

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR003195/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/11/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR050685/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.018000/2018-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/11/2018

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

HARBOR OPERADORA PORTUARIA LTDA, CNPJ n. 82.316.373/0001-30, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ALEXANDRE TAVARES DE MIRANDA e por seu Diretor, Sr(a). VALMOR FELIPETTO;

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 agosto de 2018 a 31 de julho de 2019 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **todos os trabalhadores da empresa Harbor, 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 Coletivo de Trabalho, aos empregados que estejam prestando serviços à **EMPRESA**, os seguintes pisos salariais, excluindo-se os aprendizes na forma da lei:

A) Aos empregados Office – boys, empregados de copa, cozinha, limpeza, auxiliar de serviços gerais e portaria fica estabelecido o piso salarial em R\$ 1.293,00 (Hum mil, duzentos e noventa e tres reais) mensais;

B) Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de R\$ 1.458,85 (Hum mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e oitenta e cinco centavos) mensais;

**Parágrafo Primeiro:** Os salários estabelecidos neste acordo coletivo não excluem e nem modificam a prática salarial que a **EMPRESA** vinha adotando em relação 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.

**Parágrafo Segundo:** A remuneração do trabalhador substituto será igual ou superior ao trabalhador substituído, desde que a substituição seja em caráter permanente.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A data base dos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados em 5% (cinco por cento), quitando-se todas as perdas salariais até 31 de julho de 2018.

**Parágrafo Primeiro:** Os índices de reajuste aqui estabelecidos são resultantes da livre negociação.

**Parágrafo Segundo:** As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que foram concedidos pela **EMPRESA** após 1º de Agosto de 2.018, serão compensados com o percentual estabelecido no caput da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** A prorrogação, a revisão, a denúncia, ou a revogação total ou ainda que parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica subordinada ao disposto no artigo 612, da CLT.

**Parágrafo Quarto:** 60 dias antes do prazo de vencimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão iniciadas negociações pelas partes, que, não convergindo dentro do prazo estabelecido ao Instrumento Normativo almejado, suscitarão o dissídio coletivo.

**Parágrafo Quinto:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá, salvo no que for mais favorável, sobre eventual Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o **SETTA - PAR** e o Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Paraná - **SINDOP**.

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será obrigatório o fornecimento de demonstrativos de pagamentos contendo a identificação da **EMPRESA** com a discriminação das importâncias pagas e dos respectivos descontos (VERBA POR VERBA).

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

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

## CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A **EMPRESA** poderá fazer aos empregados que requererem adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário mensal que será pago todo dia 15 de cada mês, ou no dia antecedente quando este recair em sábado, domingo ou feriado.

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

### CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO

A **EMPRESA** antecipará 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 aplica para os empregados que forem gozar férias nos meses de Janeiro e Dezembro.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Considerando que atividade de operador portuário, mesmo em área de retaguarda, é essencial ao desenvolvimento das operações de carga e descarga de mercadorias realizadas em faixa portuária e sua paralisação acarreta manifesto prejuízo, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE POR VALE ALIMENTAÇÃO

Diante de sucessivas medidas voltadas para área de Segurança e Saúde do Trabalho e dos novos Laudos de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que concluíram pela neutralização / eliminação dos agentes de insalubridade aos empregados da empresa HARBOR, resta afastado o direito ao recebimento do Adicional de Insalubridade, verba que vinha sendo remunerada à apenas alguns empregados, no grau médio (20%).

Parágrafo primeiro – Diante da supressão legalmente autorizada (em razão da eliminação / neutralização dos agentes), uma vez que não há local prejudicial à saúde do trabalhador, no intuito de evitar um prejuízo financeiro aos colaboradores decorrente da alteração, a empresa HARBOR, passará a integrar ao Vale

Alimentação de todos os empregados o mesmo valor, ora pago pela substituição do Adicional de Insalubridade.

Parágrafo segundo – A presente previsão não se insere no rol previsto no artigo 611-B da CLT, tendo em vista que a supressão do adicional de insalubridade não está sendo negociado (a supressão decorre da neutralização / eliminação dos agentes insalubres no ambiente de trabalho, conforme constatado nos Laudos internos da empresa).

