

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000653/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/03/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005874/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.003883/2018-52
DATA DO PROTOCOLO: 15/03/2018

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
RODRIMAR S A AGENTE E COMISSARIA, CNPJ n. 58.135.369/0004-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CELSO GRECCO;

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 janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em escritórios das empresas e agências de navegação, empregados nas empresas de operação portuária**, com abrangência territorial em **Paranaguá/PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL E REMUNERAÇÃO BÁSICA**

Fica acordado e convencionado que levando-se em conta a crise econômica que se abate sobre o país e visando a preservação dos empregos a **RODRIMAR** concederá aos seus empregados reajuste salarial no mês de Janeiro de 2018, pelo INPC/IBGE acumulado no período, sobre os pisos salariais e sobre os benefícios sociais.

Aos empregados da **RODRIMAR**, ficam garantidos a partir do mês de **Janeiro de 2018**, **pisos salariais** já corrigidos pelo índice acima mencionado, nas seguintes bases:

A) R\$ 952,63 (novecentos e cinquenta e dois reais e sessenta e três centavos), para Office - boys, mensageiros, faxineiros e copeiras;

B) R\$ 970,85 (novecentos e setenta reais e oitenta e cinco centavos), para ajudante geral, ajudante de pátio, trabalhador de armazém e porteiros;

C) R\$ 1.077,14 (hum mil setenta e sete reais e quatorze centavos), para demais funções administrativas;

D) R\$ 1.481,15 (Hum mil, quatrocentos e oitenta e um reais e quinze centavos), para conferentes de pátio e assistente de operações;

E) R\$ 1.696,95 (hum mil, seiscentos e noventa e seis reais e noventa e cinco centavos) para operadores de empilhadeira até 20 toneladas;

F) R\$ 1.970,69 (hum mil, novecentos e setenta reais e sessenta e nove centavos) para operadores de empilhadeira até 36 toneladas;

G) R\$ 2.628,51 (dois mil, seiscentos e vinte oito reais e cinquenta e um centavos), para operadores de equipamentos portuários e ou operadores de empilhadeira pesada, acima de 36 toneladas.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A **RODRIMAR** efetuará adiantamento salarial até 40% (quarenta por cento) do salário nominal contratual, no vigésimo dia do mês, ou no dia útil subsequente quando este recair em domingo e/ou feriado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUINTA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada ano de trabalho completado na empresa a **partir de março/1986**, o empregado fará jus ao adicional de 1,0% (um por cento), calculado de forma não cumulativa, incidente sobre seu salário contratual, ou seja, salário base, não se computando para tal fim o tempo anterior àquela data.

CLÁUSULA SEXTA - CESTA BÁSICA

A **RODRIMAR** fornecerá aos seus funcionários, 01 (uma) cesta básica mensal, contendo 25 quilos de gêneros alimentícios de primeira necessidade conforme padrões estabelecidos pelo mercado fornecedor, sendo sua entrega efetuada até 15 (décimo quinto) dia útil de cada mês, ficando facultada a empresa à opção por fornecer vale alimentação no valor correspondente a uma CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS, **no valor unitário de R\$ 95,77 (noventa e cinco reais e setenta e sete centavos)**.

Parágrafo Primeiro - somente farão jus ao recebimento da cesta básica aqueles funcionários que estiveram no mês anterior, integralmente a disposição do empregador, durante todos os dias de jornada normal de trabalho, salvo os casos devidamente comprovados de afastamento por motivo de férias e auxílio maternidade.

Parágrafo Segundo – Quando o afastamento do empregado comprovadamente ocorrer por motivo de doença e/ou acidente do trabalho a **RODRIMAR** fornecerá este benefício pelo período de 120 (cento e vinte) dias, a contar da data do afastamento pelo INSS.

Parágrafo Terceiro - dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação FICA FACULTADO a **RODRIMAR** optar por fornecer este benefício aos empregados desligados, licenciados e/ou aposentados, ou ainda as viúvas e/ou dependentes diretos de funcionários falecidos, desde que na época do falecimento o empregado falecido não esteja afastado das atividades da **RODRIMAR**, ou seja, que estivesse no exercício regular de suas funções.

