ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000066/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/01/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072764/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.003009/2011-96
DATA DO PROTOCOLO: 15/12/2011

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

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

E

C-MAR DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.742.781/0001-40, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr (a). MARCIO ALVES PIMENTEL;

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 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 os seus empregados, um reajuste salarial de 7.3946% incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

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 que trabalharem em regime misto/offshore, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade 30,00%

Adicional Noturno 20,00%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Fica estabelecido que os empregados em regime de trabalho misto (embarque eventual) receberão os adicionais proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

II- E se o empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga somente será contabilizada no primeiro dia útil subseqüente.

§2- Aos empregados ocupantes de cargos de Gerência, diretoria e Assemelhados, em virtude da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou Bônus de Embarque ou indenização de folga pelo dias que *eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho "offshore"*, conforme definido e previsto em lei.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores offshore e de base serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), previamente autorizadas pela gerência.

I- As horas extras dos trabalhadores offshore serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), previamente autorizadas pela gerência.

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 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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriado

§5- A Empresa pagará aos trabalhadores misto/offshore os feriados de 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, com adicional de 100% (cem por cento) quando trabalhados a bordo.

Auxílio Transporte

§6- A Empresa fornecerá aos seus empregados vale transporte, na forma da lei, correspondes aos dias efetivamente laborados, não tendo direito a sua percepção aos dias não laborados.

I- Fica acordado entre as partes que em virtude da localidade não ser atendida por transporte público e, portanto, deficiente para a compra do RIO CARD ou assemelhados, excepcionalmente, a Empresa poderá efetuar o pagamento do transporte do empregado em dinheiro, sendo que essa verba não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista.

Diária

§7- 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.*

Auxílio Alimentação

§8- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição com valor unitário de R$22,00 (vinte e dois reais) em número correspondente aos dias úteis, que doravante passará a integrar ao PAT, não tendo direito a sua percepção, os dias não laborados.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§9- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica extensivo aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos ou os maiores até 24 anos, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado *do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.*

II- Para efeito do benefício de Plano de Saúde o teto máximo que a empresa irá pagar para o empregado e seus dependentes será o valor de R$600,00 (seiscentos reais) por mês. O valor excedente será pago pelo empregado.

Seguro de Vida

§10- A Empresa fornecerá para os funcionários que trabalham em regime 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. .

Participação nos Resultados – Lei 10.101/2000

§11- C-MAR poderá assegurar aos seus empregados em Regime Misto/Offshore o pagamento de Participação nos Resultados - PR, como incentivo à qualidade e produtividade na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101 de

19.12.2000, sendo a participação nos resultados não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não servindo como base para compor verbas indenizatórias, gratificação natalina, 13º salário e férias.

I- A Participação de que trata este instrumento, caracteriza-se como Participação nos Resultados, e não Participação nos Lucros e, nesse sentido, o valor da participação a ser atribuída a cada empregado está condicionada, obrigatoriamente ao alcance das metas individuais e empresariais.

§12- A participação nos resultados será proporcional ao tempo de serviço efetivamente trabalhado, sendo elegíveis para recebimento da PR-2011/2012, os dirigentes, requisitados e os empregados admitidos no período de apuração de 01/07/2011 a 30/06/2012.

I- Os empregados afastados com amparo no art. 473 da CLT, licença maternidade, aleitamento, paternidade, adoção, licença para tratamento de saúde (primeiros quinze dias), acidente de trabalho, bem como, os empregados que pedirem demissão ou forem demitidos sem justa causa terão o direito à participação na proporção de 1/12 (um doze avos) do mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, cujo pagamento será feito nas mesmas datas dos pagamentos dos demais empregados em atividade na Empresa, desde que seja cumprido o período de apuração.

II- Fica ajustado que estão excluídos do presente acordo os trabalhadores demitidos por justa causa no período de apuração de 01/07/2011 a 30/06/2012.

§13- A Participação nos Resultados será apurada a cada semestre e paga no semestre posterior, em 06 (seis) parcelas, iniciando já em 01/07/2011 a 30/06/2012, abrangendo toda a semestralidade de cada ano, atendendo a legislação pertinente.

I- A remuneração base será apurada conforme a situação funcional do empregado em 01/07/2011, e o pagamento ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela Empresa em 2011.

§14- O acordo da participação nos resultados ora firmado terá início em seu período de apuração em 01/07/2011 a 30/06/2012, e não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não servindo como base para compor verbas indenizatórias, gratificação natalina, 13º, férias e FGTS.

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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 n.º 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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

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.

§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 RTÁ 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- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

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

§5- O Empregado que após o embarque, estiver em período de gozo de folgas e embarcar por outra Empresa, sem autorização da **C-MAR**, terá seu contrato de trabalho rescindido.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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 enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido, e cópias de todos os relatórios de ocorrência anormal, de acidentes com lesões, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, para que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde, segurança e meio ambiente no trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§7- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 05(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.

Estabilidade à Gestante

§8- A Empresa garante emprego e salário à empregada gestante até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados offshore em regime misto 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- Os horários dos trabalhadores offshore serão os seguintes: de 06:00 às 18:00hs e de 18:00 às 06:00 hs. De 12:00 às 24:00hs e de 24:00 às 12:00 hs.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§3- Aos empregados tutelados pela CLT fica estabelecida o cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

I- Os horários dos trabalhadores onshore serão os seguintes: de 08:00h às 17:00h de segunda à sexta-feira.

§4- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina

por si só, a aplicação do art. 244 da CLT. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação de Jornada

§5- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que *haja concordância do trabalhador.*

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§6- A Empresa implantará junto as seus empregados de base, 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 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-se, 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§7- 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, eqüitativamente, o acréscimo com redução de horas de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§8- O prazo de duração deste acordo, não poderá ultrapassar o período de 12 (doze) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional extra previsto neste instrumento.

I- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora, laborada, em dia de feriado ou dia destinado ao descanso semanal, à compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.

§9- 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; sendo a iniciativa de parte do empregado, sofrerá o mesmo o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§10- 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 das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será submetido à punição 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. 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa se obriga a constituir a Comissão Interna de Acidentes de Trabalho (CIPA), em conformidade com as Normas do Ministério do Trabalho e Emprego e de acordo com seu grau de risco e/ou número de empregados. A Empresa facilitará as ações preventivas e corretivas da CIPA visando à eliminação e / ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Política para Dependentes

§2- É proibida a posse, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes

oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos 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 antidrogas adotadas pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, 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 médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

§5- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 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, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- 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 esta 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.

II- Fica convencionado que todo funcionário que estiver afastado do serviço por motivo de doença, quando do retorno ao trabalho deverá apresentar-se ao departamento de pessoal da Empresa para ser encaminhado ao médico do trabalho para avaliação, antes do retorno ao trabalho, independente do período de afastamento.

§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.

Exames Médicos

§8- De acordo com o previsto no sub-ítem 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 demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não será aplicado, caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido, devendo o exame demissional ser idêntico ao exame médico admissional.

§9- 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, e na hipótese da demissão, a empregada apresentará o exame de confirmação de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da 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.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, o 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Sindicalização

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, com a especificação se o período de aviso será trabalhado ou indenizado.

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

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§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 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- 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 toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§7- 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.

§8- 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

MARCIO ALVES PIMENTEL
SÓCIO
C-MAR DO BRASIL LTDA