



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006/2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si ajustam, de um lado **SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE NAVEGAÇÃO MARÍTIMA DO ESTADO DO PARANÁ - SINDAPAR**, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob número 78.179.884/0001-80 e no Registro Sindical do MTE sob número 24290.005409/90-56, neste ato representado por seu presidente, Sr. Victor Manuel Simões Pinto, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas sob número 680.117.509-25, doravante denominado **SINDAPAR**, e do outro, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES MARÍTIMOS E FLUVIAIS, E EMPREGADOS TERRESTRES DE EMPRESAS AQUAVIÁRIAS, AGENCIADORAS MARÍTIMAS E ATIVIDADES AFINS DO ESTADO DO PARANÁ – SETTA-PAR**, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas sob número 79.428.413/0001-21 e no Registro Sindical do MTE sob número 46000.013604/2004-59, neste ato representado por seu presidente, Sr. Sivonei Sodré Goulart, inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas sob número 79428413/0001-21, doravante denominado **SETTA-PAR**, todos devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais, têm justo e acertados a firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a se reger pelas seguintes cláusulas:

01 – ABRANGÊNCIA

A presente convenção coletiva abrangerá os empregados das empresas de agenciamento marítimo do Estado do Paraná, exceto aquelas que tenham acordo direto com o SETTA-PAR ou que venham a fazê-lo daquela forma.

02 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de sua assinatura até **30 (trinta) de junho de 2008 (dois mil e oito)**.

03 – DATA BASE

A data base dos trabalhadores em Agências de Navegação é fixada em **1º (primeiro) de julho de cada ano**.

04 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos, ou a parte fixa dos salários dos trabalhadores em Agências Marítimas abrangidos por esta Convenção serão reajustados retroativamente com o percentual de **3,5% (três e meio por cento)**, a partir de 1º de julho de 2006, quitando-se todas as perdas salariais até 30 de junho de 2006.

Assinatura

Assinatura

Parágrafo Primeiro – Em 1º (primeiro) de julho de 2007, os salários serão reajustados em **3% (três por cento)**, quitando-se todas as perdas salariais até 30 (trinta) de junho de 2007.

Parágrafo Segundo – Aos empregados admitidos pelas Agências Marítimas após 1º (primeiro) de julho de 2006 (dois mil e seis), será garantido o reajuste estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, proporcional ao seu tempo de serviço, em função do percentual acima.

Parágrafo Terceiro – As eventuais antecipações, reajustes ou abonos espontâneos ou compulsórios que foram concedidos após 1º de julho de 2006, serão compensados.

Parágrafo Quarto – As condições de reajuste dos salários aqui estabelecidas, englobam, atendem e extinguem todos os interesses de atualização ocorrentes nesta revisão salarial e quita toda e qualquer diferença salarial até 30 de junho de 2007.

05 – PISO SALARIAL

Assegura-se a partir da vigência desta Convenção, aos empregados que estejam prestando serviços às Agências Marítimas, os seguintes pisos salariais, excluindo-se os menores aprendizes na forma da lei:

I - Aos empregados Office-boys, empregados de copa, cozinha, limpeza e portaria fica estabelecido em R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e, passada a experiência fixada em contrato, os mesmos passarão a receber o salário de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

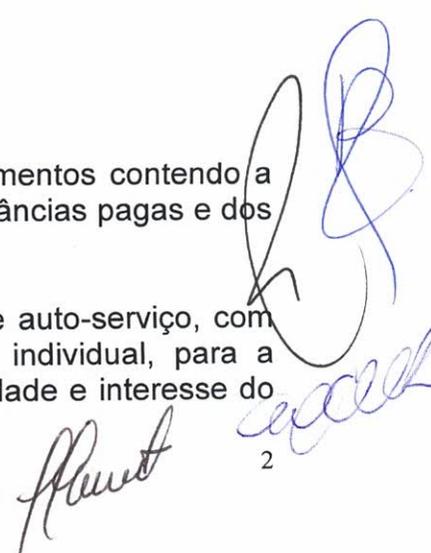
II - Aos demais empregados, fica assegurado o piso salarial de ingresso em R\$ 450,00 e, passada a experiência fixada em contrato, passarão a receber R\$ 523,00 (quinhentos e vinte e três reais).