Parágrafo terceiro – Caso o empregado venha a discutir judicialmente a existência de agentes insalubres no ambiente de trabalho e o pagamento do respectivo adicional, o valor ora acrescentado ao vale alimentação poderá ser compensado com eventual verba deferida (tendo em vista o caráter compensatório da alteração, para evitar prejuízo financeiro ao colaborador), evitando o enriquecimento indevido.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de 01 de Agosto de 2018 a empresa fornecerá aos seus funcionários Vale Alimentação no valor mensal de R\$ 506,00 (quinhentos e seis reais), com desconto de 5% (cinco por cento).

**Parágrafo Primeiro** - farão jus ao recebimento do cartão alimentação, aqueles funcionários que estiverem na folha de pagamento vigente, inclusive em férias ou os que estiverem em afastamento por motivo de doença, maternidade e acidente de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Quando o afastamento do empregado comprovadamente ocorrer por motivo de doença, auxílio maternidade e /ou acidente do trabalho a empresa fornecera este benefício pelo período máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data do afastamento pelo INSS

**Parágrafo Terceiro** - O valor do benefício concedido, *obedecendo ao disposto no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) não integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito.*

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE-TRANSPORTE

Visando preservar as condições oferecidas pela **EMPRESA** que subsidia parcialmente o transporte dos seus empregados 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 SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO DE SAÚDE

**A EMPRESA** manterá Convênio Médico, custeando 90% do valor da mensalidade, para acomodação coletiva e 39,98% do valor da mensalidade, para acomodação individual, visando assegurar condições de atendimento médico-hospitalar e ambulatorial aos empregados contratados por prazo indeterminado e que optarem pela inclusão no referido plano, extensivo aos seus dependentes diretos, assim considerados os inscritos como tal junto ao INSS.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores acima poderão sofrer alteração por força do contrato junto à operadora do plano de saúde e/ou políticas da ANS, sendo mantido o subsídio pela empresa de 90% ou 39,98% do valor da mensalidade, dependendo do plano escolhido pelo colaborador.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de afastamento do empregado a **EMPRESA** se compromete a manter o Plano de Saúde pelos prazos e nas circunstâncias abaixo relacionadas:

- a) Pelo período de 06 (seis) meses em caso de auxílio doença;
- b) Pelo período de 04 (quatro) meses em caso de auxílio maternidade;
- c) Pelo período de 12 (doze) meses em caso de acidente de trabalho que implique em afastamento do trabalhador por um período superior a 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa passou adotar a COPARTICIPAÇÃO nos procedimentos de consultas médicas, não sendo abrangentes aos processos de exames e internamentos.

**Parágrafo Quarto:** Será cobrado o percentual de 20% da tabela praticada nas consultas médicas do convenio médico, sendo reajustados sempre no mês de maio de cada ano.

## SEGURO DE VIDA

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

A **EMPRESA** contratará, na forma do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, seguro de vida e acidentes pessoais (morte e deficiência de necessidades especiais) para os seus empregados, firmando o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio será custeado pela **EMPRESA** e pelo empregado, conforme tabela:

#### APÓLICE SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Forma de Pagto	Empregado	Prêmio Bruto	Individual
1 Desconto em Folha	R\$ 0,38	Capital Segurado	R\$ 30.348,44
2 Desconto em Folha	R\$ 6,50	Capital Segurado	R\$ 54,627,21
3 Desconto em Folha	R\$ 11,09	Capital Segurado	R\$ 72.836,27
4 Desconto em Folha	R\$ 20,28	Capital Segurado	R\$ 109.254,41
5 Desconto em Folha	R\$ 29,46	Capital Segurado	R\$ 145.672,55
6 Desconto em Folha	R\$ 44,77	Capital Segurado	R\$ 206.369,45
7 Desconto em Folha	R\$ 66,20	Capital Segurado	R\$ 291.345,11
8 Desconto em Folha	R\$ 99,88	Capital Segurado	R\$ 424.878,28
9 Desconto em Folha	R\$ 145,80	Capital Segurado	R\$ 606.968,96
10 Desconto em Folha	R\$ 176,42	Capital Segurado	R\$ 728.362,76
11 Desconto em Folha	R\$ 207,03	Capital Segurado	R\$ 849.756,55

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 ultrapassados o limite máximo estabelecido, na legislação em vigor.

