ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000165/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR082044/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.000801/2018-18
DATA DO PROTOCOLO: 23/01/2018

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

SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP MARIT E FLUVIAIS, EMPREG TERRESTRES DE EMP AQUAVIARIAS, AGENC MARITIMAS E ATIVIDADES AFINS NO EST DO PR - SETTA-PAR, CNPJ n. 79.428.413/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SIVONEI SODRE GOULART;

E

FOSPAR S/A, CNPJ n. 76.204.130/0001-08, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). HELBE HELIAMARA HERARTH;

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 novembro de 2017 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados operadores em empresas de terminais de granéis sólidos e líquidos e pátios de contêiner**, com abrangência territorial em **Paranaguá/PR**.

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

Fica garantido o salário normativo à categoria profissional conveniente, no seguinte valor para **novembro/2017**:

a – R\$ 1.072,71 (Um mil setenta e dois reais e setenta e um centavos).

Parágrafo único. Os salários normativos são corrigidos na mesma época e segundo os critérios de reajuste e (ou) antecipação salarial da categoria profissional, não aplicando aos aprendizes que possuem legislação própria.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL****I – PERCENTUAL:**

Sobre os salários de **1º.11.2016, será aplicado reajuste salarial 1,83% (um vírgula oitenta e tres por cento)** da seguinte forma:

a – para os salários nominais até R\$ 8.595,00 (Oito mil quinhentos e noventa e cinco reais) o percentual único e negociado de **1,83% (um vírgula oitenta e tres por cento)**, correspondente ao período de 1º.11.2016 a 31.10.2017, inclusive.

b – para os salários nominais superiores à R\$ 8.595,00 (Oito mil quinhentos e noventa e cinco reais), o valor fixo de R\$ 157,29 (Cento e cinquenta e sete reais e vinte e nove centavos), assegurando-se, para a parcela do salário superior a 8.595,00 (Oito mil quinhentos e noventa e cinco reais), a livre negociação.

II – COMPENSAÇÕES:

Podem ser compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e (ou) aumentos espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 1º.11.2016, inclusive, e até 31.10.2017, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos trinta por cento do salário fixo nominal de cada empregado até o dia vinte do mês em curso. Faculta-se às empresas negociarem diretamente com os seus empregados, acordo escrito visando a eliminação gradual da concessão de adiantamento salarial, de forma que os empregados não sejam prejudicados no cumprimento de compromissos já assumidos. Cópia do acordo deverá ser arquivada no sindicato representativo dos empregados.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE

Quando o pagamento de salários for feito mediante cheque, a empresa providenciará condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque-salário.

CLÁUSULA SÉTIMA - FECHAMENTO DE REGISTRO DE PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários antes do prazo legal, a empresa efetuará até o último dia útil do próprio mês, poderá proceder ao pagamento das horas extras praticadas e/ou descontos das faltas ao serviço, na folha de pagamento do mês seguinte ao de referência, observada sempre a base de cálculo para horas extras a do efetivo pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no inciso XXVI, do art. 7º, da CF, a empresa ficará autorizada a efetuar os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência ao art. 462, da CLT, ou em prejuízo de ordem salarial ao trabalhador:

a – do valor da mensalidade devida pelo empregado ao seu sindicato profissional, a qual será recolhida nos prazos e condições estipulados nesta convenção coletiva;

b – dos valores da contribuição sindical prevista em lei. É facultado às empresas, mediante prévia autorização do empregado, efetuar os descontos que corresponderem a sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção e subsidiados pela empresa, ou ainda de benefícios para os quais as empresas mantenham a intermediação na contratação de administração dos mesmos, inclusive aqueles originários desta convenção coletiva. Os descontos devidos são processados por ocasião do pagamento mensal de salários e deles deduzidos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO E COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Os empregados que deixarem de optar pela antecipação da primeira parcela do décimo terceiro salário de acordo com a legislação vigente, podem fazê-lo por ocasião do aviso prévio de férias, que deve ser dado ao empregado com antecedência mínima de trinta dias. A empresa complementará o décimo terceiro salário do empregado que esteve ou esteja afastado do trabalho em regime de benefício, na hipótese de ausência de cobertura pela Previdência Social a tal título, até o valor do salário que este percebia na data do afastamento, devidamente reajustado, cessando os benefícios se o empregado não retornar dentro do prazo de um ano.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias laboradas em dias normais são remuneradas com acréscimo de, no mínimo, sessenta por cento sobre o valor da hora normal. As horas extras trabalhadas em domingos e feriados são remuneradas com acréscimo de, pelo menos, cem por cento sobre o valor da hora normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A empresa remunerará o trabalho noturno com o adicional de, pelo menos, trinta por cento.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TROCA DE DESCANSO EM FERIADOS

