ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002271/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058244/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002501/2011-44
DATA DO PROTOCOLO: 24/10/2011

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

PPB DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS LTDA, CNPJ n. 07.479.772/0001-05, neste ato *representado(a) por seu Gerente*, Sr(a). JON HARALD SCHIE KILDE;

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

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7% (*sete por cento*) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

I- A Empresa compromete-se a efetuar o pagamento dos salários de todos os empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

§2- Fica a Empresa abrangida por este acordo autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

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 offshore, 14x14, que incidirão sobre o salário-e, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	32,50%
Adicional Hora - Acordo Sindical.....	41,60%
Total	130,10%

I- O adicional noturno e de Repouso Alimentação (RHA) já incluem o valor proporcional à periculosidade.

II- O Adicional de Sobreaviso será incorporado ao salário base dos trabalhadores offshore a partir de Outubro/2011, o mesmo ocorrendo com parte do Adicional Hora – Acordo Sindical (13,9%), de forma que não haverá perdas para nenhum trabalhador offshore da PPB. Esta medida visa a equalização dos Adicionais Offshore entre a PPB e BWO.

Das Horas Extras

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

§3- As horas extraordinárias dos empregados offshore, quando não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cem por cento) quanto laboradas aos domingos e feriados.

- ***salário base + adicionais / 180 = salário hora x 50% (hora extra realizada de segunda a sábado)***

- ***salário base + adicionais / 180 = salário hora x 100% (hora extra realizada aos domingos e feriados)***

I- Por questões de organização interna da Empresa, fica ajustado com seus empregados que a apuração das horas extras eventualmente prestadas será realizada de forma mensal (iniciando-se a contagem no dia 1º e terminando no último dia do mês), sendo que a liquidação/pagamento das referidas horas extras ocorrerá na folha de pagamento do mês subsequente ao labor prestado.

II- 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

Dobra

§4- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho a

bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, inclusive a folga, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30= valor dia x n.º dias trabalhado e não folgados x 3.***

I- Caso a Empresa proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias trabalhado x 2.***

Feriado

§5- Os feriados quando trabalhados e não compensados em folga equivalente, deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento), e não poderão exceder a 10, a saber: 01 de Janeiro, 21 de abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 07 de setembro, 12 de Outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que no feriado do Dia do Trabalhador *Offshore*, caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado será pago à razão de 50% (cinqüenta por cento).

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Auxílio Saúde

§6- A Empresa concederá ao trabalhador, por mera liberalidade, plano de saúde compartilhada de assistência médica e odontológica, sem ônus, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito deste benefício consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos solteiros até 24 anos, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- A condição de companheira legal deverá ser comprovada à EMPRESA a cada seis meses ou quando solicitada. A não comprovação dentro do prazo determinado implicará a imediata perda da condição de beneficiário direto do empregado e consequentemente, a imediata perda dos benefícios de que trata o parágrafo sexto desta cláusula.

§7- O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso, inclusive para atender a curso de qualificação profissional (art.476-A da CLT) ou em função de acidente de trabalho, terá direito à assistência médica e odontológica, assim como seguro de vida em grupo e demais benefícios concedidos pela Empresa aos seus empregados.

I- Imediatamente quando do cancelamento dos benefícios, o empregado deverá devolver à Empresa o seu cartão da assistência médica e odontológica assim como os de seus dependentes.

§8- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Seguro de Vida

§9- A Empresa concederá a seus empregados seguro de vida em grupo.

Ajuda de Custo

§10- Fica estabelecido que a Empresa adiantará a título indenizatório sem que haja qualquer integração ou incorporação nas parcelas trabalhistas e previdenciárias contratuais, uma ajuda de custo, conforme disposto no §2º, do artigo 457, da CLT, destinada a ressarcir as despesas de viagens do domicílio dos seus empregados para Macaé e vice-versa, as seguintes quantias:

1) R$ 50,00 (cinqüenta reais) mensais, para os empregados domiciliados nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Espírito Santo e sul de Minas Gerais;

2) R$ 100,00 (cem reais) mensais, para os empregados domiciliados nos Estados da Bahia, Paraná, Distrito Federal e Santa Catarina; e.

3) R$ 150,00 (cento e cinqüenta reais) mensais, para os empregados domiciliados no Estado do Rio Grande do Sul, na Região Nordeste e na Região Norte do Brasil.