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÕES DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Na rescisão contratual de empregados com mais de 01 (um) ano de serviço, fica a **EMPRESA** obrigada a proceder ao pagamento dos haveres rescisórios, bem como a da baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo do **§ 6º**, alíneas “a” ou “b”, do Artigo 477 da CLT, junto ao **SETTA - PAR**.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 o Aviso Prévio vencer dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem à data-base caberá pagamento da indenização adicional de que se trata esta cláusula.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DESEMPREGO**

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

**Parágrafo Único:** Na descaracterização da justa cauda 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**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRAS 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 - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO**

A **EMPRESA** será responsável pelo pagamento das despesas de mudança do empregado e do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual quando o mesmo for transferido para outra unidade operacional fora do município e desde que a transferência acarrete a obrigatoriedade na transferência do domicílio.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o empregado for prestar serviços fora da base do Município onde foi firmado o Contrato de Trabalho ou no qual exerce suas atividades, não acarretando a obrigatoriedade da transferência de seu domicílio, não será considerada transferência. Nesta hipótese o empregado terá assegurado o pagamento das despesas com transportes, hospedagem e alimentação, sendo que tais custos não se incorporarão aos seus vencimentos.

**Parágrafo Segundo:** Quando a transferência for decorrente de solicitação do próprio empregado não será devido o pagamento do respectivo adicional.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - USO DE CORREIO ELETRÔNICO OU INTERNET**

A **EMPRESA** informará ao empregado, por escrito, quando de sua contratação, as regras para o uso da internet.

**Parágrafo Único:** O uso indevido do correio eletrônico ou internet, que são ferramentas às atividades de trabalho, caracteriza violação às relações internas da empresa, dando ensejo a falta grave autorizada da despedida por justa causa.

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

São deveres da EMPRESA:

- a) 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;
- b) Quitar em tempo hábil, na forma de lei e deste instrumento, a remuneração e demais valores devidos aos trabalhadores;
- c) Fornecer, a cada trabalhador abrangido pelo presente instrumento, os EPI's, bem como substituí-los, quando solicitado, no caso destes se tornarem impróprios para o uso em decorrência do desgaste natural.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DIREITO DOS TRABALHADORES**

São direitos dos TRABALHADORES:

- a) Direito as condições dignas e humanas de trabalho;
- b) Direito à formação, aperfeiçoamento, ascensão e promoção profissional;
- c) Direito ao recebimento de sua remuneração na forma estabelecida por lei e neste instrumento.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos TRABALHADORES:

- a) Comparecer ao local de trabalho, bem como cumprir de forma integral a jornada de trabalho;
- b) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se dele sem autorização expressa do empregador;
- c) Zelar pelo bom uso dos equipamentos EPI'S, instrumentos de trabalho que lhes forem confiados ou carga a ser manipulada;
- d) Usar, conservar e higienizar o EPI, sendo responsabilidade do trabalhador requerer a troca do seu EPI quando qualquer alteração se tornar impróprio para o uso;
- e) Participar dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional se encaminhado pela empresa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas de seus superiores hierárquicos, quando no trabalho;
- g) 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.
- h) 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 do empregador.
- i) Acatar as instruções de seus superiores e manter o local de trabalho higienizado, mantendo a disciplina e respeito;
- j) Cooperar com autoridade portuária sempre que houver solicitação para este fim;
- k) Cumprir todas as normas de segurança do empregador;

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO DE TRABALHO

Para os empregados que trabalhem em regime de carga horário, a jornada trabalhada máxima não será superior a 08 (oito) horas diárias, e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada.

**Parágrafo Primeiro:** Quando o trabalho for realizado em turnos ininterruptos de revezamento a jornada será de 6 (seis) horas.

**Parágrafo Segundo:** 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As horas excedentes à jornada diária serão compensadas pela correspondente diminuição em outros dias, desde que não excedam, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho

previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, independentemente de acordo de compensação de horas, nos termos de artigo 59, § 2º da CLT, com a redação dada pela MP 2164/01.

**Parágrafo Primeiro:** O período de 01 (um) ano será contado a partir de 1º de agosto de 2018.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que esses dias sejam considerados de folga para os empregados, ficarão excluídas deste regime.

**Parágrafo Terceiro:** A dispensa do trabalhador para que a compensação seja efetivada deverá ocorrer mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

**Parágrafo Quarto:** Mensalmente o trabalhador receberá demonstrativo onde constará o número de horas trabalhadas e o número de horas compensadas.