Parágrafo Único – Os salários estabelecidos nesta convenção não excluem e nem modificam a prática salarial da empresa que vinha sendo realizada aos seus empregados, de forma que estes devem ter garantido os reajustes ora estabelecidos, bem como todas as demais práticas das empresas que trazem situações mais benéficas aos trabalhadores,

06 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

Parágrafo Único – As empresas poderão adotar sistema de auto-serviço, com acesso por meio eletrônico, através de senha pessoal e individual, para a consulta e impressão do demonstrativo, conforme a necessidade e interesse do empregado.



Two handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. One signature is larger and more stylized, while the other is smaller and more cursive. The number '2' is written below the smaller signature.

07 – 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.

08 – 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 mesma a fornecê-los sem ônus para o empregado. O fornecimento será regulamentado pela empresa quanto ao uso, restrição e devolução no caso de Rescisão de Contrato de Trabalho e transferência de local de trabalho.

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

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

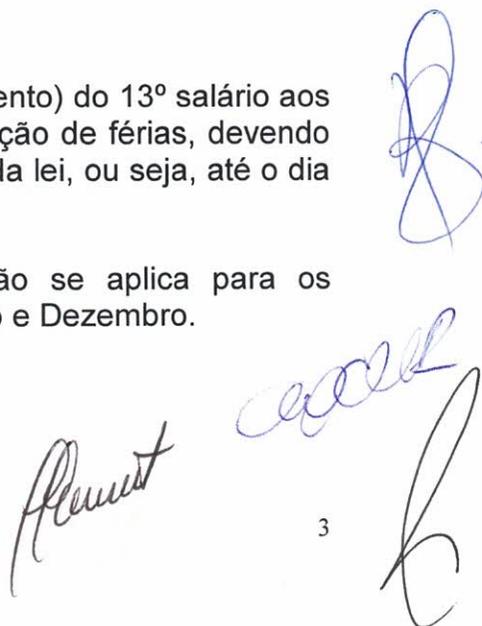
09 – QUITAÇÕES DE VERBAS RESCISÓRIAS

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

10 – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As Agências Marítimas anteciparão 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.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right.

11 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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

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

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

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

12 – ABONOS DE FALTAS

As faltas ao trabalho serão abonadas pela Empresa:

- Do empregado estudante em dias de provas ou exames obrigatórios, cujos horários coincidam com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior no mesmo prazo, após a ocorrência;

- À mãe trabalhadora, nos casos de necessidade de acompanhamento de filho até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, à consulta médica e/ou internação devendo fazer a devida comprovação posterior e, sempre que possível avisar com antecedência a chefia imediata sobre o fato.

13 – HORÁRIO DE TRABALHO

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

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

14 – HORAS EXTRAS

Pela presente Convenção Coletiva 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.

15 – COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As horas excedentes à jornada diária serão compensadas pela correspondente diminuição em outros dias, desde que não exceda, no período máximo de 01 (um) ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, independentemente de acordo de compensação de horas, nos termos do 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 julho de 2.007.

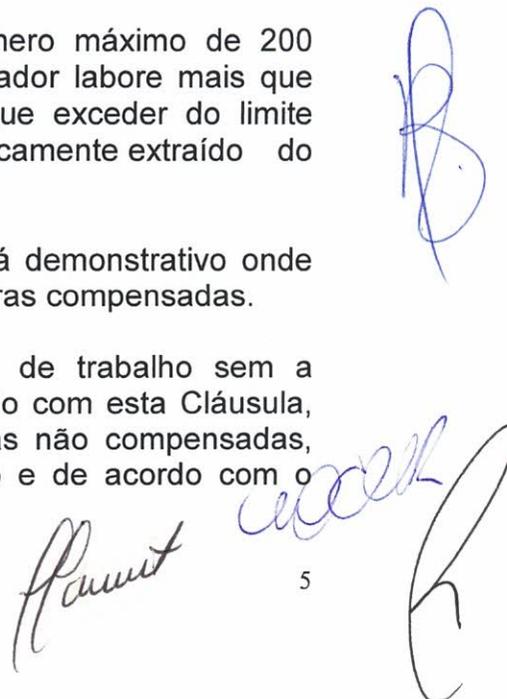
Parágrafo Segundo – As horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que esses dias sejam considerados de folga para os empregados, ficarão excluídas deste regime.