Auxílio Alimentação

§11- A Empresa fornecerá mensalmente aos trabalhadores onshore e offshore, ticket alimentação (cesta básica), com valor total de R$ 270,00 (duzentos e setenta reais) e ticket refeição com valor de R$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) apenas para os empregados onshore. A empresa descontará dos empregados a quantia simbólica de R$1,00 (um real) para fins de caracterização de natureza indenizatória

Auxílio Transporte

§12- Fica estabelecido que a empresa, por mera liberalidade (a título indenizatório sem que haja qualquer integração ou incorporação nas parcelas trabalhistas e previdenciárias contratuais) e baseada em critérios objetivos de análise, poderá conceder passagem aérea para os empregados que residam a mais de 700 (setecentos) quilômetros de distância da base de trabalho. Caso o empregado faça jus ao benefício, o mesmo não receberá a ajuda de custo prevista neste acordo.

I- Para efeito deste benefício, considera-se residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado posteriormente informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço indicado no momento da contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado, seja aéreo ou rodoviário.

§13- A Empresa concederá aos trabalhadores onshore vale transporte na forma da lei.

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

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento aos seus funcionários, conforme critérios eventualmente estabelecidos e exigidos pelo departamento técnico. Dependendo do curso oferecido, o empregado assinará termo de compromisso de não pedir demissão por um período de 12 (doze) meses após o término do curso ou, caso venha a demitir-se, devolver para a EMPRESA o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor total do curso, conforme contrato firmado entre empregado e EMPRESA.

§2- Caso o funcionário offshore seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação patrocinados pela Empresa, em terra, em seu período de folga, estes dias serão pagos na fração de 1/30 por dia de treinamento, calculado da seguinte forma: ***salário base / 30 = valor dia x n.º dias de curso.***

I- Além do pagamento dos dias de curso, todos os empregados receberão a título de ajuda de custo para alimentação, transporte, comunicação e outras despesas extras (inclusive as extras de hotel), o valor diário de R$ 60,00 (sessenta reais) sendo que referidos valores não terão natureza salarial para qualquer efeito, os quais serão pagos no contra cheque sem quaisquer ônus para o empregado, e quando necessário, a Empresa providenciará também hotel.

§3- É facultado à Empresa conceder adiantamentos para treinamento, quando solicitado pelo

empregado, desde que o adiantamento não seja superior que o valor total devido ao empregado no final do curso.

I- Na hipótese de adiantamento do valor referente ao curso, e na ausência do funcionário ao curso agendado, a Empresa descontará no contra cheque do final do mês o valor adiantado, sem necessitar de qualquer autorização prévia do funcionário.

Normas Disciplinares

§4- Os empregados deverão manter atualizados os seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa, sob pena de não fazer jus aos benefícios previstos nesse acordo.

§5- 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.

§6- 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 comprovada ou justificada. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA da vaga reservada.

I- A falta de comunicação autoriza a Empresa a cobrar do empregado a multa cobrada pela RTA (no show), da vaga ora reservada.

II- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penas de advertência e, na reincidência, a suspensão disciplinar, após o que será dispensado.

§7- Os empregados da Empresa se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro, a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.

I- O empregado que não observar e descumprir o disposto estabelecido neste instrumento dará ensejo à resolução contratual.

Desvio e Adaptação de Função

§8- Caso o empregado offshore venha a laborar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados, salvo motivo de força maior, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

§9- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento para futuramente vir a exercer função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§10- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado e que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§11- Poderá a Empresa suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar o salário base, em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que somado os adicionais, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore, seu novo salário base passará a

ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

§12- Poderá a Empresa ajustar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham no regime onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que somados os adicionais, resultem um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime do trabalho offshore.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho onshore, seu novo salário-base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário.

II- Em razão do disposto nos arts. 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste instrumento somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- 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 Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§14- Ao empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, 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 até 30 dias antes do início do período da estabilidade provisória ora previsto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração, Horário e Prorrogação

§1- A jornada dos empregados offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

§2- 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 hora *in itinere*.

§3- A jornada de trabalho dos trabalhadores onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho semanais, com base no determinado no art. 58 da CLT.