Parágrafo Quarta - O valor do benefício concedido através de CESTA BÁSICA ou similar, obedecendo ao disposto no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

O serviço prestado em horas extraordinárias será obrigatório de acordo com as necessidades das operações, a critério da empresa e serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), incidente exclusivamente sobre a remuneração básica da jornada ordinária do período diurno e com acréscimo 100%(cem por cento) aos domingos, feriados, na forma prevista do artigo 59 da CLT.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA NOTURNA DE TRABALHO

Para os devidos efeitos legais e remuneratórios, o período de serviço noturno será considerado aquele realizado entre **22hs00 de um dia e as 05hs00 do dia seguinte**, conforme determina o Art. 73 e seus respectivos parágrafos da CLT.

Parágrafo Primeiro - A hora de trabalho noturno é de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), conforme considerado na cláusula anterior.

Parágrafo Segundo - A remuneração básica da jornada de trabalho noturno será a mesma do salário base da jornada ordinária diurna, acrescida do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), sendo que o adicional de 15% (quinze por cento) sobre o que determina a Legislação Trabalhista de 20% corresponde ao pagamento de indenização pelos 7m30s. (sete minutos e trinta segundos) de redução da hora normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO APOSENTADORIA

Ao empregado que contar no mínimo 10 (dez) anos de serviços efetivos e comprovados na empresa, em período contínuo, será concedida por ocasião de seu desligamento por aposentadoria, após a comprovação mediante documento emitido pelo INSS, uma gratificação de valor igual ao seu último salário contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE

A **RODRIMAR** desde já pode implantar a política de implemento à produtividade, dentro dos parâmetros estabelecidos pela Lei 10.101/2000 que trata do PPR (Programa de Participação nos Resultados), visando premiar seus colaboradores efetivos, com Contrato de Trabalho Por Prazo Indeterminado, tendo como objetivo atingir metas operacionais previamente propostas, de acordo com a sua capacidade financeira, o perfil da carga movimentada, equipamentos empregados, investimentos realizados, visando obter maior produção e melhores condições de competitividade com os concorrentes na execução dos serviços portuários que presta, ressaltando que não premiará, quando inatingidas as metas propostas.

Parágrafo Único - O Prêmio de Incentivo à Produtividade - que eventualmente vier a ser implantado na **RODRIMAR**, não configurará direito adquirido nem se incorporará ao Contrato Individual de Trabalho do funcionário a que título ou pretexto for, podendo, assim, ser a qualquer momento implantado o PPR / Programa de Participação dos Resultados, dentro dos parâmetros especificados em Lei.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO

A **RODRIMAR** concederá aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, lotados nos seus Terminais (Pátios), Armazéns e Escritórios, refeições no próprio local de trabalho, através de cozinha e refeitórios próprios. Para os funcionários lotados em outros locais onde não existe refeitório, fornecerá Vale refeição e/ou similar com valor facial de **R\$ 25,48** (Vinte cinco reais e quarenta e oito centavos) cada, por dia útil de trabalho, sendo efetuado o desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) do valor unitário da refeição e/ou do vale refeição, obedecendo à legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO EM HORARIO EXTRAORDINÁRIO

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

Parágrafo Único - o funcionário fará jus a refeição, lanche ou vale refeição se estiver prestando serviços extraordinários no horário destinado às refeições;

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

A RODRIMAR concederá isenção aos empregados que percebam até R\$ 1.222,20 (Hum mil, duzentos e vinte dois reais e vinte centavos). Para os empregados que recebam acima deste valor, será descontado o valor de 6% (seis por cento) do seu salário base, conforme determina a legislação vigente.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

A **RODRIMAR** mantém um convênio médico local, visando assegurar aos seus funcionários contratados por prazo indeterminado, optarem pela inclusão no Plano de Assistência Médica-Hospitalar (padrão de atendimento Standard), visando ao atendimento médico-hospitalar e ambulatorial, extensivo aos seus dependentes diretos, assim considerados os inscritos como tal no INSS até o máximo de 24 anos de idade de conformidade com o regulamento específico da entidade administradora do **Plano de Saúde será descontado na folha de pagamento, para aqueles que exercerem o direito de opção pelo convênio, o percentual de 40% (quarenta por cento) do valor da mensalidade per - capita** cobrada pela administradora do convênio para cada pessoa (Titular/Dependentes reconhecidos pela PREVIDENCIA SOCIAL) inscrita no plano.