Parágrafo Terceiro – A dispensa do trabalhador para que a compensação seja efetivada deverá ocorrer mediante comunicação expressa, com antecedência mínima de 72 horas.

Parágrafo Quarto – O trabalhador poderá ter um número máximo de 200 (duzentas) horas a serem compensadas. Caso o trabalhador labore mais que 200 (duzentas) horas sem a devida compensação, o que exceder do limite deverá ser quitado como hora extra e automaticamente extraído do demonstrativo de horas extras.

Parágrafo Quinto – Mensalmente o trabalhador receberá demonstrativo onde constará o número de horas trabalhadas e o número de horas compensadas.

Parágrafo Sexto – 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 Décima Quarta.



5

16 – 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.

17 – CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

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

18 – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O repouso semanal remunerado será gozado preferencialmente aos domingos.

19 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS EM FERIADOS

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

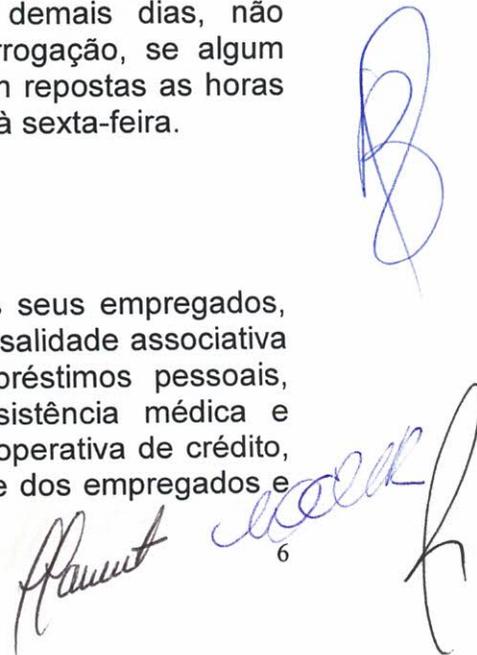
Parágrafo Único – Serão mantidos à disposição da fiscalização e do SETTA-PAR os documentos referidos no art. 413 da CLT.

20 – COMPENSAÇÃO DE SALÁRIOS

A empresa, desde que compense o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerará como extras as horas resultantes dessa prorrogação, se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda à sexta-feira.

21 – DESCONTOS AUTORIZADOS

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



22 – VALE-TRANSPORTE

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

23 – SALÁRIO-UTILIDADE E/OU IN NATURA

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

24 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O valor das contribuições efetivamente pagas pela empresa relativa a prêmio de seguro de vida em grupo, devido a todos os empregados na forma do artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, não se incorpora aos salários dos empregados para quaisquer fins, notadamente ao que se refere o Art. 214, XXV, do Decreto 3.048, de 06.05.99, com a redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99.

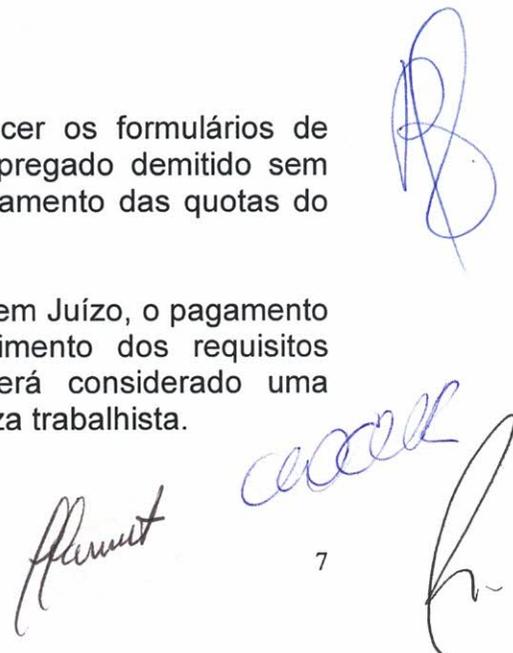
25 – EXAMES MÉDICOS

As Agências Marítimas realizarão obrigatoriamente exames admissionais, demissionais e periódicos em seus empregados, desde que exigidos pela legislação, preferencialmente por médico do trabalho, ficando as despesas correspondentes sob responsabilidade das Agências Marítimas.