§4- A Jornada semanal dos empregados administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas, de segunda a sexta-feira, das 08:00 às 17:00hs, sempre com 1 (uma) hora de intervalo para descanso e refeição e, aos sábados, das 09:00 às 13:00hs.

I- O (a) empregado(a) concorda, ainda, que a critério da Empresa, ele(a) poderá laborar em jornada

suplementar, desde que sejam compensadas tais horas extras em outros dias de trabalho na mesma semana e observado o limite semanal de 44 horas, observadas todas as regras legais aplicáveis, inclusive a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

§5- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização dos aparelhos 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.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§6- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, 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, passa-se a denominar de banco de horas.

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

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

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, *não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.*

§7- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento. De toda forma, fica pactuado que, em caso de haver crédito em favor do empregado ao término de 06(seis) meses, a Empresa poderá estender o prazo ora estipulado por mais 6 (seis) meses, visando equilibrar as relações e zerar o saldo do empregado.

§8- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

I- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, *sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em* suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado ou por justa causa, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§9- 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 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 comprovadas pelos membros de 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" todos da CLT. O descumprimento do uso de EPI's ou não observância destas normas caracterizará demissão.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§2- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho ou nos meios de transportes oferecido pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando 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 acidente no trabalho, podendo, inclusive, sempre que considerar necessário, realizar testes e exames toxicológicos a qualquer momento, de forma esporádica e aleatória, inclusive nos embarques e desembarques, 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 antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Fica ajustado entre a Empresa e seus empregados que somente serão aceitos, para fins de justificação de faltas/ausências, atestados médicos que observem a gradação prevista no §2º do artigo 6º da Lei 605/1949 e no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/1949. Qualquer atestado que não observe esta gradação não será considerado válido, sendo que o empregado poderá ter o(s) respectivo(s) dia(s) descontado(s). Desde que observada a gradação anterior, atestados emitidos por médicos particulares poderão, a exclusivo critério da empresa e desde que contenham o CID (Código Internacional de Doenças), ser avaliados pelo Médico do Trabalho da Empresa, a quem compete aboná-los ou não, para efeito de justificativa da falta. Nesse caso, caberá ao médico exigir os resultados dos exames médicos, prescrição para medicamentos, entre outras exigências a seu critério.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de até 72 (setenta e duas) 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 embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que o período de trabalho remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

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

III- O empregado que apresentar atestado médico que não exceder 15 (quinze) dias receberá seu salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após esta data, seu pagamento ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

IV- Fica expressamente ajustado entre a Empresa e seus empregados que, em caso de apresentação de atestado médico durante o período destinado à folga, não haverá suspensão da contagem do período destinado à folga. Consequentemente, expirado o prazo da folga e/ou do atestado, o empregado deverá embarcar imediatamente e cumprir a jornada contratual pactuada.

V- Fica ajustado, ainda, que caso o período de afastamento do empregado coincida com seu período de folga, mas os dias de afastamento ultrapassem referido período, será indispensável a apresentação de atestado médico também para esse período de licença médica que ultrapassar o período de folga.

VI- Caso o empregado seja afastado por licença médica durante seu período de embarque, fica ajustado que o período de folga será correspondente ao número de dias efetivamente embarcados.

Exames Médicos

§4- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

§5- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

I- O não comparecimento no prazo estipulado sujeita o empregado ao desconto dos salários, a partir da data em que o exame deveria ser realizado, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

§6- 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)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado 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 e, se eleito, 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 o 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 a estabilidade acima prevista.

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.

II- Para efeito do desconto da contribuição social, inclusive a sindical, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

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 encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, que especificará se o período de aviso será trabalhado ou indenizado. Sua contagem, para efeito de cumprimento ou de projeção, iniciar-se-á no dia seguinte a sua comunicação.

§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 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 O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento.

§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 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- As partes consentem também que, durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente acordo, as 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.

Mecanismos 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- A Lei 5.811/72 servirá para regular as condições aqui acordadas, reconhecidos os regimes de trabalho ali estabelecidos como vigentes e únicos aplicáveis aos empregados, admitindo-se, entretanto, a aplicabilidade das disposições decorrentes das modificações que nela possam ocorrer durante a vigência do presente acordo, exceto para funcionários administrativos do escritório, que seguirão as regras gerais existentes e aplicáveis.

§8- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§9- 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

JON HARALD SCHIE KILDE
GERENTE
PPB DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS LTDA