SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL - SINDITOB
www.sinditob.com.br - e-mail: sinditob@yahoo.com.br
Avenida Amaral Peixoto, n.º 471 - Sobrado - Miramar - Macaé/RJ - Telefax:
(22) 2773-5243 - CNPJ 39.223.862/0001-19 - Cód. Ent. Sind. 007.018.04888-6

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
2007 / 2008

Que celebram entre as partes:

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL – SINDITOB, legalmente constituído e reconhecido na Central Sindical Brasileira, inscrito no CNPJ sob o n.º 39.223.862/0001-19, com sede na Avenida Amaral Peixoto, n.º 471, Sobrado, Miramar, Macaé/RJ, Cep 27943-400, representado pelo seu presidente Amaro Luiz Alves da Silva, brasileiro, solteiro, portador do RG 07074403-2 e do CPF n.º 858.184.617-34, residente e domiciliado na Rua Prefeito Lobo Junior, 170,Visconde Araújo, Macaé/RJ, Cep 27936-110, doravante simplesmente denominado **SINDITOB** e a empresa **PRIDE DO BRASIL SERVIÇOS DE PETRÓLEO LTDA**, inscrita no CNPJ sob o n.º 04.336.088/0001-78, situada na Rua Internacional, 1000, Granja dos Cavaleiros, Macaé/RJ, por seu representante legalmente constituído, Sr. Gilles François Jacky Bocabarteille, Francês, casado, Diretor Presidente, portador do RG V419202VDPMAFRJ, expedido em 10/03/2005, CPF 059.797.837-92, domiciliado na Avenida José Passos de Souza Junior, número 36, Morada das Garças doravante denominada simplesmente **EMPRESA**, concordam em celebrar o seguinte **ACORDO DE TRABALHO**, que reger-se-á pelas seguintes clausulas e condições:

CAPÍTULO I – **DA REPRESENTAÇÃO**

Cláusula 1 – A empresa **PRIDE DO BRASIL** reconhece o **SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL – SINDITOB**, como representante dos seus empregados que trabalham no país, e ambos comprometem-se a cumprir as cláusulas aqui acordadas.

Cláusula 2 – As partes estabelecem a **data–base** da categoria em 01 de Setembro de cada ano.

CAPÍTULO II – **DOS REAJUSTES DE SALÁRIOS**

Cláusula 3 – A Empresa concederá aos seus empregados em setembro de 2007, um reajuste salarial de 6% (seis pontos percentuais), incidente sobre os salários praticado em agosto/2007.

Parágrafo Primeiro – Para efeito de aplicação das faixas, será considerado o salário base do empregado.

Parágrafo Segundo – Os empregados deverão manter atualizados os seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa.

CAPÍTULO III – **DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Cláusula 4 – As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime de *offshore* de 14x14, que **incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:**

SUBDELEGACIA DO TRABALHO DE CABO FRIO

Adicional de Periculosidade.....	30,00%
Adicional Noturno.....	26,00%
Adicional de Intervalo	32,50%
Horas Jornadas	41,60%

Cláusula 5 – 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 de folga.

Parágrafo Único – Os horários dos trabalhadores *offshore* serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 hs.
b) das 18:00 às 06:00 hs.
c) das 12:00 às 24:00 hs.
d) das 24:00 às 12:00 hs.

Cláusula 6 – O regime de trabalho de 14x14 dias, conforme estabelecido nas cláusulas 4 e 5 e consoante estatuído na n.º Lei 5.811/72, poderá ser flexibilizado mediante adoção do regime de 28x28 dias ou 21x21 dias, devendo o empregado, por meio de documento escrito e endereçado ao seu Sindicato, manifestar tal intento.

Parágrafo Único – A Companhia pode adotar o regime acima descrito para os empregados que exercem as funções de: encarregado de plataforma, chefe de mecânica, chefe de eletricidade, sondador, engenheiro de treinamento, operador de controle de lastro, operador de posicionamento dinâmico, supervisor de segurança, almoxarife de bordo, engenheiro de segurança, supervisor de informática e técnico de BOP. A adoção deste regime dependerá de necessidades operacionais.