A empresa poderá estabelecer um programa de troca de descanso em casos onde o feriado cair em uma quarta-feira, afim de conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos setores envolvidos. Sendo assim feriados que caírem em dia de quarta-feira poderão ser trocados para a segunda-feira que antecede o mesmo ou a sexta-feira posterior, sem a obrigatoriedade de pagamento de percentuais de horas extraordinárias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica estipulado relativamente ao ano de 2017 (01.01.2017 a 31.12.2017), quanto a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa (PLR), nos termos do artigo 7º, XI, primeira parte, e do artigo 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, que dispõem sobre este assunto, que:

§ 1º No presente acordo, por delegação da correspondente assembléia geral, a entidade sindical dos trabalhadores substitui as comissões de empregados previstas no artigo 2º da Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 2º Fica convencionado que a empresa concederá, a título de participação nos lucros ou resultados, os valores abaixo, para cada empregado, pagos da seguinte forma:

a – se a empresa tiver em 1º de novembro de 2017 com até cem empregados = R\$ 1.005,41 (Hum Mil e cinco reais e quarenta e um centavos);

b – se a empresa tiver em 1º de novembro de 2017 com mais de cem empregados = R\$ 1.149,04 (Hum mil cento e quarenta e nove reais e quatro centavos)

§ 3º Referidos valores serão pagos em duas parcelas iguais a metade respectiva de cada um deles, sendo a primeira até 31 de janeiro de 2018 e a segunda seis meses após; ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 28 de fevereiro de 2018.

§ 4º Esta participação:

a – deverá ser paga aos empregados ativos com contrato em vigor em 1º.11.17. Empregados demitidos entre 1º.01.17 a 31.12.17 receberão proporcionalmente ao número de meses de trabalho efetivo, observados os critérios de proporcionalidade previstos nesta cláusula, levando-se em consideração que o período correspondente ao aviso prévio indenizado não integra o tempo de trabalho efetivo;

b – para os empregados afastados do trabalho, será paga na mesma data do pagamento dos demais empregados, desde que o seu retorno ao trabalho haja ocorrido até 1º.11.17, à razão de um doze avos por mês trabalhado, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a quinze dias;

c – no tocante aos empregados admitidos durante 2017, será aplicada proporcionalmente, à razão de um doze avos por mês trabalhado, entendendo-se como mês a fração igual ou superior a quinze dias.

§ 5º Fica convalidado o acordo que a empresa haja celebrado nos termos das medidas provisórias que dispuserem sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e da Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 6º Caso a Fospar até 31.01.2018, a seu critério, desejar praticar valores superiores aos avençados neste acordo, poderá fazê-lo independentemente de possuir planos e (ou) programas próprios, beneficiando-se das prerrogativas estabelecidas na Lei nº 10.101, de 19.12.2000.

§ 7º Os valores já pagos pela empresa será corrigido de acordo com as suas respectivas políticas salariais e complementados, quando inferiores, até o valor fixado no presente acordo.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Fospar subsidiará, no mínimo, em oitenta por cento a alimentação fornecida a seus empregados; e, quando não puder manter refeitório, fornecerá vale-alimentação com a mesma subvenção, para que os empregados possam fazê-la em outros locais. Este benefício não integra o salário para nenhum efeito.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONVÊNIO FARMÁCIA

A empresa manterá convênios com farmácias, exclusivamente para os empregados comprarem medicamentos, mediante autorização do médico da empresa ou de pessoas por ela designadas. Durante o tratamento médico decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa fornecerá ao acidentado medicamento prescrito pelo médico encarregado do tratamento, subsidiando o custo em pelo menos cinquenta por cento. A concessão objeto desta cláusula não tem natureza salarial e não implica na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles o FGTS, a contribuição previdenciária e o imposto de renda.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa complementa, durante a vigência do presente acordo, do décimo sexto ao nonagésimo dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho. A complementação para empregados já aposentados, corresponde à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm percebendo. Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa paga seu salário nominal entre o décimo sexto e o nonagésimo dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária. Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo. Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deve ser paga em valores estimados, devendo a diferença, a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior. Recomenda-se à empresa que faça convênios diretamente com o INSS no sentido de anteciparem o benefício, pagando-o na data de quitação dos salários dos demais empregados, compensado-se posteriormente quando o INSS liberar o benefício.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará no dia seguinte ao fato, ao conjunto de seus dependentes, um auxílio funeral no valor de **um salário contratual**; e, se o falecimento tiver sido ocasionado por acidente de trabalho, de **dois salários contratuais**. Para os efeitos desta cláusula, a empresa pagará o benefício a um só dependente conforme a seguinte ordem: 1º) Cônjuge; ou 2º) Filho(a); ou 3º) Pai ou Mãe; ou 4º) Irmão(ã).

