

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001918/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/07/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037013/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.104818/2022-81  
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2022

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 ;

E

TIBAGI LOGISTICA PORTUARIA LTDA, CNPJ n. 24.098.882/0001-38, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 30 de junho de 2023 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), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em transporte marítimos e fluviais; empregados em escritórios das empresas e agências de navegação; empregados em empresas de logísticas das atividades de transportes aquaviários; empregados no órgão gestor de Mão-de-obra - OGMO; empregados em empresas comissária de despacho; empregados nas empresas de operação portuária; empregados em empresas de despachantes aduaneiros; empregados operadores de empresas de terminais de graneis sólidos e líquidos e pátios de container; empregados nos terminais alfandegados públicos e privados - TAPS, da IPA-Instalações Portuárias Alfandegadas; empregados em empresas armadoras; empregados em empresas de afretadoras retroporto e EAD-Estação aduaneira do interior; com relação a representação supra, estão excluídos, os trabalhadores exclusivamente avulsos, com abrangência territorial em Paranaguá/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, o piso salarial de R\$ 1.680,80 (hum mil, seiscentos e oitenta reais e oitenta centavos) mensais, excluindo-se os aprendizes na forma da lei:

Parágrafo primeiro: Os salários estabelecidos neste acordo coletivo não excluem nem modificam a prática salarial que a EMPRESA vinha adotando em relação aos seus empregados, de forma que estes devem ter garantido os reajustes 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 do trabalhador substituído, desde que a substituição seja em caráter permanente.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá aos seus funcionários reajuste salarial a partir de 1º de julho de 2022 no importe de 10% (dez por cento) para seus colaboradores.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### 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.

#### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A EMPRESA poderá fazer aos empregados que requererem adiantamento quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário mensal que será pago até o décimo quinto dia do mês, ou no dia subsequente quando este recair em domingo e/ou feriado.

### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

A EMPRESA poderá efetuar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, além dos descontos permitidos por Lei, os referentes a mensalidade associativa do Sindicato, seguro de vida, supermercado, farmácia, refeitório, assistência médica e odontológica, vale-transporte, e outros benefícios concedidos, de responsabilidade dos empregados e desde que autorizados por escrito por estes.

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

#### CLÁUSULA OITAVA - 13º SALARIO

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 se aplica para os empregados que forem gozar férias nos meses de Janeiro e Dezembro.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

A Empresa concederá aos seus empregados vale-transporte, conforme decreto 95.247 de 17 de Novembro de 1987. Na admissão do empregado será entregue um TERMO DE ADESÃO AO VALE-TRANSPORTE, para que seja expressamente registrado seu pedido. Caso faça um percurso que permita deslocamento de transporte público urbano, o empregado que utiliza transporte próprio se assim o entender, deverá assinar o TERMO, registrando que não fará uso do benefício, caracterizando a DESISTÊNCIA ao benefício. O vale transporte será custeado pelo beneficiário na parcela referente a 6% (seis por cento) de seu salário básico e o empregador arcará com o restante.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE SAÚDE

A EMPRESA manterá Convênio Médico visando assegurar condições de atendimento médico-hospitalar e ambulatorial aos empregados contratados por prazo indeterminado e que optarem pela inclusão no referido plano.

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

- Pelo período de 06 (seis) meses em caso de auxílio doença;
- Pelo período de 04 (quatro) meses em caso de auxílio maternidade;
- Pelo período de 12 (doze) meses em caso de acidente de trabalho que implique em afastamento do trabalhador por um período superior a 30 (trinta) dias.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 invalidez) de, no mínimo, R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), para os seus empregados, firmando o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio será custeado pela EMPRESA.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALARIO UTILIDADE E/OU IN NATURA

As utilidades e benefícios eventualmente fornecidos pela EMPRESA, como vales, habitação, veículo, telefone, plano de saúde, 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.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

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 Artigo 477 da CLT junto ao SETTA-PAR.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 se trata esta cláusula.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

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 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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 nº 7.998/90. O referido pagamento será considerado uma indenização e não gerará nenhum outro reflexo de natureza trabalhista.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - USO DO CORREIO ELETRONICO OU INTERNET**

