ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002192/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/10/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053646/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002453/2011-94
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/mediador.

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

C.FOSTER SERVICOS E EQUIPAMENTOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 31.043.482/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). COLIN VAUGHAN FOSTER;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- Por ser este o primeiro acordo coletivo de trabalho celebrado com o Sindicato da Categoria e a empresa ter concedido em maio/2011 antecipação salarial na ordem de 6.8% (seis ponto oito por cento), fica estabelecido o reajuste salarial na próxima data-base da categoria em 1º de setembro de 2012.

I- A Empresa pagará mensalmente o salário de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil de cada mês. Caso esse dia do mês caia em dia de sábado, a Empresa fará o pagamento dos salários dos empregados no primeiro dia útil subseqüente.

§2- A Empresa concorda em fixar um piso salarial mínimo no valor de R$679,25 (seiscentos e setenta e nove reais e vinte e cinco centavos) de salário básico para os empregados que cumprem jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime de trabalho misto, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade 30%
Adicional de Sobreaviso 20%
Adicional de Trabalho Noturno 20%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime de CLT, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- As horas extras previstas neste instrumento somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61.

Feriado

§4- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, o pagamento será efetuado com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto de cada ano, será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Este dia será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde

§5- A Empresa oferecerá aos seus empregados, plano de assistência médica extensivo

aos seus dependentes legais, com a participação do empregado, e, respectivo desconto em folha de pagamento de acordo com a política interna da Empresa.

Assistência Odontológica

§6- A Empresa oferecerá aos seus empregados, plano de assistência odontológica opcional, extensivo a todos os dependentes legais com a participação financeira do empregado de acordo com a política interna da Empresa.

I- Para efeito dos benefícios do plano de saúde e assistência odontológica, consideram-se dependentes legais: o cônjuge ou companheiro reconhecido em cartório e filhos até 24 anos de idade, e os filhos incapazes mediante a declaração do INSS e atestado medico do SUS, tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§7- A Empresa oferecerá seguro de vida em grupo para todos os empregados, com a participação financeira do empregado no valor de R$1,00 (um real), com o respectivo desconto em folha de pagamento de acordo com a política interna da Empresa.

Auxílio Alimentação

§8-A Empresa fornecerá aos empregados um auxílio refeição no valor de R$15,00 (quinze reais) por dia útil. Em caso de férias, afastamento médico (INSS - Após 15 dias de atestado) ou licença maternidade, fica suspenso o benefício para o funcionário.

Auxílio Transporte

§9- Empresa fornecerá ao trabalhador vale transporte na forma da Lei, procedendo com um desconto do salário base na folha de pagamento de acordo com a política interna da Empresa. Havendo ausências do empregado ao trabalho (mesmo justificadas), a empresa, no mês seguinte, quando da *concessão do vale, irá deduzir o valor equivalente àqueles não utilizados no mês anterior.*

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Curso de Aperfeiçoamento

§1- Fica estabelecido que a empresa poderá custear totalmente ou parcialmente o valor de um curso de aperfeiçoamento de interesse mútuo, de acordo com a política interna da empresa.

§2- A Empresa poderá fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) *meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, ou for demitido ou for demitido por justa* causa, empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Desistência do curso	O percentual já pago pela empresa
Da conclusão ao 2° mês	80%
Do 3° mês até o 5° mês	60%
Do 6º mês até o 8º	40%
Do 9º mês até o 11º	20%
Após o 12º mês de conclusão	Isento

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Normas Disciplinares

§3- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA da vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

II- As advertências serão por escrito, discriminando detalhadamente as faltas cometidas e serão aplicadas da seguinte maneira:

a) 01 falta – advertência;
b) + 01 falta – outra advertência;
c) + 01 falta – suspensão de 01 a 30 dias.
d) + 01 falta – demissão.

Responsabilidade por dano

§4- Sempre que o empregado por dolo causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do §1º artigo 462 da CLT.