Parágrafo único: Caso a empresa possua cobertura de seguro de vida, com indenização superior a prevista nessa cláusula, não se aplica essa cláusula.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sugere-se à Fospar a estudar a possibilidade de manter plano de seguro de vida em grupo a todos os seus empregados, com prêmio compatível com o capital segurado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTAR-SE - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Ao empregado atingido por dispensa imotivada que possua mais de dez anos de trabalho na mesma empresa e que, concomitantemente, esteja no máximo a doze meses de sua aposentadoria, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará suas contribuições ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto ele não conseguir outro emprego e no máximo durante doze meses. O reembolso se efetuará mediante a exibição da prova de recolhimento e do desemprego. Ao empregado com mais de dez anos na mesma empresa que obtiver sua aposentadoria, a empresa pagará, juntamente com a rescisão, uma indenização especial equivalente ao seu último salário nominal. Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo o empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação. Admitido o empregado para o lugar de outro dispensado sem justa causa, é garantido ao novo empregado salário não inferior ao do empregado de menor salário na mesma função. Não pode o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função (Instrução Normativa n.º 4, do TST). A realização de testes práticos, teóricos ou operacionais para fins de admissão, não pode ultrapassar dois dias, exceto nos casos de exame médico pré-admissional.

Recomenda-se à empresa que, na medida do possível, ofereçam emprego a pessoas portadoras de deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não podem ter prazo de vigência inferior a trinta dias e devem conter a assinatura do empregado sobre a data. A empresa fornecerá ao empregado a segunda via do contrato de experiência.

Não é submetido a período de experiência o ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia quando do seu desligamento, desde que não tenha permanecido mais do que seis meses fora da empresa, bem como o que já tenha trabalhado noventa dias na empresa através de serviço temporário na mesma função.

Nos casos de rescisão antecipada ou término do contrato de experiência, a empresa anotará no campo 23 (causa do

afastamento) no termo de rescisão do contrato de trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando da dispensa de empregado sob alegação de justa causa, a empresa deve indicar ao empregado, por escrito, a(s) falta(s) cometida(s), sob pena de não poder arguí-la(s) posteriormente em Juízo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito até o décimo dia, contado da data do desligamento, nos casos de aviso prévio indenizado, dispensa por justa causa e pedido de demissão com dispensa do cumprimento de aviso prévio. Nos termos de contrato ou de aviso prévio trabalhado, a quitação deve ocorrer no primeiro dia útil após o desligamento.

§ 1º O atraso na quitação das verbas rescisórias (art. 477, § 6º, da CLT), acarreta à empresa multa equivalente a um salário nominal ao empregado, acrescida de zero vírgula dois por cento por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, revertida a favor do empregado prejudicado. O total da multa não é limitado em até cem por cento das verbas rescisórias, porque não se trata de cláusula penal prevista no art. 920 do CCB.

§ 2º A empresa comunica por escrito ao empregado o dia, a hora e o local em que será efetivada a quitação, a qual se dará até as quinze horas no caso de pagamento em cheque visado, ou até as dezoito horas no caso de pagamento em dinheiro, eximindo-se da multa ante a ausência do empregado.

§ 3º A multa de quarenta por cento sobre o FGTS, quando devida na forma da lei, é calculada com base no total dos

depósitos efetuados pela empresa na conta vinculada do empregado, corrigidos pelos índices aplicáveis à sua atualização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BAIXA NA CARTEIRA DE TRABALHO

A empresa dispõe de quarenta e oito horas, a partir do efetivo despedimento, para proceder a baixa na carteira de trabalho, sob pena de incidir em multa diária no valor de cinco por cento do salário-mínimo, até a data da anotação do despedimento. A empresa fica isenta da multa quando houver ausência ou recusa do empregado em fornecer a referida carteira de trabalho para as anotações, devendo tal fato ser comunicado ao sindicato profissional.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL

O aviso prévio é comunicado por escrito ao empregado, contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não. A redução de duas horas diárias ou de sete dias no final do aviso é de opção única do empregado. O empregado opta, por ocasião do aviso prévio, para que a redução diária ocorra no início ou no final da jornada de trabalho.