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

Parágrafo único: O uso indevido do correio eletrônico ou internet, que são ferramentas destinadas exclusivamente às atividades de trabalho, o seu mau uso caracteriza violação às relações internas da empresa, dando ensejo a falta grave autorizadora da despedida por justa causa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 por qualquer alteração se tornar impróprio para o uso;
- d) Participar dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional se encaminhado pela empresa;
- e) Cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas de seus superiores hierárquicos, quando no trabalho;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Acatar as instruções de seus superiores e manter o local de trabalho higienizado, mantendo a disciplina e respeito;
- i) Cooperar com a autoridade portuária sempre que houver solicitação para este fim;
- j) Cumprir todas as normas de segurança do empregador.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 da 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 PRIMEIRA - DIREITOS DOS TRABALHADORES**

São direitos dos trabalhadores:

- a) Direito a 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A Empresa poderá optar pelas seguintes jornadas de trabalho:

- a) Adoção de jornada de 6 horas (seis horas) diárias em turnos ininterruptos de revezamento com horários fixos de 5 (cinco) por 1 (um) (cinco dias trabalhados e um de descanso) perfazendo um total de 180 horas/mês e/ou;
- b) O intervalo de 15 minutos, na jornada de 06 de horas, deverá estar pré assinalado no espelho ponto, podendo ser usufruído de forma flexível no decorrer da jornada.
- c) Adoção de jornada de 08h00min (oito horas), compondo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com um 1 (um) dia de descanso, perfazendo um total de 220 horas/mês e/ou;
- d) Os sábados poderão ser compensados durante a semana mediante acréscimo de 45 minutos de segunda a sexta-feira .
- e) A empresa poderá desobrigar o empregado do registro de ponto, no início e no término do intervalo para refeição e descanso, desde que os mesmos sejam pré-assinalados no cartão ou quadro próprio conforme previsto na Portaria nº. 3.626/91.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Parágrafo Terceiro: Considerando que a 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Fica estabelecido que a partir da assinatura deste, haverá a flexibilização da jornada de trabalho, com administração através de sistema de crédito e débito- BANCO DE HORAS.

Parágrafo Primeiro – A empresa poderá compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição, equivalente ao mesmo número de horas trabalhadas, em outro dia, posteriormente, de maneira que não exceda, no período máximo de 01(um) ano, à soma das jornadas de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 08(oito horas) diárias.

O BANCO DE HORAS é individual, e será instituído sob forma de uma conta corrente. Nessa conta corrente serão registradas:

- a.) O crédito do empregado, as horas extras trabalhadas, na base de hora normal e que serão consideradas no "Banco de Horas" para fins de compensação;
- b.) O débito do empregado, as horas que a empresa dispensá-lo de trabalhar, na base de hora normal, para compensação das horas levadas a crédito;

Parágrafo Segundo - A proporção para cada hora trabalhada e acumulada, dentro do BANCO DE HORAS, na compensação será assim considerada: para cada 01:00 hora extra diária acumulada será equivalente a 01:00 hora compensada (sistema 1x1, uma hora trabalhada por uma de descanso).

Parágrafo Terceiro: As horas trabalhadas em descanso semanal remunerado, não poderão ser creditadas no BANCO DE HORAS e deverão ser pagas, acrescidas dos adicionais legais para extrapolação de jornada.

Parágrafo Quarto: A jornada de trabalho de 06h00 pelo sistema 5x1 poderá ser reestabelecida em no máximo duas horas..

Parágrafo Quinto: O BANCO DE HORAS abrangerá apenas as 02 horas excedentes da jornada normal diária do trabalhador.

Parágrafo Sexto : O saldo positivo de Banco de Horas poderá ser utilizado na forma de:

- a) folgas coletivas: dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva ou individual e,
- b) folgas individuais, negociadas de comum acordo entre empregado e sua chefia, preferencialmente em épocas festivas ou em período de baixa produção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS**

A empresa se compromete a emitir mensalmente a partir da implantação do BANCO DE HORAS, um relatório de Controle de Horas de Trabalho, informando sobre a quantidade de horas efetuadas nos meses do trimestre, inclusive as horas acumuladas, que serão entregue aos empregados conjuntamente com o comprovante de pagamento mensal.

Parágrafo Primeiro: A empresa deverá observar o prazo de 48 horas de antecedência para comunicar ao empregado a data que deverá gozar as horas positivas existentes do saldo do banco de horas.

Parágrafo Segundo : As faltas de qualquer natureza (legais, justificadas e injustificadas) não integrarão o sistema de BANCO DE HORAS, prevalecendo o tratamento legal.