A empresa arcará com o percentual de 60% (Sessenta por cento) do valor da mensalidade per - capita cobrada pela administradora do convênio.

Parágrafo Único – Quando o funcionário se afastar por prestação de serviço militar, auxílio doença, auxílio maternidade e/ou por acidente do trabalho a **RODRIMAR** se compromete a manter esse benefício, assumindo integralmente os custos, pelo período máximo de 12 (doze) meses a contar da data do afastamento, desde que a quantidade de funcionários afastados não ultrapasse a 20% (vinte por cento) do quadro total de funcionários contratados por prazo indeterminado.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTO DO AUXILIO-DOENÇA

O empregado que contar mais de 2 (dois) anos de tempo de serviço na **RODRIMAR** e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social farão jus, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, a complementação do benefício previdenciário, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre seu salário base contratual, inclusive, quanto à 13º salário, não se computando para este fim produção, adicionais e ou outras vantagens salariais.

Parágrafo Primeiro – O pagamento previsto no “caput” deverá ocorrer juntamente com os demais empregados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL

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

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

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO CRECHE

A **RODRIMAR** pagará às suas funcionárias (mães), que tiver (em) filho (s) de até seis anos, a importância correspondente a **R\$ 183,31** (Cento e oitenta e três reais e trinta e um centavos) para cada filho, até 06 (seis) anos de idade, condicionado à apresentação dos comprovantes originais dos gastos com a internação em creche ou instituição análoga, de livre escolha das empregadas, estando dessa forma à empresa dispensada a firmar convênio com creche.

Parágrafo Primeiro: Será concedido o benefício na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros e ou separados, detenham a guarda dos filhos e, comprove esta condição junto ao Departamento de Pessoal da **RODRIMAR**.

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregados portadores de credenciais para ingresso na faixa do cais, que prestam serviços no cais e/ou a bordo dos navios, e para aqueles que exercerem suas funções operacionais nos pátios e armazéns, serão protegidos através de Seguro contra acidentes pessoais (morte e invalidez) de 30 vezes o salário base contratual com piso mínimo de **R\$ 45.458,70** (quarenta e cinco mil, quatrocentos e cinquenta e oito reais e setenta centavos) incumbindo à empresa, firmar o respectivo contrato com a seguradora, sendo acordado que o valor do prêmio mensal será custeado integralmente pela **RODRIMAR**.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SERVIÇOS POR TERCEIROS E MULTIFUNCIONALIDADE

Fica convencionado que a **RODRIMAR**, de acordo com as suas necessidades e como detentor de suas instalações, poderá contratar terceiros para realização dos seus serviços podendo o contratado ser Operador Portuário ou não, mantendo a contratante, única e exclusivamente as responsabilidades que lhes são atribuídas pela legislação pertinente.

Parágrafo Primeiro: Fica desde já acordado que será implantada a MULTIFUNCIONALIDADE prevista no Art. 57 da Lei 8.630/93, sendo que o empregado representado pelo **SETTA-PAR** poderá ser escalado para a execução de serviços nos locais onde a **RODRIMAR** mantiver atividades, especialmente as atividades elencadas nos parágrafos segundo e terceiro do citado dispositivo legal.

Parágrafo Segundo: Além do pessoal vinculado a prazo indeterminado a **RODRIMAR** poderá, de acordo com as suas necessidades ou conveniências, completar suas equipes de trabalho com requisição de mão-de-obra “avulsa” registrada ou cadastrada no **OGMO** “Órgão Gestor de Mão de Obra”, observados os dispositivos legais.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA INTERRUPTO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Nas demissões por iniciativa da **RODRIMAR**, o aviso prévio será acrescido a sua duração, 03 (tres) dias para cada ano de tempo de serviço na **RODRIMAR**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com 55 (cinquenta e cinco) anos de idade que tenham no mínimo 05 (cinco) ano de serviço prestado a **RODRIMAR**, fica assegurado aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, nas demissões por iniciativa da **RODRIMAR**.

Parágrafo Único – O direito previsto no “caput” é excludente daquele previsto na cláusula imediatamente anterior, de sorte que será aplicado, sempre o que for mais benéfico ao empregado.

