ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002426/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062630/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002607/2011-48
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2011

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

NORTH SAFE COMERCIO E SERVICOS LTDA, CNPJ n. 02.685.740/0002-15, neste ato representado (a) por seu Sócio, Sr(a). ROSIMERY BORGES SANTOS FERREIRA e por seu Sócio, Sr(a). ROGERIO FARIA FERREIRA;

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO REGISTRO 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 2012 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

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos aos seus empregados, um reajuste salarial de 6.8% (seis ponto oito por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

I- A Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente ao período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

Adicional de Periculosidade..... 30,00%

Adicional de Sobreaviso..... 20,00%

Total..... 50,00%

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

I- Na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subseqüente ao desembarque.

Das Horas Extras

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

§4- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com folgas correspondentes serão pagas com adicional de 100% (cento por cento), sendo certo que a Empresa poderá compensar as folgas em até 30 (trinta) dias após o desembarque do Empregado.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 do mesmo diploma legal.

II-O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa aos Empregados que trabalhem, nas condições estabelecidas neste acordo, não será considerado como hora extra, nem tampouco, como horas *in itinere*.

Feriados

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SRTE

§5- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 07 (sete) ao ano, quando trabalhados à bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

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

Auxílio Saúde

§6- A Empresa fornecerá ao trabalhador plano de saúde com co-participação de assistência médica e odontológica, com ônus e sem integração salarial, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

§7- Fica estabelecido que, os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde e o plano odontológico previsto neste acordo, ficando o empregado obrigado a arcar com o custo total do beneficio, caso insira qualquer dependente como beneficiário.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes os constantes na normativa dos Planos de Saúde e do INSS.

Seguro de Vida

§8- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos

os seus funcionários.

§9- A Empresa fornecerá para os funcionários que trabalham em regime Misto / Offshore, seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, no valor de R$50.000,00 (cinqüenta mil reais), exclusivo a seus empregados, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§10- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição em número correspondente aos dias úteis trabalhados, com valor unitário de R$14,00 (catorze reais) sem ônus para o empregado.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa concederá aos empregados onshore vale transporte na forma da Lei.

§12- Aos empregados que trabalham embarcados e que residam em local distante da sede da empresa ou área geográfica do local de apresentação para fins de trabalho e embarque, será concedido o transporte de ida e volta à sua residência, em conformidade com a política da empresa, sem ônus para o empregado.

I- Para efeito desse benefício, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no ato da admissão na empresa. Caso o empregado mude de endereço, antes de completar 06 (seis) meses de trabalho, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado. Este benefício não configura horas extras de percurso e nem incorpora à remuneração do empregado para quaisquer fins.

§13- Fica acordado entre as partes que a Empresa poderá efetuar pagamento de diárias, descritas no artigo 457, §2º da CLT, em até 50% do salário nominal, para os empregados que por natureza de cargo/função, realizarem serviços fora da Empresa em tempo parcial, total ou esporádico, evitando assim qualquer custo para o empregado com estadias, viagens e alimentação. E essa verba, por possuir natureza jurídica indenizatória, não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista, mesmo que ocorra com periodicidade mês a mês.

Triênio

§14- A Empresa concederá aos seus empregados a título de triênio o percentual de 3% (três por cento) sobre o salário base do empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

§1- A Empresa poderá fazer contrato de trabalho por prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado, após este evento.

§2- O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato, conforme estabelece o art. 479 da CLT.

I- O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições art. 480, §1 da CLT.