No caso do empregado optar pela redução de duas horas ao término da jornada de trabalho, quando os sábados sejam

totalmente compensados, a duração do trabalho não pode exceder de seis horas e vinte e quatro minutos, por dia.

A empresa pode dispensar expressamente o empregado de prestar serviços durante o aviso prévio, sem prejuízo da

remuneração, de modo a conceder-lhe mais tempo para procurar novo emprego, devendo pagar-lhe as verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

Se o empregado estiver desobrigado de comparecer ao trabalho durante o pré-aviso e conseguir um novo emprego, a

empresa concede a baixa na carteira de trabalho imediatamente, e paga, no prazo de dez dias, o restante do aviso de forma indenizada, juntamente com os demais haveres.

Do empregado que pedir demissão e avisar a empresa com antecedência de, pelo menos, oito dias úteis, não é cobrado o aviso prévio. Convencionam as partes que o tempo do aviso prévio, mesmo que indenizado, conta-se para efeito de indenização do artigo 9º da Lei 7238/84, ou seja, o aviso prévio indenizado dado em setembro vence em outubro, trintídio que antecede a data-base da categoria, hipótese em que o empregado terá esse direito. Se o aviso for dado em outubro, o empregado terá o direito de receber a rescisão calculada com base nos salários de novembro, sem a referida indenização.

Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa de empregados com mais de quarenta anos de idade e, concomitantemente, no mínimo, cinco anos de trabalho na mesma empresa, é paga por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a trinta dias de salário nominal do empregado vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal de trinta dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO À EMPREGADA GESTANTE

É garantido o emprego à empregada gestante até sessenta dias após o término da licença maternidade de cento e vinte dias, excetuados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes. No pedido de demissão ou pedido de acordo, a empregada deve ser assistida pelo sindicato profissional, sob pena de nulidade.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO NO TRABALHO

É garantido o emprego ao empregado acidentado que, em decorrência de acidente de trabalho, tenha sido afastado do trabalho por mais de quinze dias, a partir do momento do acidente até doze meses após a alta médica, não podendo nesse período ser concedido o aviso prévio, ressalvadas as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, o empregado deve contar com a assistência do sindicato profissional, sob pena de nulidade.

Ocorrendo acidente de trabalho, as empresas devem emitir o formulário CAT (comunicação de acidente de trabalho), e enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência; e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. A empresa deve remeter cópia do CAT ao sindicato profissional no prazo de vinte dias a contar da data da ocorrência.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO DE EMERGÊNCIA

Na hipótese de chamamento do empregado durante o período de repouso para atender serviço de emergência, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de três horas extras se a empresa tiver sua sede dentro do perímetro urbano, e de cinco horas extras se a empresa estiver localizada fora do perímetro urbano.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizadas fora do horário normal de trabalho, as reuniões obrigatórias têm seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

Parágrafo único. Excetuam-se desse tratamento os empregados isentos da marcação de ponto e aqueles que estiverem cumprindo programa de treinamento.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA INSS E RECEITA FEDERAL

A empresa deve preencher o atestado de afastamento e salários (AAS) para o INSS, sempre que solicitado pelo empregado; e a declaração de rendimentos para efeito de imposto de renda, sempre que possível, quando da rescisão de contrato de trabalho.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

A empresa obriga-se a registrar na carteira de trabalho a função que o empregado estiver exercendo, anotando as devidas alterações de cargos e salários, exceto nos casos de substituição temporária. Toda promoção é acompanhada de aumento salarial não compensável e anotada na carteira de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO OPCIONAL

