

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003525/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/12/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR054282/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.019318/2018-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2018

**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

CEU AZUL - ASSESSORIA DE ADMINISTRACAO E COMERCIO EXTERIOR LTDA., CNPJ n. 02.406.966/0001-59, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). LUIZ LEONI LOVO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2018 a 30 de junho de 2019 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrange a(s) categoria(s) **todos os trabalhadores da empresa CÉU AZUL, uma vez que a atividade preponderante da empresa é operação portuária, a qual é abrangida pela representação deste sindicato, conforme carta sindical emitida pelo MTE**, com abrangência territorial em PR.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Assegura-se a partir da vigência deste Acordo, aos empregados que esteja prestando serviços ao Operador Portuário, o seguinte piso salarial, excluindo-se os menores aprendizes na forma da lei:

I. R\$ R\$ 1.293,60 (mil duzentos e noventa e tres reais e sessenta centavos).

**Parágrafo único:** Os salários estabelecidos neste acordo não excluem e nem modificam a prática salarial da empresa que vinha sendo realizada aos seus empregados, de forma que estes devem ter garantido os reajustes ora estabelecidos, bem como todas as demais práticas da empresa que trazem situações mais benéficas aos trabalhadores.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º (primeiro) de julho de 2018, os salários serão reajustados em **4% (quatro por cento)**, quitando-se todas as perdas salariais até 30 (trinta) de junho de 2018 (dois mil e dezoito).

As diferenças retroativas a data base, serão quitadas após a assinatura do Acordo.

**Parágrafo Primeiro** - Aos empregados admitidos pela empresa após 1º (primeiro) de julho de 2018 (dois mil e dezoito), será garantido o reajuste estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, proporcional ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima.

**Parágrafo Segundo** - As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que foram concedidos após 1º de Julho de 2017, serão compensados com o reajuste ora ajustado.

**Parágrafo Terceiro** - As condições de reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização ocorrentes nesta revisão salarial e quita toda e qualquer diferença salarial até 30 de junho de 2018.

**Parágrafo quarto** - O presente acordo coletivo não altera e nem modifica a prática da empresa em relação aos seus empregados, não servindo a mesma para supressão de direitos já garantidos, por acordo coletivo ou mesmo por ajuste entre a empresa e empregado.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa poderá efetuar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por Lei, os referentes à mensalidade associativa do Sindicato, contribuições à Associação Classista, empréstimos pessoais, seguro de vida, supermercado, farmácia, refeitório, assistência médica e odontológica, vale-transporte, passe de ônibus, lanches, cooperativa de crédito, aluguel e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados desde que autorizados por estes.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento de demonstrativos de pagamentos contendo a identificação da empresa e com a discriminação das importâncias pagas e dos respectivos descontos.

**Parágrafo Único** - A empresa poderá adotar sistema de auto-serviço, com acesso por meio eletrônico, através de senha pessoal e individual, para a consulta e impressão do demonstrativo, conforme a necessidade e interesse do empregado.

### CLÁUSULA SÉTIMA - FECHAMENTO ANTECIPADO DO CARTÃO-PONTO

Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão-ponto antes do final do mês.

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO-UTILIDADE E/OU IN NATURA

O fornecimento de utilidades e benefícios fornecidos pelas empresas, como auxílio-alimentação, sob a forma de refeições, tickets ou vales, habitação, veículo, telefone, plano de saúde, plano de previdência privada, seguro de vida em grupo, e outros, têm caráter eminentemente indenizatório, não acarretando a sua incorporação aos salários, a teor do art. 458 da CLT.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

A empresa antecipara 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requererem por ocasião da programação de férias, devendo o saldo de 50% (cinquenta por cento) ser pago no prazo da lei, ou seja, até o dia 20 (vinte) de Dezembro.

**Parágrafo Único** - A antecipação do 13º salário não se aplica para os empregados que forem gozar férias nos meses de Janeiro e Dezembro.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho ajusta-se a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho, quer sejam compensadas, quer sejam remuneradas, dando assim cumprimento ao estabelecido no art. 59, "caput" e § 2º e art. 60 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - As horas extras prestadas, não compensadas, serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos termos do art. 7º, XVI, da CF.

**Parágrafo Segundo** – Será permitido o regime de compensação de horários de trabalho para a supressão dos trabalhos aos sábados, para todos os trabalhadores da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - As horas trabalhadas em domingos e feriados, não compensadas, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE

A empresa terá o prazo até 30/06/2018 para elaborar o LTCAT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, entendendo-se como tal a data-base de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho, terá direito a uma Indenização Adicional equivalente a um salário mensal (Art. 9º da Lei nº 7.238/84).