26 – SEGURO DESEMPREGO

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

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and smaller ones at the bottom.

27 – INDENIZAÇÃO ADICIONAL

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

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

28- DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

29- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

30 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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



31 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

A partir da vigência desta Convenção, as Agências Marítimas efetuarão 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.

Parágrafo Único – O não recolhimento por culpa da empresa ensejará a cobrança de juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa aplicada pró-rata e de forma progressiva, no percentual inicialmente fixado de 2% (dois por cento) até 30 (trinta) dias e após esse prazo a cada 30 (trinta) dias acrescenta-se 2% (dois por cento) ao percentual inicialmente fixado.

32 – USO DO CORREIO ELETRÔNICO OU INTERNET

As Agências Marítimas informarão a seus funcionários, por escrito, quando de sua contratação, sobre as regras para uso da internet. O mau uso do correio eletrônico ou internet, que são ferramentas destinadas às atividades de trabalho, caracteriza violação às relações internas da empresa, dando ensejo à falta grave autorizadora da despedida por justa causa.

33 – DEVERES DOS TRABALHADORES

São deveres dos trabalhadores:

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

-Cumprir todas as normas de segurança da Agência Marítima.

34 – DEVERES DAS AGÊNCIAS MARÍTIMAS

São deveres das Agências Marítimas:

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

35 – DIREITOS DOS TRABALHADORES

São direitos dos trabalhadores:

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

36 – ADITAMENTO

Sempre que as partes entenderem necessário, será elaborado novo entendimento que, em forma de Termo Aditivo à presente Convenção, será a ela incorporado nos termos e formas ali constantes.

37 – SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIAS

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

38 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos funcionários contratados por prazo indeterminado, lotados nos seus escritórios, a título de auxílio alimentação, vale refeição e/ou similar com valor facial de **R\$ 9,80** (nove reais e oitenta centavos) para cada dia útil de trabalho, considerados aí também os sábados, **sendo que será efetuado o desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) do valor unitário do vale refeição**, obedecendo a legislação estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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

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

39 – PRÊMIO DE INCENTIVO À PRODUTIVIDADE

As empresas se comprometem a avaliar política de implemento à produtividade, dentro dos parâmetros estabelecidos pela Lei 10.101/2000 que trata do P.P.R. (Programa de Participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas), no prazo de 12 meses a contar da assinatura do presente acordo, 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, ressalvando que não premiará, quando inatingidas as metas propostas.

Parágrafo Único – O prêmio de Incentivo à Produtividade, de qualquer forma, poderá ser objeto de negociação em separado e individualmente com cada Agência Marítima local, através de termo aditivo à presente convenção, contando as empresas com a assessoria e/ou representação do SINDAPAR, caso a solicitem.

40 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ou PERICULOSIDADE

As Agências Marítimas terão o prazo até 30/06/2008 para elaborar o LTCAT.

41 – ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO

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

42 – PENALIDADES

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

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



43 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO

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

44 – FORO

Fica eleita a Justiça do Trabalho de Paranaguá-PR como foro competente para dirimir conflitos oriundos da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 04 (quatro) vias de igual teor, comprometendo-se consoante dispõe o art. 614 da CLT, a promover o depósito de 02 (duas) vias, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho em Paranaguá/PR.

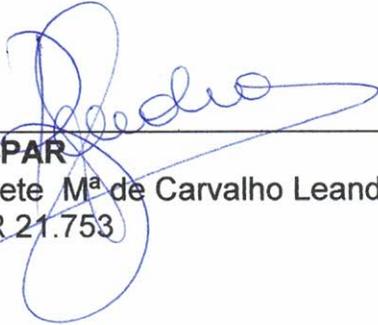
Paranaguá, 31 de julho de 2007.



SETTA-PAR
Presidente Sivonei Sodré Goulart



SINDAPAR
Presidente Victor Manuel S. Pinto



SETTA-PAR
Bernardete Mª de Carvalho Leandro
OAB/PR 21.753



SINDAPAR
Luciana de Mello Rodrigues
OAB/PR 25.235

46212 010984/2007 27
Ministério do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho de Curitiba, nos termos do art. 614 da C.L.T., o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos, não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 03 de Agosto de 2007

Vera Lúcia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR
Mat. 1103765