De comum acordo entre empresa e empregado – homologado pelo sindicato profissional – de forma individual ou coletiva, o excesso de horas efetivamente trabalhadas além da jornada normal de trabalho, quer em antecipação, prorrogação e (ou) em dias considerados de folgas, pode ser compensado pela diminuição de horas ou dias da jornada de trabalho. As horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho são computadas proporcionalmente, para efeito de apuração das horas envolvidas. A compensação prevista nesta cláusula deve ser efetuada num prazo de até um ano, a partir da data do evento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para a empresa que optar pelo regime de compensação da jornada de trabalho, o horário de trabalho é o seguinte:

a – extinção **completa** do trabalho aos sábados – as horas de trabalho correspondentes aos sábados são compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo, duas horas diárias, de maneira que, nesses dias, seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da lei;

b – extinção **parcial** do trabalho aos sábados – as horas correspondentes a duração do trabalho aos sábados são da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Parágrafo único. Compete a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas aqui estabelecidas. Com a manifestação expressa de comum acordo antes referido, têm-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os dispositivos de proteção ao menor.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PAGAMENTO DO PIS

A empresa, quando possível, promoverá o pagamento do PIS no próprio local de trabalho. Não sendo possível, a empresa oferecerá condições para que o empregado possa sair durante o horário de trabalho para receber tal verba, sem o desconto das horas despendidas com esse fim.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS E INTERNAMENTO MÉDICO

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT, ficam ampliadas da seguinte forma:

a – três dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

b – três dias úteis consecutivos no período imediatamente anterior ou posterior à data do casamento do empregado.

Parágrafo único. É abonada a ausência do empregado por um dia – com o limite de duas no período de vigência desta convenção – para assistência ao internamento médico, desde que devidamente comprovado, do cônjuge, ascendente ou descendente, ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Ficam abonadas as faltas ao serviço do empregado estudante, quando da prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações às empresas com setenta e duas horas de antecedência e posterior comprovação dentro do prazo de uma semana, no caso do horário de provas coincidir com o horário de trabalho.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE TRABALHO

Tendo em vista aspectos de segurança pública e dificuldade de transporte, a empresa que não oferecer transporte da residência do empregado até o local de trabalho e vice-versa, evitará início ou término de turnos de revezamentos no período das vinte e três horas e trinta minutos às cinco horas.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

Os empregados com menos de doze meses de contrato de trabalho que rescindirem por demissão espontânea, farão jus ao recebimento das férias proporcionais. Salvo manifestação em contrário do empregado, o início das férias dar-se-á sempre no **primeiro dia útil** da semana.

Recomenda-se, quando possível, que a empresa, ao elaborar seu plano de férias, permita ao empregado optar pelo período que deseja gozá-las. Na hipótese de férias coletivas de final de ano, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não são considerados para efeito de desconto nas férias vencidas ou vincendas.

A remuneração correspondente às férias deve observar rigorosamente o salário vigente para os dias em que o efetivo gozo se verificar. Assim, se houver reajuste salarial durante o gozo das férias, é assegurado ao trabalhador o recebimento do salário reajustado, referente aos dias gozados, a partir da vigência do reajuste, que é pago até o quinto dia útil após o seu retorno ao serviço. O empregado que retornar das férias e for dispensado sem justa causa antes de decorridos quinze dias, faz jus ao pagamento de cinquenta por cento do salário nominal a título de indenização.

Quando a empresa conceder licenças remuneradas inferiores a dez dias consecutivos, esta não será considerada para efeito de perda do direito às férias. No caso de o empregado vir a perder o direito às férias por ter usufruído licença remunerada por mais de trinta dias, não perderá ele o direito ao recebimento do terço adicional de férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RISCOS NO AMBIENTE DE TRABALHO E MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Recomenda-se à empresa que adote medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais em caráter coletivo, fornecendo gratuitamente o EPI (equipamento de proteção individual), em perfeito estado de conservação.

No primeiro dia de trabalho do empregado a empresa deverá fazer treinamento com o EPI e dar conhecimento das áreas perigosas e insalubres, informando-lhe sobre os riscos eventuais.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME

A empresa fornecerá gratuitamente uniformes aos seus empregados, quando obrigarem o seu uso, bem como calçados se por elas padronizados quanto à marca, desenho e tipo.

Parágrafo único. Os empregados são responsáveis pelo bom uso e conservação dos uniformes e calçados recebidos,

podendo as empresas, em caso de abuso, cobrar o valor dos que fornecerem a partir do terceiro, inclusive, em um ano, contado da entrega do primeiro.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O percentual do adicional de insalubridade, quando devido e comprovado através de competente laudo técnico, é calculado com base no salário-mínimo.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AOS TITULARES DA CIPA

Aos empregados eleitos como membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA), é vedada a dispensa sem justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o final do seu mandato, salvo pedido de demissão e (ou) acordo, nestes casos com assistência do sindicato dos trabalhadores.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Caso a empresa não possua serviços médicos próprios, os empregados podem comprovar faltas ao serviço, por motivo de doença, com atestados médicos fornecidos pelos médicos do sindicato profissional.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