§3- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

§4- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

§5- O número de empregados contratados a ser contratado nos termos da Lei 9.601 observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) cinqüenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinqüenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinqüenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

§6- Em conformidade com o estabelecido no art. 443 da CLT, poderá não ser aplicado ao contrato de trabalho por prazo determinado o disposto no artigo 451 da CTL, conforme estabelece o §2º do art. 1º da Lei 9.601/1998.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de qualificação e aperfeiçoamento de nível técnico médio ou politécnico, de nível superior, pós-graduação, MBA, Mestrado, Pós-Mestrado, idiomas ou eventos (seminários, congressos e simpósios) de acordo com a sua disponibilidade financeira, sua política de desenvolvimento de recursos humanos e dos critérios estabelecidos pela Gerência de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, e caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, de acordo com os percentuais abaixo descriminados:

Saída da Empresa	***Percentual de Ressarcimento***
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 12º meses	80%
Do 13º ao 16º mês	60%
Do 17º ao 20º mês	40%
Do 21º ao 23º mês	20%
Após 24º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de desligamento do empregado, a Empresa promoverá o desconto diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§2- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa deverá arcar com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

§3- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) 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- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Desvio e Adaptação de Função

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4- Na hipótese da Empresa remanejar o empregado para treinamento, que implique no exercício de função superior, o mesmo perceberá o mesmo salário durante o período de treinamento que não

poderá exceder a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Após esse período, adaptando-se o empregado à nova função e de acordo com a avaliação recebida, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§5- Caso a Empresa remaneje um empregado para substituir temporariamente outro empregado e que implique no desempenho função superior, este, receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§6- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§7- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para 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 de 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§1- A jornada de trabalho dos empregados onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sábado, e terá os seguintes horários: de segunda a sexta-feira das 08:00 as 17:00 horas e aos sábados das 08:00 as 12:00 horas.

§2- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação da Jornada de Trabalho

§3- A Empresa poderá instituir com seus empregados um acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

§4- A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

§5- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

I- Iniciado o processo gera para o empregado a obrigação de cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

II- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

III- O início do regime de compensação de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, compreendo horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

§6- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de

horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

§7- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§8- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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 comprovadas pelos membros da segurança e 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Política de 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 Empresa tem o direito de colocar em prática sua política de prevenção ao uso de drogas e álcool, cuja finalidade é garantir a segurança de todos os empregados e a prevenção de acidente do trabalho, e poderá realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, e será passível de demissão o trabalhador que se recusar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos os

empregados têm ciência da política de álcool e drogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou médicos credenciados pelo SUS, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e quando necessário acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

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, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo trabalho e/ou embarque, e 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.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

§4- Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período. Para abonar o dia de trabalho, o empregado tem que comprovar no prazo de quarenta e oito horas a necessidade da ausência de acordo com o Enunciado 95 do TST. Caso não o faça, que as horas deverão ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízo salarial.

§5- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§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, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

II- Fica acordado que em caso de demissão, a empregada realizará o exame de gravidez juntamente com o exame demissional, independente do tempo do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) 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 todos os empregados beneficiados por este acordo, o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente 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 de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, na qual será encaminhada 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 do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações dos contratos de trabalho dos 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 DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo 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, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às 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- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- No presente a empresa NORTH SAFE COM. E SERV. LTDA, desde já esclarece que não atua na prestação de serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar, tendo como objetivo social – as seguintes atividades, no que tange a prestação de serviços, "Reparos náuticos, naval, off-shore, salvatagem, e balsas salva vidas, representações comerciais, contratação e locação de mão-de-obra, manutenção de extintores e balsas salva vidas, manutenção e reparo de baleeira e cápsula salva vida e teste de carga; Serviços de inspeções, ensaios não destrutivos (líquido penetrante e partícula magnética), rebombinamento de cabos de aço, re-certificação de eslingas e

equipamentos, inspeção em cabos de aço, alpinismo industrial, resgatismoon/offshore, limpeza de tanques, pintura indústria. Locação de máquinas e equipamentos. Verifica-se que a Empresa tem típica atividade de meio e não de fim nas atividades petrolíferas.

§7- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários, também aqueles que exercem as atividades elencadas no artigo 1 . da Lei n 5.811/72.

§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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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

ROSIMERY BORGES SANTOS FERREIRA
SÓCIO
NORTH SAFE COMERCIO E SERVICOS LTDA

ROGERIO FARIA FERREIRA
SÓCIO
NORTH SAFE COMERCIO E SERVICOS LTDA