ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000432/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/03/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054584/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000545/2010-59
DATA DO PROTOCOLO: 02/03/2010

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/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). 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 Administrador, Sr(a). AMERICO DA CUNHA SANTOS;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 2009, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de 5% (cinco por cento) incidentes sobre o salário base praticado em agosto de 2009.

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

II- De comum entendimento, as partes ratificam a manutenção da DATABASE da categoria profissional em 01 de Setembro de cada ano.

§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-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade 30,00%
Adicional Noturno 26,00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA) 32,50%
Adicional de sobreaviso..... 20,00%
Adicional Hora - Acordo Sindical..... 55,50%
Total 164,00%

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

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.

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).

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 a Cláusula Décima Quinta.

§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 §2°, 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 (cinquenta 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) RS150,00 (cento e cinquenta 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$250,00 (Duzentos e cinquenta reais) e ticket refeição apenas para os empregados onshore com valor de R$484,00 (quatrocentos e oitenta e quatro reais); sendo descontado do empregado a quantia simbólica de R$1,00 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, bem como o desconto das faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

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 por justa causa por concorrência desleal ou outra figura que poderá ser incursa no artigo 482 CLT.

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 reduzir 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.

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.

I- A jornada de trabalho 14x14 dias estabelecida neste acordo e consoante estatuído na n.º Lei 5.811/72 poderá ser flexibilizada, mediante a adoção da jornada de trabalho 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa de acordo com a necessidade operacional, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

II- A flexibilização da jornada de trabalho não implicará no pagamento de qualquer remuneração extra ao empregado, uma vez que o mesmo vai laborar 28 dias e gozar 28 dias 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 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.

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

§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.

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" c/c os termos do artigo 482, alíneas “e” ou “h”, todos da CLT. O descumprimento do uso de EPI’s ou não observância destas normas caracterizará dispensa por justa causa.

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 grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da dispensa por justa causa.

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 Profissionográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial 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 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, 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 beneficiados por este acordo, 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- O prazo para o desconto da contribuição assistencial estabelecido no parágrafo anterior, começará a fluir 30 (trinta) dias após o Sindicato enviar para bordo das plataformas, o acordo coletivo de trabalho devidamente assinado para que os trabalhadores tenham ciência de todas as cláusulas do acordo coletivo e apresentarem sua oposição perante a EMPRESA e/ou Sindicato, em conformidade com o procedente normativo 119 do TST, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente. Expirado o prazo, a empresa promoverá o respectivo desconto, na qual não caberá mais oposição.

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 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o 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.

§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.

Mecanismos de Solução de Conflitos

§5- 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

§6- 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.

§7- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem 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.

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

AMERICO DA CUNHA SANTOS
ADMINISTRADOR
PPB DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS LTDA