Caso a Fospar não possua ambulatório médico manterá em seu estabelecimento os materiais necessários para a prestação dos primeiros socorros. A empresa oferecerá condições de remoção do empregado, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando o atendimento médico-hospitalar tiver caráter emergencial e imediato e se fizer necessário o urgente afastamento do empregado do local de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Por mútuo consentimento das partes convenientes, fica ajustado que a Fospar abrangida por este acordo coletivo de trabalho pagará ao SETTA-PAR a importância equivalente a 2,5% (dois e meio por cento) do salário nominal de seus empregados nos meses de Dezembro/2017, Janeiro/2018, Fevereiro/2018 e Março/2018 a título de Fundo de Assistência Social e Formação Profissional, estando limitado o valor de cada contribuição a R\$ 184,95 (Cento e oitenta e quatro reais e noventa e cinco centavos) mensais, por empregado. As contribuições serão recolhidas até o **décimo** dia subsequente aos meses acima citados, devendo a empresa enviar ao sindicato profissional, em idêntico prazo, a relação dos empregados e dos correspondentes valores. Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência deste acordo, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos, a qualquer título.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

A empresa reservará local de fácil visibilidade de todos os empregados para afixação de Acordo coletivo de trabalho, avisos, notícias, comunicados ou editais do sindicato profissional, que devem receber visto prévio da direção da empresa, vedados aqueles contendo matéria político-partidária, religiosa ou de cunho ofensivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE ASSOCIADOS

A empresa remeterá mensalmente ao sindicato profissional relação dos empregados associados admitidos e demitidos, cujo objetivo é manter atualizado o cadastro de seus sócios.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA OBRIGATORIEDADE

A empresa deverá encaminhar ao SETTA-PAR as cópias das Guias de Recolhimento GFIP E GPS sempre que for solicitadas pelo Sindicato.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO

O foro competente para dirimir dúvidas oriundas deste acordo é o da Junta de Conciliação e Julgamento ou do Juízo de Direito da localidade onde o empregado presta seus serviços ao empregador.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES

Caso a Fospar não cumpra com os prazos devidos as disposições contidas nas cláusulas 46 e 47, ou deixar de recolher ao sindicato profissional até o **décimo quinto dia de cada mês** as mensalidades sindicais descontadas de seus empregados associados ao sindicato, devidamente autorizados por estes, estão sujeitas a **multa, juros de mora, atualização monetária e honorários advocatícios**. O atraso no pagamento de salários, na quitação da última parcela do décimo terceiro salário ou no pagamento das férias, acarreta multa equivalente a zero vírgula dois por cento sobre o valor devido, por dia, até a data da quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

Excetuadas as cláusulas que já prevejam penalidades, o descumprimento das demais cláusulas acarreta multa de vinte e cinco por cento calculada sobre o menor valor vigente a título de salário normativo da categoria, que é revertida em benefício do empregado prejudicado, ficando claro que, em hipótese alguma, pode ocorrer acumulação de multas por infringência de uma mesma cláusula.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração de novo acordo coletivo de trabalho para o período de 1º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019, devem ter início sessenta dias antes do término da vigência deste acordo.

SIVONEI SODRE GOULART
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRAB EM TRANSP MARIT E FLUVIAIS, EMPREG TERRESTRES DE EMP AQUAVIARIAS, AGENC
MARITIMAS E ATIVIDADES AFINS NO EST DO PR - SETTA-PAR

HELBE HELIAMARA HERARTH
PROCURADOR
FOSPAR S/A

ANEXOS
ANEXO I - TABELA

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Mês da admissão	Para salários até R\$ 8.595,00 (inclusive)	Para salários acima de R\$ 8.595,00
nov/16	1,83%	R\$ 157,29
dez/16	1,68%	R\$ 144,40
jan/17	1,52%	R\$ 130,64
fev/17	1,37%	R\$ 117,75
mar/17	1,22%	R\$ 104,86
abr/17	1,06%	R\$ 91,11
mai/17	0,91%	R\$ 78,21
jun/17	0,76%	R\$ 65,32
jul/17	0,61%	R\$ 52,43
ago/17	0,45%	R\$ 38,68
set/17	0,30%	R\$ 25,79
out/17	0,15%	R\$ 12,89

ANEXO II - 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>.