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

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

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

- a)- Ter mais de 15 anos de trabalho ininterrupto na empresa **RODRIMAR**;
- b)- Ter mais que 60 anos de idade;
- c)- Estar aposentado/a junto ao INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (**I.N.S.S.**)

2)- Como o/a funcionário/a pode participar :

a)- Através de uma carta dirigida á direção da **RODRIMAR**, manifestando o desejo e a intenção espontânea de participar do programa e anexando uma copia do comprovante da concessão de aposentadoria, fornecido pelo INSTITUTO NACIONAL DE PREVIDENCIA SOCIAL - INSS;

b)- Os documentos serão analisados pelo Chefe de Pessoal da **RODRIMAR**, que se estiverem de acordo, os encaminhará para ciência da Direção da Área em que o/a funcionário/a presta serviço;

c)-A direção da área terá a opção de confirmar ou vetar a inclusão no PDVI, portanto colocará o seu despacho de concordância ou não, relatando o motivo da decisão e, encaminhará ao Setor de Recursos Humanos para as providências e devida comunicação ao/a funcionário/a.

Parágrafo Segundo – Dos direitos que o programa oferece:

1)- Para funcionários que contem com mais de 25 (vinte e cinco) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa RODRIMAR;

a)- durante o PRIMEIRO ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a **RODRIMAR** pagará 100% (cem por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

b)- durante o SEGUNDO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a **RODRIMAR** pagará 50% (Cinquenta por cento) do salário base contratual, a título de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

c)- durante o TERCEIRO ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a **RODRIMAR** pagará 25% (Vinte e Cinco por cento) do salário base contratual, a título de verba

indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

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

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

1)-Para funcionários que contem com mais de 20 (Vinte) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa RODRIMAR;

a)- durante o **PRIMEIRO** ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a **RODRIMAR** pagará 70% (Setenta por cento) do salário base contratual , a titulo de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

-

b)- durante o **SEGUNDO** ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a **RODRIMAR** pagará 35% (Trinta e Cinco por cento) do salário base contratual , a titulo de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

-

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

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

1) Para funcionários que contem com mais de 15 (quinze) anos de serviços prestados de forma ininterrupta a empresa RODRIMAR;

a)- durante o **PRIMEIRO** ano, ou seja, durante os primeiros 12 (doze) meses da data do desligamento, a **RODRIMAR** pagará 50% (Cinquenta por cento) do salário base contratual , a titulo de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

b)- durante o **SEGUNDO** ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a **RODRIMAR** pagará 25% (Vinte e cinco por cento) do salário base contratual , a titulo de verba indenizatória e, fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

c)- durante o **TERCEIRO** ano ao desligamento e pelo período de 12 (doze) meses, a **RODRIMAR** fornecerá os benefícios de Assistência Médica (plano padrão Standard) ao titular, bem como, fornecerá 01 (uma) Cesta Básica ;

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

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

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

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

Parágrafo Sexto – o pagamento previsto nesta cláusula, a título de **VERBA INDENIZATORIA – PDVI**, não terá natureza salarial, ou seja, é de natureza indenizatória e não integrará a base de cálculos para descontos previdenciários e incidência de FGTS.

Parágrafo Sétimo – Por tratar de liberalidade e iniciativa da **RODRIMAR**, esse plano poderá ser substituído no todo ou em partes, a qualquer tempo, caso venha a ser implementado um plano com as mesmas finalidades, seja por iniciativa do SINDICATO PATRONAL –**SOPESP** e, ou por alterações na Legislação Trabalhista vigente.

Parágrafo Oitavo - O pagamento do PDVI cessa automaticamente, caso o ex-funcionário beneficiado pelo programa venha a exercer atividade concorrente com a atividade da **RODRIMAR** ou venha a fazer concorrência, bem como estará impedido de assediado clientes da empresa oferecendo serviços ou passando informações sigilosas para terceiros em prejuízo da **RODRIMAR**.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE CIDADE

A empresa será responsável pelo pagamento das despesas de mudança do funcionário, e do adicional de **25% (vinte e cinco por cento)** do salário contratual, quando o mesmo for transferido para outras Unidades Operacionais da empresa, desde que a transferência acarrete a obrigatoriedade da transferência do domicílio do empregado. Quando a transferência for provisória, o adicional somente será pago durante o período em que durar a prestação de serviço em outra localidade diversa daquela em que o funcionário foi contratado originalmente.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR

