/09/2025

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

GRCMAC LOCACOES DE EQUIPAMENTOS LTDA, CNPJ n. 28.037.426/0001-39, neste ato representado(a) por seu Administrador, 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 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E REMUNERAÇÃO BÁSICA

A GRCMAC, reajustará os salários de seus respectivos empregados, em 5,32% (cinco virgula trinta e dois por cento) sobre o salário de abril/2025

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial acima, será incorporado ao salario a partir de 01/05/2025

Parágrafo Primeiro: aos empregados da GRCMAC, ficam garantidos, pisos salariais abaixo:

A) R\$ 1.518,00 (um mil, quinhentos e dezoito reais), para office-boys, mensageiros, faxineiros e copeiras, Controlador de Acesso, Auxiliar de Monitoramento; Monitoras, Auxiliar de Limpeza, Auxiliar de Serviços Gerais e porteiros;

B) R\$ 1.531,00 (um mil, quinhentos e trinta e um reais) para Ajudante Geral, Ajudante de Pátio, Trabalhador de Armazem, movimentador de mercadorias, balanceiro e Auxiliar de Operações;

C) R\$ 2.077,00 (dois mil, setenta e sete reais) para as demais funções administrativas

D) R\$ 2.361,00 (dois mil, trezentos e sessenta e um reais), para conferentes de pátio e assistente de operações;

E) R\$ 2.722,00 (Dois mil, setecentos e vinte e dois reais) para operadores de empilhadeira e pá carregadeira até 20 toneladas;

F) R\$ 3.590,00 (tres mil, quinhentos e noventa reais) Para Operadores de Empilhadeira até 36 toneladas;

G) 3.720,00 (Três mil, setecentos e vinte reais) para operadores de empilhadeira pesada, acima de 36 toneladas.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A GRCMAC 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 e desde que haja disponibilidade financeira da empresa.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO

A GRCMAC 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\$ 31,93 (trinta e um reais e noventa e três centavos) cada, por dia útil 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, obedecendo a legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

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

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

Parágrafo terceiro - Fica a critério da GRCMAC, conceder o benefício em pecunia, a concessão deste benefício, poderá ser diária, por semana, por dezena, por quinquena ou mensal

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA ? (VALE ALIMENTAÇÃO)

A GRCMAC 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\$ 148,00 (Cento e quarenta e oito reais), 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 GRCMAC 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 GRCMAC 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 GRCMAC, 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 GRCMAC, poderá optar por fornecer este benefício através do VALE ALIMENTAÇÃO, utilizando empresas devidamente registras no PAT (PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO EM HORARIO EXTRAORDINÁRIO

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Será descontado do funcionário que optar pelo Vale-Transporte, o valor de até 6% do seu salário base, conforme determina a legislação vigente, não sendo realizado o desconto para os funcionários que percebam o salário contratual de até o valor R\$ 1.488,00 (Um mil, quatrocentos e oitenta e oito reais), não tendo este benefício caráter salarial para cálculos de indenizações e ou de incidência de encargos sociais.

Parágrafo Primeiro - A GRCMAC a seu criterio, poderá conceder o vale transportes em pecunia, respeitando sempre o valor das tarifas vigentes.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMA AUXÍLIO EDUCAÇÃO ? (TREINAMENTO)

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

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

a) O direito ao auxílio educação, para o/a colaborador/a que se enquadrar no Programa de Bolsa de Estudo, mantido pela empresa.

b) A GRCMAC 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 GRCMAC;

d) será estabelecida uma ordem de prioridade e fila para atendimento dos interessados a participarem do PAE, sendo que a verba total mensal destinada a este programa será de no máximo R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO DE SAÚDE

A GRCMAC mantém um convênio médico local, visando assegurar aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, optarem pela inclusão no Plano de Assistência Médico-hospitalar (padrão de atendimento Standard), visando ao atendimento médico-hospitalar e ambulatorial, extensivo aos seus dependentes diretos, assim considerados os inscritos como tal no INSS até o máximo de 24 anos de idade de conformidade com o regulamento específico da entidade administradora do Plano de Saúde será descontado na folha de pagamento, para aqueles que exercerem o direito de opção pelo convênio.