§5- Quando o empregado estiver dirigindo veículo da Empresa, este será responsável pela segurança do veículo, dos passageiros e da carga que porventura transportar cabendo-lhe comunicar à administração da empresa, eventuais imprevistos ocorridos e tomar imediatamente as providências que o caso exigir, de acordo com as normas da Empresa.

§6- No caso de qualquer empregado da Empresa for proibido de trabalhar numa plataforma da Petrobras e/ou qualquer outro cliente da Empresa, devido a não utilização do EPI, por mau comportamento ou insubordinação aos funcionários da plataforma, o referido empregado será imediatamente demitido.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§7- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em Lei Previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao SINDITOB.

Estabilidade à Aposentadoria

§8- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de

12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria.

Transferência de Localidade

§9- A Empresa poderá transferir o empregado para qualquer parte do território nacional sempre que julgar necessário, conforme o disposto no contrato individual de trabalho.

I- Em caso de necessidade de serviço, a Empresa poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo 468 da CLT, mas, nesse caso, ficará obrigada a um pagamento suplementar de 25% (vinte cinco por cento) do salário que o empregado percebia naquela localidade, e enquanto durar essa situação, conforme estabelece o §3 do art. 469 da CLT.

II- Nos casos em que o empregado por mera liberalidade solicitar por escrito que a empresa proceda com a sua transferência para outra localidade, Estado ou município, e que a Empresa concorde com essa transferência, não será devido o pagamento do adicional acima mencionado.

Estabilidade Gestante

§10- É assegurado às empregadas da Empresa, a concessão da licença maternidade nos termos previstos no art. 392 da CLT e a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, conforme disposto no art.10, II, b das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Ausências Justificadas

§11- O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de seu salário, nos seguintes casos:

a) Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, irmão como também pessoa que declare em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, viva sob sua dependência;

b) Até 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento;

c) Por 1 (um) dia em cada 12 (doze) meses de trabalho em caso de doação de sangue, devidamente comprovado;

d) Por 5 (cinco) dias consecutivos, o trabalhador homem, por motivo do nascimento do filho(a).

e) Até 2 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de obter Título Eleitoral.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados em regime misto quando *offshore* observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da lei 5.811/72, sendo o número de dias trabalhados com pernoite *offshore* igual ao número de dias de folga.

§2- O Turno fixo para os trabalhos offshore será de 12 horas com um período de descanso de 1 hora.

I- O turno de 12 horas iniciar-se-á no momento em que o trabalhador se deslocar à plataforma marítima ou embarcação e/ou se apresentar no local de partida (heliporto, doca, etc.).

II- Considera-se como tempo de espera o período em que o empregado for obrigado a aguardar para começar a trabalhar, o intervalo de espera para retornar a terra após o término do trabalho, o tempo de espera e aguardo da saída do vôo, o período de interrupção do trabalho devido ao tempo atmosférico (condições climáticas), às condições de trabalho na embarcação ou à outras condições fora do controle do empregado.

§3- Aos empregados sob o regime onshore fica estabelecido o cumprimento da jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas da seguinte forma: de segunda a quinta-feira, a jornada diária será de 9 horas e as sextas-feiras, 8 horas, com 01 (uma) hora de intervalo para alimentação e repouso. A mesma jornada de trabalho se aplica aos empregados que laboram no regime misto (plataformas e escritório) quando não estiverem em trabalhos offshore.

§4- No caso de o empregado poder retornar a terra dentro do intervalo de 12 horas e de não lhe ser *exigido pernoitar na embarcação, a jornada de trabalho não será considerada um turno fixo para os* trabalhos *offshore*. Ao contrário considerar-se-á um turno de regime misto, conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula. O empregado, estando em serviço onshore ou offshore, deverá elaborar um relatório de Atendimento com as seguintes informações:

a) Horário de sua chegada ao local de partida;
b) Número de horas de trabalho realizado durante a permanência na embarcação;
c) Questões relacionadas à segurança (aspectos positivos e/ ou negativos);
d) *Eventual tempo de espera associado com o trabalho realizado na embarcação*;
e) Horário de retorno à terra.