Cláusula 7 – A empresa poderá mudar o regime de trabalho, desde que o empregado tenha ciência expressa.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregado submetido ao regime da Lei n.º 5.811/72 seja transferido para trabalhar em regime *onshore* por iniciativa única e exclusiva da empresa, os adicionais próprios do referido regime serão incorporados ao seu salário-base. Porém, caso o empregado volte a trabalhar em regime *offshore*, não haverá qualquer acréscimo de novos adicionais, uma vez que os mesmos já se encontram devidamente incorporados ao salário-base do referido empregado.

Parágrafo Segundo – Salvo nos casos em que houver amparo legal ou por questões de segurança de trabalho, de acordo com as políticas internas da empresa, a transferência de regime somente ocorrerá mediante solicitação do empregado interessado, que deverá enviar uma carta manuscrita ao Sindicato manifestando sua anuência.

Parágrafo Terceiro – A incorporação dos adicionais no salário-base do empregado, prevista no Parágrafo Primeiro acima, não ocorrerá na hipótese em que a sua transferência para o regime *onshore* ocorrer por motivos alheios à vontade da empresa, tais como, mas não se limitando a, cumprimento de determinação legal ou judicial, incapacidade do empregado de permanecer no regime *offshore* atestada pelo médico da empresa ou pelo INSS, ainda que essa incapacidade seja decorrente de acidente de trabalho, etc."

Cláusula 8 – As partes estabelecem que a Lei 5811/72 regulará a relação de emprego dos seus empregados, enquadrados no artigo 1°.

Parágrafo Primeiro – Tendo em vista o disposto na cláusula 22, o tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa não será considerado como hora extra.

Parágrafo Segundo – A alimentação e o alojamento serão concedidos, conforme os artigos 3º e 4º da Lei 5811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação legal.

Cláusula 9 – Caso a empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar em *on shore*, deverá cumprir o horário de trabalho dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante.

Parágrafo Único – O empregado receberá os salários normais, ou seja, como se em regime de *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento (*offshore*).

Cláusula 10 – A jornada semanal dos empregados administrativos será de 42½ horas (quarenta e duas horas e meia), podendo a empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação.

Parágrafo Primeiro – A empresa poderá celebrar acordos individuais de compensação de hora para os empregados onshore que embarcarem em regime offshore.

Parágrafo Segundo – No caso de acordo individual de compensação de hora, será feita a proporção de 1 para 1, ou seja, 1 dia de folga para cada 08 ou 12 horas trabalhadas.

Cláusula 11 – Ocorrendo dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

Cláusula 12 – A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina, por si, a aplicação, ainda que por analogia, do art. 244 da CLT aos empregados que utilizarem tais aparelhos, mesmo que nos períodos denominados "plantões". Da mesma forma, tal utilização de celulares não importará no pagamento de qualquer adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas como extraordinárias ou compensadas, sem prejuízo da concessão regular do descanso semanal.

Cláusula 13 – Aos empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho "*offshore*", conforme definido e previsto em lei.

Parágrafo Primeiro – Tendo em vista a ausência de habitualidade de embarques, não será devido qualquer adicional de embarque ou indenização aos empregados que trabalham em regime onshore e que, por ventura, embarquem nas plataformas da empresa.

Parágrafo Segundo – O regime offshore apenas se caracteriza quando o empregado estiver laborando embarcado em uma das plataformas da empresa e apenas quando esta estiver localizada em alto mar e operando.

Cláusula 14 – As horas extras envolvendo os trabalhadores *onshore* serão pagas com acréscimo salarial de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado; se aos domingos e feriados, será de 100% (cem por cento).

Parágrafo Único – As horas extras previstas no caput das cláusulas 14 somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme estabelece o art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses estabelecidas no art. 61.

Cláusula 15 – As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as respectivas folgas, serão pagas com acréscimo salarial de 50% (cinqüenta por cento), conforme demonstração abaixo:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{\text{180 horas}} = \text{50\% (cinqüenta por cento) dias normais}$$

Cláusula 16 – O empregado, regido pela Lei 5.811/72, poderá ficar até 21 dias a bordo para substituição nos casos de: falta do substituto, atestado médico, auxílio-doença, acidente do trabalho, férias e licença-paternidade.