**Parágrafo Único** - Esclarece-se que se o Aviso Prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base, caberá pagamento da indenização adicional de que trata esta cláusula. Na hipótese de vencimento do Aviso Prévio ocorrer no mês da data-base (julho), as verbas rescisórias serão calculadas com base nos valores do novo salário, sem o pagamento da indenização adicional.

## PRÊMIOS

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

O Prêmio de Incentivo à Produtividade, estabelecido pela Lei 10.101/2000, e que prevê o P.P.R. (Programa de Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas), poderá ser objeto de negociação em separado e individualmente com o Operador Portuário local, através de termo aditivo ao presente ACT, contando a empresa com a assessoria e/ou representação do SINDAPAR, caso a solicitem.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concedera a partir de 01 de Julho de 2018 aos seus funcionários, lotados nos seus escritórios, a título de auxílio alimentação, vale refeição e/ou similar com valor facial de **R\$ 35,00** (Trinta e cinco reais) para cada dia útil de trabalho, considerados aí também os sábados, **sendo que será efetuado o desconto em folha de pagamento de 5,72% (cinco vírgula setenta e dois por cento)**, obedecendo a legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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

**Parágrafo Segundo** - Ficam excluídas da obrigação acima as empresas que fornecem alimentação em refeitório segundo o PAT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE

Visando preservar as condições oferecidas pela empresa que subsidia, ou venha subsidiar, total ou parcialmente, o transporte dos seus empregados, cuja localização não esteja coberta por linhas regulares de transporte coletivo urbano, nenhuma outra contraprestação poderá ser exigida pelo empregado além daquela estabelecida pela Legislação que instituiu o Vale-Transporte (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto 95.247/87).

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA/AUXÍLIO FUNERAL

A empresa concederá aos seus respectivos empregados, Seguro de Vida/Auxílio Funeral, livre de qualquer desconto, não extensivo a familiares o valor de 01 (um) salário contratual auferido pelo empregado falecido.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

A empresa pagara a suas funcionárias (mães), que tiverem filhos de até 06 (seis) anos, a importância correspondente a R\$ 324,20 (trezentos e vinte quatro reais e vinte centavos) mensais para cada filho, condicionando à opção pelo benefício por escrito e à apresentação dos comprovantes originais dos gastos com a internação em creche ou instituição análoga, de livre escolha das empregadas, estando, desta forma, as empresas dispensadas a firmar convênio com creche.

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido o benefício na forma do “caput” dessa cláusula aos empregados do sexo masculino que sendo viúvos, solteiros e/ ou separados detenham a guarda dos filhos e, comprovem esta condição por escrito junto ao departamento pessoal das agências.

**Parágrafo Segundo:** Terão direito ao Auxílio Creche estipulado no caput dessa cláusula, apenas os funcionários que tiverem um salário bruto máximo de R\$ 2.347,46(Dois mil, trezentos e quarenta e sete reais e quarenta e seis centavos).

**Parágrafo Terceiro:** O benefício nesta Cláusula não possui natureza indenizatória, não incorporando ao salário contratual e outros benefícios dos funcionários por ele abrangidos.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O valor das contribuições efetivamente pagas pela empresa relativa a prêmio de seguro de vida em grupo, devido a todos os empregados na forma do artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, não se

incorpora aos salários dos empregados para quaisquer fins, notadamente ao que se refere o Art. 214, XXV, do Decreto 3.048, de 06.05.99, com a redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica estabelecido o limite máximo de 90 (noventa) dias para os contratos de experiência, podendo, no entanto, ser desdobrado em período de menor duração, ou seja, 30 (trinta), 45 (quarenta e cinco) ou 60 (sessenta) dias e, nestes casos, poderão ser renovados, porém, nunca ultrapassando o limite máximo estabelecido.

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUITAÇÕES DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual, fica a empresa proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, bem como a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo do Artigo 477 da CLT junto ao SETTA-PAR.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Nos casos de dispensa por justa causa, a empresa notificará o empregado por escrito, mediante contra o recibo, dando seu “CIENTE” devendo a empresa especificar os motivos da dispensa de acordo com os dispositivos do artigo 482 e parágrafo único, da CLT.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DESEMPREGO**

A empresa deverá, no prazo legal, fornecer os formulários de Seguro Desemprego, devidamente preenchidos, ao empregado demitido sem justa causa, sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento das quotas do Seguro Desemprego a qual faria jus o ex - empregado.