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

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

A GRCMAC pagará às suas funcionárias (mães), que tiver (em) filho(s) de até seis anos, a importância correspondente a R\$ 148,00 (Cento e quarenta e oito reais) 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 GRCMAC.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregados portadores de credenciais para ingresso na faixa do cais, que prestam serviços no cais e/ou a bordo dos navios, e para aqueles que exercerem suas funções operacionais nos pátios e armazéns, serão protegidos através de seguro contra acidentes pessoais (morte e invalidez) de 30 vezes o salário base contratuais com piso mínimo de R\$ 68.495,00 (Sessenta e oito mil, quatrocentos e noventa e cinco reais) e teto máximo de R\$ 516.430,00 (quinhentos e dezesseis mil, quatrocentos e trinta reais) incumbindo à empresa, firmar o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio mensal será custeado integralmente pela GRCMAC.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPLEMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que contar mais de 2 (dois) anos de tempo de serviço na GRCMAC 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO INCENTIVADO ? (P.D.V. I

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

1)- Requisitos exigidos para que o funcionário tenha direito a participar do PDVI;

- a)- Ter mais de 12 anos de trabalho ininterrupto na empresa GRCMAC;
- 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 GRCMAC, 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 GRCMAC, 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 GRCMAC;

a)- durante o PRIMEIRO ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a GRCMAC 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 GRCMAC 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 GRCMAC 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 GRCMAC fornecerá os benefícios de Assistência Médico (plano Standard) ao titular, de forma gratuita bem como 01 (uma) Cesta Básica;

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

1)- Para funcionários que contem com mais de 12 (Doze) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa GRCMAC 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 GRCMAC pagará 50% (Cinquenta por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica;

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

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

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

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

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

Parágrafo Oitavo - A adesão do empregado ao PDV ou PDI, com formalização da rescisão do contrato de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias na forma prevista neste acordo coletivo, ensejará ampla, geral, irrestrita e irrevogável quitação de todos os direitos decorrentes da relação empregatícia havida entre as partes, tendo eficácia liberatória geral, para nada mais reclamar, seja a que título for, em qualquer instância ou tribunal, de qualquer esfera do poder judiciário.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Nas demissões por iniciativa da GRCMAC, 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

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTO E DEMAIS DISPOSIÇÕES INTERNAS

Os funcionários contratados deverão obedecer rigorosamente às disposições contidas em Regulamentos Internos, Ordens de Serviços, Normas Internas e demais disposições estabelecidas pelo empregador, em

especial. Às que dizem respeito à Segurança Patrimonial a Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho, e as de resguardo à integridade física e saúde do trabalhador.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇOS POR TERCEIROS E MULTIFUNCIONALIDADE

Fica convencionado que a GRCMAC, 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 GRCMAC mantiver atividades, especialmente as atividades elencadas nos incisos I e III do artigo 40 da referida Lei.

Parágrafo segundo: Além do pessoal vinculado a prazo indeterminado a GRCMAC poderá, de acordo com a sua necessidade ou conveniência, completar suas equipes de trabalho com requisição de mão-de-obra "avulsa" registrada ou cadastrada no OGMO "Órgão Gestor de Mão de Obra", observados os dispositivos legais (Lei 12.815/13).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 GRCMAC, 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 vinculada à prestação de serviços ao empregador e não em função de navios em operação.

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

Parágrafo Quarto – Serão considerados como minutos residuais, para fins de Desconto de atraso, bem como para o pagamento de horas extras, tanto nos horários de entrada como de saída e entre a jornada destinada as refeições. Ficando, portanto, desconsiderados esses minutos, desde que inferiores há 10 minutos, para o pagamento ou para o desconto no BANCO DE HORAS.

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

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

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

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

Parágrafo Oitavo – 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 e portaria - MTE Nº 945 DE 08.07.2015.

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

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

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPIS

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 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 GRCMAC.

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE

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

}

ANTONIO CELSO GRECCO
ADMINISTRADOR
GRCMAC LOCACOES DE EQUIPAMENTOS LTDA

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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