Compensação da Jornada de Trabalho

§5- Sempre que um empregado que realize atividades em regime misto/offshore deixar suas atividades e retornar à terra, o respectivo período de folga ou outra forma de compensação relativa ao período trabalhado será concedida ao empregado. Esta Cláusula aplicar-se-á inclusive nos *trabalhos offshore executados fora do País base do empregado.*

I- A maneira como os períodos de descanso serão concedidos ao empregado, ficará à discrição da empresa e incluirá uma destas três formas de compensação:

a) Uma folga para cada dia de trabalho offshore de 12 horas, enquanto o empregado estiver na embarcação ou;

b) *Pagamento no valor de R$200,00 (duzentos reais) para cada dia de trabalho offshore de 12 horas* durante a permanência do empregado na embarcação, em substituição ao período de descanso de 24 horas para cada dia de trabalho de 12 horas em offshore, ou;

c) Um dia de folga adicionado a um banco de horas para cada dia de trabalho offshore de 12 horas, durante a permanência do empregado na embarcação. A empresa será obrigada a conceder o pagamento do saldo do banco de horas relativo aos períodos de descanso a cada 3 (três) meses a *partir da data inicial do banco de horas.*

II- Quando da realização de trabalhos no exterior, os empregados sujeitos ao regime misto de trabalho, ou trabalhadores em regime offshore, farão jus ao recebimento de uma diária no valor de R$ 80,00 (oitenta reais) por dia de permanência no país onde será realizado o trabalho, independentemente de ter passado os dias contados em terra ou em ambiente offshore. Será considerado o período do dia da chegada no respectivo país até o dia do vôo de retorno ao Brasil. *Este inciso não aplicar-se-á a cursos realizados pelo empregado.*

III- Nos casos de treinamento no exterior, o empregado não terá direito a receber hora extra relativo ao período de deslocamento até o local do curso.

IV- Na hipótese de o trabalhador em regime misto ou offshore viajar para a realização de trabalho

offshore, serão devidas as horas extras laboradas que excederem a 12 (doze) contadas a partir do momento do encerramento da última jornada efetivamente trabalhada pelo empregado, independentemente do empregado ter ou não finalizado essa jornada. Para a contagem das horas extras a serem pagas serão consideradas as horas da seguinte forma:

a) Se o trabalho offshore FOR iniciado em continuação a um período de trabalho em regime onshore, serão contadas como horas extras a partir da 12 hora de trabalho momento em que o empregado deixar a base dirigindo-se para o embarque offshore e até que ele desembarque em seu destino: plataforma ou navio.

b) Se o trabalho offshore NÃO FOR emendado com dia normal de trabalho, as horas extras serão contadas a partir da chegada no Aeroporto de embarque para o trabalho offshore até a chegada na plataforma ou navio.

V- Se o empregado estiver trabalhando em terra e for requisitado para embarcar antes de completar o dia de trabalho onshore, este será substituído pela jornada de trabalho de 12 horas. Neste caso, o empregado terá direito a receber remuneração por trabalho extraordinário após o término da jornada *cumulativa de 12 horas, incluindo o tempo trabalhado em terra e offshore no período de 24 horas.*

VI- Se o empregado estiver trabalhando na embarcação ancorada em um porto, de forma que lhe seja possível acessá-la por qualquer meio terrestre, a jornada diária de trabalho será considerada onshore e o empregado receberá remuneração por trabalho extraordinário após a jornada de trabalho. O empregado não terá direito a um período de folga de 24 horas e, no caso de estar trabalhando longe de sua residência, a Empresa deverá proporcionar-lhe alojamento e refeição. Para *o caso de almoço o empregado recebe da empresa auxílio para se alimentar, mas para o jantar o* valor gasto será ressarcido ao empregado, limitado ao valor máximo de R$30,00 (trinta reais), em seu retorno através de relatório de despesas apropriado para prestação de contas.