**Parágrafo Único** - Na descaracterização da justa causa em Juízo, o pagamento do seguro-desemprego dar-se-á mediante o preenchimento dos requisitos previstos na Lei 7.998/90. O referido pagamento será considerado uma indenização e não gerará nenhum outro reflexo de natureza trabalhista.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - USO DO CORREIO ELETRÔNICO OU INTERNET**

A empresa informará a seus funcionários, por escrito, quando de sua contratação, sobre as regras para uso da internet. O mau uso do correio eletrônico ou internet, que são ferramentas destinadas às atividades de

trabalho, caracteriza violação às relações internas da empresa, dando ensejo à falta grave autorizadora da despedida por justa causa.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, EPIS

Na exigência pela empresa do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas essenciais de trabalho fica obrigada a mesma a fornecê-los sem ônus para o empregado. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de Rescisão de Contrato de Trabalho e transferência de local de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs), implica na obrigatoriedade do empregado em usá-los e conservá-los, bem como solicitar a substituição dos mesmos, sob pena de caracterizar o descumprimento desta cláusula e das normas de segurança, o que constitui falta grave, passível de advertência por escrito e, na reincidência, em demissão por justa causa.

**Parágrafo Segundo** - O tempo despendido pelo empregado para a troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, não será considerado como à disposição do empregador.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO

Será obrigatória a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados, a função efetivamente exercida pelo empregado, respeitada a nomenclatura ou estrutura dos cargos da empresa, alterações salariais, contribuição sindical, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração, podendo também ser realizada através de controle eletrônico.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos trabalhadores:

- Comparecer ao local de trabalho, bem como cumprir de forma integral a jornada de trabalho;
- Não abandonar o trabalho ou ausentar-se dele sem autorização da empresa, por escrito;
- Zelar pelo bom uso dos equipamentos, EPI's, instrumentos de trabalho que lhes forem confiados ou carga a ser manipulada;
- Usar, conservar e higienizar o EPI, sendo responsabilidade do trabalhador requerer a troca do seu EPI quando por qualquer alteração se tornar impróprio para o uso;
- Participar dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional se encaminhado pela empresa;
- Cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas de seus superiores hierárquicos, quando no trabalho;
- Tratar com respeito e lealdade seus superiores hierárquicos, companheiros de trabalho ou outras pessoas com as quais se relacionem durante o trabalho, as Autoridades Portuárias e as fiscalizações;
- Não andar armado e nem fazer uso de bebida alcoólica ou substância que possa causar dependência física ou psíquica, quando em serviço ou nas instalações da empresa;
- Acatar as instruções de seus superiores e manter o local de trabalho higienizado, mantendo a disciplina e respeito;
- Cooperar com a autoridade portuária sempre que houver solicitação para este fim;
- Cumprir todas as normas de segurança da empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEVERES DA EMPRESA**

São deveres da empresa:

- Prestar ao SETTA-PAR, na forma das hipóteses previstas neste instrumento e/ou quando formalmente solicitado, todas as informações necessárias ou convenientes, expressamente, ao desenvolvimento das relações de trabalho;
- Quitar em tempo hábil, na forma da lei e deste instrumento, a remuneração e demais valores devidos aos trabalhadores;
- Fornecer, a cada trabalhador abrangido pelo presente instrumento, os EPI's, bem como substituí-los, quando solicitados, no caso destes se tornarem impróprios para o uso, quando a utilização dos mesmos, for necessária.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITOS DOS TRABALHADORES**

São direitos dos trabalhadores:

- Condições dignas e humanas de trabalho;
- Formação, aperfeiçoamento, ascensão e promoção profissional;
- Recebimento de sua remuneração na forma estabelecida por lei e neste instrumento.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação dada pela MP 2164/01, o Sindicato obreiro se compromete a negociar mediante termo aditivo, a compensação e prorrogação de Jornada, de tudo dando ciência aos trabalhadores, desde que demonstrado interesse da empresa em formular ACT específico para a cláusula.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS**

A empresa poderá estabelecer, através de acordo escrito com cada trabalhador, mediante protocolo junto ao SETTA-PAR, que poderá se opor em face de ilegalidade em seus termos, quando o processo de produção assim o permitir, horários de trabalho de modo a compensar dias úteis intercalados com feriados e fins de semana mais prolongados.

**Parágrafo Único** - Serão mantidos à disposição da fiscalização e do SETTA-PAR os documentos referidos no art. 413 da CLT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE SALÁRIOS**

A empresa, desde que compense o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerará como extras as horas resultantes dessa prorrogação, se

algum feriado recair no sábado, assim como não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será gozado preferencialmente aos domingos.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho do pessoal administrativo, empregados dos escritórios, será o normal de funcionamento, ou seja, cumprindo a jornada legal (44 horas semanais) à exceção do pessoal que trabalha nas operações portuárias que seguirá o horário de funcionamento do porto, bem como a prestação de serviços no cais de uso público, de competência da Administração do Porto e homologados pelo Conselho de Autoridade Portuária – CAP. O horário ordinário de trabalho desses trabalhadores obedecerá ao regime estabelecido pelas Agências Marítimas, a seu exclusivo critério e conveniência, respeitadas as previsões constantes na lei e nos respectivos contratos de trabalho dos empregados representados pela SETTA-PAR.