Cláusula 17 – Caso o empregado, regido pela Lei 5811/72, trabalhar além dos dias normais, será efetuado o seguinte cálculo para efeito do respectivo pagamento:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{\text{30 dias}} = \text{valor dia x n.° dias trabalhado x 2}$$

Parágrafo Único – Caso o trabalho seja realizado nos dias de folga, será devida a remuneração abaixo, exceto se a Empresa conceder folga compensatória em outro dia.

$$\frac{\text{Salário base + adicional}}{\text{30 dias}} = \text{valor dia x n.° dias não folgados x 1.5}$$

Cláusula 18 – A Empresa fornecerá aos seus empregados, Plano de Assistência Médica extensivo a todos os seus dependentes legais, com participação do empregado e respectivo desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) de fator moderador quando da utilização para as consultas e exames simples.

Parágrafo Único – Os dependentes dos empregados também terão direito à Assistência Médica. Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes diretos: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos até 24 anos, os filhos incapazes, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, tutelados, por determinação judicial.

Cláusula 19 – A Empresa fornecerá aos seus empregados, Plano de Assistência Odontológico extensivo a todos os dependentes legais com prótese elementar e participação correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do valor da prótese com possibilidade de parcelamento para o empregado caso o valor a ser descontado mensalmente ultrapasse a quantia de R$ 500,00 (quinhentos reais).

Parágrafo Único – Fica acordado entre Sindicato e a Empresa que o plano odontológico continua com os seguintes tratamentos: prótese parcial removível provisória, dentadura imediata, dentadura simples, dentadura dupla, reembasamento, roach unilateral, roach bilateral, jaqueta em

resina, coroa veneer anterior, coroa total, coroa ¾ ou 4/5, núcleo metálico, pôntico contraplacado metaloplástico anterior, prótese adesiva, coroa veneer posterior e pôntico contraplacado metaloplástico posterior.

Clausula 20 – A Empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório, feito junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado, nos seguintes termos:

(a) para os empregados que não exerçam cargo de gerência na empresa, o valor da indenização de seguro de vida corresponderá ao equivalente a 24 (vinte e quatro) vezes o valor do salário base do empregado falecido;

(b) para os empregados que exercem cargo de gerência na empresa, assim entendidos aqueles que tenham a anotação de "gerente" em suas carteiras de trabalho, o valor da indenização do seguro de vida corresponderá ao equivalente a 100 (cem) vezes o valor do salário base do empregado falecido, sempre limitado ao importe de R$ 850.000,00 (oitocentos e cinqüenta mil reais).

Cláusula 21 – Considerando que os empregados *offshore* recebem refeição a bordo das Plataformas, a Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados *onshore,* o ticket alimentação ou refeição. O *ticket* será fornecido em número correspondente aos dias úteis trabalhados pelo empregado, com valor unitário de R$ 18,00 (dezoito reais), sendo 5% (cinco por cento) deste valor custeado pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Cláusula 22 – A empresa pagará ajuda de custo para deslocamento e alimentação até o local de embarque no transporte fornecido pela empresa, aos funcionários quando em viagem a serviço da empresa, no valor único de R$ 26,50 (vinte e seis reais e cinqüenta centavos) para os que residem no mesmo estado em que a plataforma a qual estiverem lotados esteja operando e, de R$ 53,00 (cinqüenta e três reais), para os demais.

Parágrafo Único – O valor acima referido não integra o salário do empregado, para qualquer efeito.