Aos empregados em idade de prestar serviço militar, ficam assegurados todos os direitos e mantidas as obrigações de acordo com o prescrito no artigo 472 da (Consolidação das Leis do Trabalho) CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERENCIA

Ao empregado dispensado sem justa causa ou que se demitir espontaneamente, a empresa fornecerá Carta de Referência, quando solicitada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE TRABALHO

Respeitado o horário de funcionamento do porto, bem como a prestação de serviços no cais de uso público, de competência da Administração do Porto e homologado pelo Conselho de Autoridade Portuária - CAP., o horário ordinário de trabalho dos trabalhadores vinculados obedecerá ao regime estabelecido pela **RODRIMAR**, a seu exclusivo critério e conveniência, respeitadas as previsões constantes nos respectivos contratos de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - A semana será constituída de 05 (cinco) dias de trabalho e uma folga de 24 (vinte e quatro horas) e ou de 06 (seis) dias de trabalho e uma folga de 24 (vinte e quatro horas), respeitando-se sempre o intervalo de 11 (onze) horas entre uma e outra jornada de trabalho, e o limite normal fixado em Lei, de 44 (quarenta e quatro horas) por semana e de 220 (duzentos e vinte horas) por mês. Para aqueles contratados para trabalhar em regime de turno de 06 (seis) horas de trabalho, também será respeitado o intervalo de 11 (onze) horas entre jornadas e com carga horário semanal de 36 (trinta e seis) horas e, mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

Parágrafo Segundo - A jornada de trabalho do empregado contratado a prazo indeterminado é vinculado à prestação de serviços ao empregador e não em função de navios em operação.

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

Parágrafo Quarto – Serão considerados como minutos residuais, para fins de Desconto de atraso, bem como para o pagamento de horas extras, tanto nos horários de entrada como de saída. Ficando, portanto desconsiderados esses minutos, desde que inferiores há 10 minutos, para o pagamento ou para o desconto.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica expressamente assegurado a **RODRIMAR**, instituir o Banco de Horas previsto pela Lei 9601/98, e regulamentada pelo Decreto 2480/98, cuja aplicação será regida pelas regras a serem aprovadas em Assembléia dos Empregados convocada pelo **SETTA-PAR**.

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

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS OU ABONADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário,

- a) Até 03 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- b) Até 05 (cinco) dias corridos como Licença Paternidade;

c) Será abonada as faltas da mãe trabalhadora até o limite de 03 (três) dias consecutivos, nos casos de necessidade devidamente comprovados, para o acompanhamento de filho com idade até 14 (quatorze) anos e /ou inválido com qualquer idade, à consulta médica ou internação hospitalar. A comprovação deverá ser efetuada através de atestado passado pelo médico atendente.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS

O início do período do gozo de férias, não poderá coincidir com Sábados, Domingos, Feriados ou dias já compensados para folga prevista em escala.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA AO ESTUDANTE VESTIBULANDO / ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

As faltas ao trabalho do estudante em dias de exames, cujos horários coincidirem com o horário de trabalho, desde que em estabelecimento oficial de ensino ou Reconhecido pelo órgão governamental competente, serão abonadas pela **RODRIMAR**, desde que comunicadas com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, ficando o empregado obrigado a fazer a devida comprovação posterior, inclusive no tocante as provas vestibulares.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI'S

A empresa fornecerá aos seus funcionários que atuam nas áreas operacionais, os **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**, levando em conta o tipo de serviço e a atividade desenvolvida por estes, sendo os equipamentos de uso obrigatório, na forma da legislação vigente, ficando o funcionário responsável pelos mesmos pelo tempo em que a eles estiverem confiados, cabendo-lhe a devolução, em perfeito estado de conservação, nas oportunidades devidas, arcando com os respectivos valores em caso de danos, extravios e ou Multas trabalhistas pela não utilização o equipamento, desde que comprovada a entrega do mesmo, mediante documento escrito.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

Para os funcionários que exercem suas atividades na área de operações e de atendimento ao público externo, serão fornecidos 02 (dois) jogos completos de uniformes, com validade de 01 (um) ano, sendo sua troca avaliada periodicamente pela supervisão respectiva, cabendo ao funcionário zelar pela sua conservação e lavagem.