**Parágrafo Quinto:** Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem a compensação integral da jornada extraordinária, de acordo com esta Cláusula, deverá a **EMPRESA** efetuar o pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor do salário na data da rescisão e de acordo com o adicional estabelecido na Cláusula Oitava.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 tempos, 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 VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE TRABALHOS AOS SÁBADOS**

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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

A **EMPRESA** poderá adotar sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho, nos termos do art. 74, da CLT, Portaria GM/MTb 1120 de 08.11.95 e Portaria 1.510 de 21.08.2009, reconhecendo o empregado a jornada anotada, tacitamente, independentemente de assinatura, se não houver manifestação em contrário, no prazo de 72 (setenta e duas) horas úteis, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando que grande parte da atividade típica do operador portuário é caracterizada como atividade externa, tornando o controle de jornada impraticável, pois os empregados estão fora da permanente fiscalização e controle do empregador, nos termos do art. 62 da CLT ficam excluídos do controle de jornada inexistindo obrigação de remunerar como extraordinário o trabalho prestado.

**Parágrafo Segundo:** Igualmente estão excluídos do controle de jornada os gerentes, considerados aqueles que exercem cargo de gestão nos seus respectivos setores, bem como diretores e encarregados de departamento ou setor.

**Parágrafo Terceiro:** O horário de intervalo para refeições, quando se tratar de empregado em atividade externa, será pré-anotado pela **EMPRESA** no cabeçalho do Cartão-Ponto.

**Parágrafo Quarto:** Considerando a inviabilidade de anotação do intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso nas jornadas de 06 (seis) horas, este intervalo será pré-notado pela **EMPRESA** no cabeçalho do Cartão-Ponto.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

- a) 03 (três) dias consecutivos por motivo de casamento;
- b) 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;
- c) 05 (cinco) dias consecutivos por motivo de nascimento de filho;

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONOS DE FALTAS

As faltas ao trabalho serão abonadas pela **EMPRESA** nas seguintes circunstâncias:

- a) 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
- b) À mãe trabalhadora, nos casos de necessidade de acompanhamento de filho até 14 (quatorze) anos de idade ou portador de necessidades especiais, 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 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL –

## **EPI'S**

Na exigência pela **EMPRESA** do uso de uniformes, calçados especiais, equipamentos de proteção individual e ferramentas essenciais de trabalho fica obrigada a fornecê-los sem o 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 (EPI'S), 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 da **EMPRESA**.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de perda, extravio ou utilização indevida que danifique ou impossibilite a utilização do uniforme ou equipamento de proteção individual disponibilizado pelo empregador o emprego será responsável pelo ressarcimento dos valores os quais poderão ser descontados conforme previsto no art. 462 da CLT.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS**

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

Com para dispensa de serviço por doença, serão fornecidos ao segurado no âmbito dos serviços previdenciários por suporte nas disposições contidas na Portaria nº 3.291, de 20/02/84, (D.O.U de 21/02/84) os atestados médicos 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GUIAS DE GPS**

A HARBOR se compromete a enviar mensalmente ao Sindicato Laboral, os comprovantes de recolhimento do INSS de seus empregados, conforme artigo 582 da CLT e disposto na Lei nº 8870/94.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 Único: 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 último 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIAS**

Visando aprimorar as relações de trabalho, havendo divergências entre os acordantes na aplicação de cláusulas do presente instrumento ou qualquer outro assunto de interesse da categoria abrangida por este, as partes comprometem-se a negociar as discordâncias até no máximo 10 dias de sua ocorrência, antes de propor demandas administrativas e judiciais.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, com fulcro no artigo 613, inciso VII da CLT, fica estipulada a multa de 20% (vinte por cento) do menor piso salarial, pago pela parte infratora em favor da parte prejudicada.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TERMO ADITIVO**

As partes ora convenientes poderão firmar termos aditivos ao presente Acordo Coletivo de Trabalho sempre que houver necessidade de regular assuntos específicos não contemplados neste instrumento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO FORO**

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho da Comarca de Paranaguá/PR como foro competente para dirimir conflitos oriundos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DE CLAUSULAS**

Manutenção e cumprimento de todas as cláusulas pré-existentes, exceto as que sofrerem modificações.

**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**

**ALEXANDRE TAVARES DE MIRANDA**  
**ADMINISTRADOR**  
**HARBOR OPERADORA PORTUARIA LTDA**

**VALMOR FELIPETTO**  
**DIRETOR**  
**HARBOR OPERADORA PORTUARIA LTDA**

**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>.