Cláusula 23 – Os empregados participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da empresa. Quando coincidirem com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{30} = \textbf{valor dia x n.° dias de curso}$$

Cláusula 24 – Caso o empregado seja demitido por justa causa ou se desligue da empresa por iniciativa própria durante ou após a realização de qualquer curso custeado pela empresa, o valor total do curso deverá ser ressarcido pelo empregado, de acordo com as seguintes proporções:

a) O empregado deverá reembolsar a empresa em 100% (cem por cento) do custo do Curso, inclusive despesas com logística (passagens aéreas e acomodações), caso o empregado seja demitido por justa causa ou se desligue da empresa por vontade própria durante a realização do Curso ou em até 1 (um) ano após a data de término do mesmo; e

b) O empregado deverá reembolsar a empresa em 50% (cinqüenta por cento) do custo do Curso, inclusive despesas com logística (passagens aéreas e acomodações) caso o empregado seja

demitido por justa causa ou se desligue da empresa por vontade própria em até 2 (dois) anos após a data de término do Curso.

Parágrafo Primeiro – Em caso de desistência do Curso por parte do empregado por qualquer motivo, a empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido no Curso, incluindo-se as despesas de logística (ex.: passagens aéreas e acomodações) do empregado.

Parágrafo Segundo – O reembolso se dará através de desconto do salário do empregado ou no ato da rescisão do seu contrato de trabalho, comprometendo-se ainda a efetuar o pagamento adicional à empresa caso o valor descontado não seja suficiente para ressarcir o custo total despendido pela mesma.

Cláusula 25 – Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente um outro empregado e que implique desempenhar função superior à de sua origem, passará a perceber os salários correspondentes às novas funções somente no período de substituição.

Parágrafo Único – Será pago o salário substituição de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação dos superintendentes.

Cláusula 26 – Caso o empregado seja promovido, a alteração de salário ocorrerá imediatamente após a respectiva promoção.

Cláusula 27 – Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, 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 em dobro, ou seja, corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração normal.

Parágrafo Único – 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 a razão de 100% (cem por cento).

Cláusula 28 – A empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social.

Cláusula 29 – Em caso de falta ao embarque, o empregado comunicará à empresa, no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente.

Parágrafo Primeiro – As faltas por doença deverão ser atestadas única e exclusivamente por médicos do trabalho da empresa e o período remunerado será pelo salário bruto contratual do empregado.

Parágrafo Segundo – A falta de comunicação autoriza a Empresa a cobrar do empregado uma multa de acordo com as condições abaixo, relativamente à vaga ora reservada:

- Primeira falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor **de R$ 270,00**
- Segunda falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor **de R$ 540,00**
- Terceira falta ao embarque sem prévia comunicação: **dispensa por justa causa**

Parágrafo Terceiro – 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, à suspensão disciplinar, após o que será dispensado por justa causa.

Cláusula 30 – O empregado que transportar bebidas alcoólicas, narcóticos e outras drogas ilícitas no local e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora do serviço será imediatamente dispensado por justa causa.

Cláusula 31 – Tendo em vista o alto índice de risco no trabalho "offshore" e com a finalidade de garantir o bem estar e a segurança de seus empregados, nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, a empresa poderá, a qualquer momento e sempre que considerar necessário, realizar testes (exames) toxicológicos em seus empregados de forma esporádica e aleatória.

Cláusula 32 – A Empresa garante o emprego, sem prejuízo do salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Cláusula 33 – 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.

Cláusula 34 – As partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa. A Empresa realizará cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus empregados (Stop Mettod), Treinamento Específico e Treinamento de Avaliação de PERFORMANCE.

Cláusula 35 – A Empresa concederá a todos os seus empregados offshore ticket alimentação no valor de R$ 130,00 (cento e trinta reais), sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais).

Cláusula 36 – O Plano de Previdência Privada implementado pela empresa, com opção e participação dos empregados, será de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da empresa.

CAPÍTULO IV – DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 37 – 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 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único - O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional, MESMO QUE O PCMSO ESTEJA NO PRAZO.

Cláusula 38 – Fica convencionado entre as partes que em caso de demissão de funcionário filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na empresa, e que esteja com o curso de BST faltando 60 (sessenta) dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão.

Cláusula 39 – Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestar seus serviços segundo as normas de segurança e medicina do trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Primeiro – 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 pela CIPA da empresa.

Parágrafo Segundo – O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança sujeita-se à advertência ou outras sanções cabíveis.