Parágrafo Terceiro : Quando do fechamento do saldo do Banco de Horas, as horas positivas serão compensadas com as negativas, sendo que após a compensação, se existente saldo devedor remanescente, as horas positivas serão pagas com adicional convencional e as horas negativas serão descontadas.

Parágrafo Quarto: Em caso de rescisão contratual, havendo crédito de horas, essas serão pagas como extra ao empregado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, observando a remuneração do mês de rescisão, com a aplicação dos percentuais convencionais.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 (setenta e duas) horas úteis, após o recebimento do respectivo pagamento pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: O horário de intervalo para refeições, quando se tratar de empregado em atividade externa, será pré anotado no cabeçalho do cartão ponto.

Parágrafo Segundo: Considerando a inviabilidade de anotação do intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso nas jornadas de 06 (seis) horas, este intervalo será pré anotado no cabeçalho do cartão-ponto.

Parágrafo Terceiro: No cômputo da jornada diária de trabalho, há uma tolerância de até 10 (dez) minutos por dia, sendo 05 (cinco) minutos na entrada e 05 (cinco) minutos na saída da jornada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração e do repouso semanal remunerado, nos prazos e condições estabelecidas no art. 473 da CLT :

I - até 2 dias, no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 dias consecutivos em virtude de casamento;

III - por 5 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue;

V- até 2 dias consecutivos ou não, para se alistar;

VI - no período que tiver que cumprir exigências do serviço Militar;

VII - no dia que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (Lei 9471/97) e,

VIII - pelo tempo necessário quando tiver que comparecer em juízo

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, desde que a EMPRESA seja informada com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação posterior no mesmo prazo, após a ocorrência;

b) Da 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 UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTO 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 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 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 empregado será responsável pelo ressarcimento dos valores os quais poderão ser descontados conforme previsto no art. 462 da CLT.

Parágrafo Quarto: A EMPRESA poderá adotar livros, fichas ou sistema eletrônico para registrar o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) aos seus empregados, em termos da letra "n" do item 6.6.1. da Norma Regulamentadora nº 06

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 sua responsabilidade.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

Os atestados médicos e odontológicos fornecidos pela Instituição Previdenciária para justificativa de faltas, só terão validade quando apresentados com o carimbo e assinatura do médico responsável pela emissão do Atestado e número do CID (Código Internacional de Doenças).

Parágrafo Primeiro: Os atestados deverão ser encaminhados a empresa, no prazo máximo de 48 horas a partir da data de emissão; fora deste prazo não serão considerados para abono de faltas.

Parágrafo Segundo: O atestado de acompanhamento servirá apenas como justificção de falta, ficando a critério da empresa o abono.

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

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

É assegurado aos dirigentes sindicais, livre acesso aos locais de trabalho, para o desenvolvimento de atividades sindicais, em especial para a distribuição de informes e convites para atividades do Sindicato, sendo obrigatória a apresentação de identificação, com a necessidade de prévio aviso e observância das condições de segurança de cada local.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO**

A Empresa se compromete a enviar ao Sindicato Laboral os comprovantes de recolhimento do FGTS, INSS, GRPS e GRCS de seus trabalhadores, juntamente com a listagem de trabalhadores vinculados a empresa no mês da contribuição sindical obrigatória, conforme Lei nº 8870/94 e 1197, até 30 dias após o recolhimento de cada pagamento anteriormente nominados.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 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 salario 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 SEXTA - SOLUÇÕES DE DIVERGENCIAS**

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.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas, em obediência ao disposto no Artigo 613, inciso VII da CLT, fica estipulada multa de 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial, 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 TRIGÉSIMA OITAVA - ADITAMENTO**

Sempre que as partes entenderem necessário, será elaborado novo entendimento que, em forma de Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, será a ela incorporado nos termos e formas ali constante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORO**

Fica eleito o Foro da Justiça do Trabalho de Paranaguá-PR como foro competente para dirimir conflitos decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS VERBAS RETROATIVAS**

No caso em que a data do fechamento do presente acordo seja posterior a data base, haverá pagamento dos meses retroativos, sendo que este pagamento se dará em uma única parcela no primeiro pagamento após a assinatura do presente acordo coletivo de trabalho.

PATRICK DE FELIX COUTO  
VICE-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

EDUARDO GAMBA POSSAS  
SÓCIO  
TIBAGI LOGISTICA PORTUARIA LTDA

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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