**Parágrafo Único** - A empresa poderá convencionar livre e diretamente com cada empregado o seu turno de trabalho, podendo ser em horário diurno, noturno ou misto, considerando as necessidades dos serviços desenvolvidos na área portuária, sendo que o convencionado entre as partes deverá ficar registrado em documento aditivo ao contrato de trabalho, mediante protocolo junto ao SETTA-PAR, que poderá se opor em face de ilegalidade em seus termos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, e Portaria GM/MTb 1120, de 08.11.95, reconhecendo o empregado a jornada anotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 horas úteis, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração e do repouso semanal remunerado, nos prazos e condições seguintes:

-03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento;

-02 (dois) dias consecutivos por motivo de falecimento de cônjuge ou companheira (o), ascendente (pai, mãe), descendente (filhos) ou outros dependentes desde que estes sejam declarados, em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, a viver sob sua dependência econômica;

-05 (cinco) dias consecutivos por motivo de nascimento de filho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONOS DE FALTAS

As faltas ao trabalho serão abonadas pela Empresa:

- Do empregado estudante em dias de provas ou exames obrigatórios, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior no mesmo prazo, após a ocorrência;
- À mãe trabalhadora, nos casos de necessidade de acompanhamento de filho até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, à consulta médica e/ou internação devendo fazer a devida comprovação posterior e, sempre que possível avisar com antecedência a chefia imediata sobre o fato.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS**

A Empresa realizará obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que exigidos pela legislação, preferencialmente por médico do trabalho, ficando as despesas correspondentes sob responsabilidade da Empresa.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Com suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20/02/84, (D.O.U. de 21/02/84) os atestados médicos para dispensa de serviço por doença, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por médico do INSS, da Empresa, Instituições públicas ou paraestatais e sindicatos, que mantenham contratos e/ou convênios com a previdência social e por odontológicos nos casos específicos em idênticas situações. A Empresa fornecerá obrigatoriamente comprovante de recebimento do atestado aos empregados, e a não entrega do recibo configura-se a aceitação tácita do mesmo.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO**

É assegurado aos dirigentes que compõem a Diretoria Executiva do SETTA-PAR o acesso aos locais de trabalho para a distribuição de informes e convites relativos às atividades do SETTA-PAR, mediante autorização prévia da diretoria da Empresa.

### **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA ENTREGA DAS GUIAS DE FGTS E GPS**

Fica a Empresa obrigada a enviar ao sindicato as Guias de FGTS e GPS da empresa, até o vigésimo dia de cada mês, através da área restrita do site do SETTA-PAR - [www.settapar.com.br](http://www.settapar.com.br)mediante autenticação do login e senha."

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADITAMENTO**

Sempre que as partes entenderem necessário, será elaborado novo entendimento que, em forma de Termo Aditivo ao ACT, será a ele incorporado nos termos e formas ali constantes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIAS**

Visando aprimorar as relações de trabalho, havendo divergências entre os acordantes na aplicação de cláusulas do presente Acordo ou qualquer outro assunto de interesse da categoria, as partes comprometem-se a negociar as discordâncias até no máximo 15 dias de sua ocorrência, antes de propor demandas administrativas e judiciais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

Quando o empregado tiver mais de 1 (um) ano de trabalho, a sua rescisão deverá ser realizada junto ao sindicato, o qual deverá proceder a conferência e homologação, sendo que a não observância deste artigo por parte da empresa acarretará nulidade do ato.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato individual de trabalho do empregado no sindicato da categoria, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados do ultimo dia de trabalho, sob pena de aplicação de multa no valor de mais um salário pago ao trabalhador a época da rescisão, o qual se reverterá em favor do obreiro. Não será devida tal multa caso o empregador comprove que a homologação não ocorreu por culpa exclusiva do empregado.

Paragrafo segundo: Fica a critério do empregado a decisão de homologar no Sindicato.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 10% (dez por cento) do menor piso salarial, a ser pago pela parte infratora em favor da parte prejudicada.

**Parágrafo Único –** Sua aplicação só se efetivará após prévia notificação com prazo de 30 (trinta) dias para a sua regularização.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia e revogação, total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado aos preceitos do art. 615 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO**

Fica eleita a Justiça do Trabalho de Paranaguá-PR como foro competente para dirimir conflitos oriundos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**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**

**LUIZ LEONI LOVO  
SÓCIO**

**CEU AZUL - ASSESSORIA DE ADMINISTRACAO E COMERCIO EXTERIOR LTDA.**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ENC**

[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>.