Parágrafo Terceiro – A Empresa permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Cláusula 40 – O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

Parágrafo Único – 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.

Cláusula 41 – A empresa observará a Lei, no tocante ao fornecimento do formulário PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário), bem como ao laudo técnico, fornecendo, ainda, a relação dos salários de contribuição, desde julho de 1994, para o INSS no ato da rescisão do contrato de trabalho.

Cláusula 42 – As homologações trabalhistas de todos os empregados da 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.

Parágrafo Único – Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

CAPÍTULO V – DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Cláusula 43 – 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 artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

Parágrafo Único – Não mantendo a Empresa dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima prevista.

CAPÍTULO VI – DAS CONTRIBUÍÇÕES

Cláusula 44 – Fica estabelecida a contribuição assistencial de 2% (dois por cento), a ser descontada em 02 (duas) parcelas de 1% (um por cento), sendo devido a primeira no primeiro mês da aplicação da presente norma coletiva e, a segunda, no mês subseqüente. A Empresa obriga-se a recolher as referidas parcelas a favor do sindicato até o décimo dia útil do mês subseqüente aos seus respectivos descontos.

Parágrafo Primeiro – A contribuição aqui prevista obriga todos os empregados beneficiados por este acordo, assegurando-lhes o direito de oposição ao referido desconto, na forma do Precedente Normativo n.º 119 do TST e do art. 545 da CLT, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do registro do pressente acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Segundo – A oposição a que se refere o parágrafo anterior será dirigido ao Sindicato, por meio de requerimento manuscrito e individual, com identificação e assinatura do opoente, salvo em se tratando de empregado analfabeto, quando poderá se opor pessoalmente, na sede do sindicato ou perante o empregador, mediante assinatura a rogo de duas testemunhas devidamente identificadas.

Parágrafo Terceiro – O desconto a título de contribuição assistencial não atinge os empregados integrantes de categoria diferenciada.

Parágrafo Quarto – Para efeito de desconto da contribuição assistencial e, inclusive, da Sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

CAPÍTULO VII – DAS RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

Cláusula 45 – Ao empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, desde que devidamente informado à Empresa, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, tem estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto nos casos de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Cláusula 46 – O aviso de dispensa deverá ser por escrito, que especificará se o respectivo período de aviso será trabalhado ou indenizado. Sua contagem, para efeito de cumprimento ou de projeção, iniciar-se-á no dia seguinte à sua comunicação.

Cláusula 47 – Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

Cláusula 48 – O empregado, quando apresentar atestado médico não excedente de 15 (quinze) dias, receberá seu salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após essa data, seu pagamento ficará a cargo do INSS, nos termos da legislação previdenciária.

Parágrafo Primeiro – O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas após emissão do mesmo.

Parágrafo Segundo – Quando se tratar de afastamento de até 15 (quinze) dias, a Empresa somente aceitará atestado se emitido por Médico do Trabalho vinculado à empresa.

CAPÍTULO VIII – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cláusula 49 – As partes signatárias do presente instrumento comprometem-se a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuados no presente acordo coletivo.

Cláusula 50 – A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo levará em conta as exigências do artigo 615 da CLT.

Cláusula 51 – Conforme disposto no Artigo 614 da CLT, uma via do presente acordo coletivo será depositada na Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, para fins de registro e arquivo, assegurando-se os seus efeitos jurídicos e legais.

Cláusula 52 – O presente Acordo Coletivo tem validade de 1 (um) ano a contar do dia 1° de Setembro de 2007, expirando-se o termo em 31 de Agosto de 2008.

Cláusula 53 – Concordam as partes, ainda, que, no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando sua repactuação e/ou revisão.

Cláusula 54 – A Justiça do Trabalho será a competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

E, estando as partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em vias 05 (cinco) vias de igual teor e forma.

Macaé/RJ, 02 de Janeiro de 2008

Pride do Brasil Serviços de Petróleo Ltda
Gilles Bocabarteille – Diretor Presidente
CPF 059.797.837-92

Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil
Amaro Luiz Alves da Silva - Presidente
CPF: 858.814.617-34