VII- No caso de desembarque na sexta-feira, as folgas correspondentes aos dias embarcados, serão contabilizadas da a partir do primeiro dia útil subseqüente ao desembarque. As folgas poderão ser incluídas no banco de dias para serem compensadas posteriormente, em dias úteis, excluindo o *sábado, domingo e feriado.*

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

§6- As partes concordam com a implementação do "Sistema de Compensação Trimestral de Horas de Trabalho", na forma do disposto no artigo 59, e seus Parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com redação dada pelo artigo 6º da Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998.

I- Sob o referido sistema de compensação, as horas extras trabalhadas pelo empregado deverão ser compensadas em dia a ser acordado com a Empresa, pela mesma quantidade de horas, sendo certo que as horas trabalhadas em domingos e feriados deverão ser consideradas em dobro, para efeito de compensação.

II- A compensação deverá ser feita na base da hora por hora, ou seja, não haverá pagamento do adicional de hora-extra para efeitos de compensação.

§7- O "Sistema de Compensação Trimestral de Horas de Trabalho" deverá ser mantido e gerenciado pela Empresa, sendo obrigação desta fornecer aos empregados mensalmente, as informações relativas aos saldos constantes do referido sistema, permitindo assim, aos interessados, verificar o atendimento das regras ora pactuadas.

§8- A compensação das horas extras deverá ser feita no prazo de até 3 (três) meses de sua realização e o saldo de horas extras não compensadas deverá ser quitado pela Empresa no mês seguinte ao vencimento desse prazo, com a aplicação dos adicionais de horas extras previstos nesse instrumento.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

II- A Empresa fornecerá gratuitamente uniformes aos empregados quando exigidos, bem como os equipamentos de proteção individual determinados pela legislação para a prestação de serviços.

III- A Empresa se obriga a cumprir as determinações contidas na Legislação, no que diz respeito às condições sanitárias, de higiene, de conforto e de segurança dos locais de trabalho, devendo fornecer aos seus empregados água filtrada, instalações sanitárias adequadas e locais para refeição.

Política a Prevenção a Álcool e Drogas

§2- É proibida a posse, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, podendo realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, bem como nos trabalhadores onshore operacionais, e poderá ser passível de demissão o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos serão aceitos e as ausências abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva n. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados. Os atestados médicos que não excederem 15 (quinze) dias serão remunerados com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após essa data, o empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

Atestados de Acompanhante

§4- A Empresa assegura o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por mês ao empregado para levar ao médico filho menor de 1 (um) ano de idade, e 3 (três) dias por ano ao empregado, para levar ao médico filho menor de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas. Os demais atestados de acompanhante para abonar o dia de trabalho, deverá ser comprovado de acordo com o Enunciado 95 do TST. Caso não o faça, os dias não trabalhados deverão ser compensados de acordo com a determinação da Empresa para não incorrer em prejuízo salarial.

Exames Médicos

§5- O colaborador, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

§6- A Empresa concederá às suas colaboradoras as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da Empresa, sendo obrigatória a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

§7- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há *mais de 90 (noventa) dias.*

I- O prazo de 90 (noventa) dias do exame periódico, não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§8- *Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros para a Previdência sempre* quando necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§9- A Empresa fornecerá aos colaboradores o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

Contribuição Sindical

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% aprovada em assembléia geral, a título de *contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a* remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo *de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.*

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual

deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- *As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de* 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3- Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da *categoria, devida à parte prejudicada.*

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também em que durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de cunho econômico, e

outras que porventura, tornem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§6- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§8- Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§9- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

COLIN VAUGHAN FOSTER
PRESIDENTE
C.FOSTER SERVICOS E EQUIPAMENTOS DE PETROLEO LTDA.