Parágrafo Primeiro - Uma vez fornecidos os uniformes, o seu uso será obrigatório, obedecido na confecção destes o padrão estabelecido pela Rodrimar.

Parágrafo Segundo - Será de exclusiva e inteira responsabilidade do empregado, o material e equipamento que lhe for confiado para o exercício de suas funções. No ato da rescisão contratual, equipamentos e se assim não fizerem sofrerão descontos do valor residual da verba rescisória, o uniforme deverá ser devolvido, mesmo que não estejam em bom estado de uso.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPA

O empregador se obriga a apoiar os trabalhos da Comissão Interna e Prevenção de Acidentes - CIPA, convocando eleições na forma da Lei, dando publicidade do ato através de Edital, enviando cópias ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OPÇÃO DE SINDICALIZAÇÃO

Quando da admissão de novos funcionários, a **RODRIMAR**, se compromete a apresentar o formulário de sindicalização em caráter informativo, a ser fornecido pelo **SETTA-PAR**.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SETTA-PAR NA EMPRESA

A **RODRIMAR** permitirá, à sua conveniência, o acesso de representantes do **SETTA-PAR** em suas dependências, para o fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional, mediante negociação prévia de data e horário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

A **RODRIMAR** compromete-se a fixar em locais visíveis e de fácil acesso a seus funcionários, quadro de avisos, para comunicados e notícias de interesse da categoria profissional, desde que não contenham alusões prejudiciais à empresa e aos funcionários, bem como a partidos políticos e centrais sindicais.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIRETORES DO SETTA-PAR / LICENÇA REMUNERADA

Aos diretores do **SETTA-PAR**, empregados da **RODRIMAR**, de até no máximo de 02 (dois), será concedida, licença remunerada uma vez por mês e por período de 04 (quatro) horas consecutivas, mediante solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas por escrito do Presidente do **SETTA-PAR**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, empregados da **RODRIMAR** e não afastados, poderão ausentar-se até 04 (quatro dias) por ano, mediante solicitação por escrito do Presidente do **SETTA-PAR**, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e negociação prévia com a **RODRIMAR**.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

A partir da vigência deste Acordo, a Rodrimar efetuará o recolhimento mensal, SEM QUAISQUER ÔNUS PARA OS EMPREGADOS, do valor equivalente a 1% (um por cento) do salário contratual dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, destinado à campanha salarial, que deverão ser recolhidos até o décimo dia de cada mês, em Guia específica fornecida pelo SETTA-PAR.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO

A Empresa se compromete a enviar ao Sindicato Laboral os comprovantes de recolhimento do FGTS, INSS e GRPS de seus trabalhadores, juntamente com a listagem de trabalhadores vinculados a empresa, sempre que solicitado pelo mesmo.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JUIZO COMPETENTE

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REGULAMENTO E DEMAIS DISPOSIÇÕES INTERNAS

Os funcionários contratados deverão obedecer rigorosamente às disposições contidas em Regulamentos Internos, Ordens de Serviços, Normas Internas e demais disposições estabelecidas pelo empregador, em especial. Às que dizem respeito à Segurança Patrimonial a Segurança e Prevenção de Acidentes de Trabalho, e as de resguardo à integridade física e saúde do trabalhador.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA RESPONSABILIDADE POR DANOS E PREJUÍZOS

A empresa fica autorizada a proceder aos descontos dos valores correspondentes aos danos ou prejuízos que o empregado der causa, inclusive aos terceiros, ainda que decorrentes de simples culpa do empregado, no desempenho de suas funções ou fora delas, desde que a responsabilidade seja apurada através de uma sindicância interna, sendo que esta sindicância deverá ser efetuada por uma comissão composta por três membros, a saber: um empregado que represente os empregados, outro empregado que represente o departamento de Segurança do Trabalho e/ou Recursos Humanos e uma terceira pessoa indicada pela Diretoria da área que exerça o papel de representante da empresa.

**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**

**ANTONIO CELSO GRECCO
PRESIDENTE
RODRIMAR S A AGENTE E COMISSARIA**

ANEXOS ANEXO I - BANCO DE HORAS

[Anexo \(PDF\)](#)

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>.