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

190697/08

DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO.

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
19 JUN 2008
RIO DE JANEIRO

ATT: SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO

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, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 10 de julho de 2007, no Município de Macaé, neste ato representado pelo seu Presidente Amaro Luiz Alves da Silva, portador do CPF 858.184.617-34, e a Empresa **PPB DO BRASIL SERVIÇOS MARITIMOS LTDA,** inscrita no CNPJ sob o n.º.479.772/0001-05, situada na Praia de Botafogo, 228, 6º andar, sala 608, CEP 22250-040, por seu representante legalmente constituído, Américo da Cunha Santos, CPF 060.400.967-48, cidadão português, casado, executivo, portador de carteira de identidade para estrangeiros RNE V488758-L, nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa n.º 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro do presente ***ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2007/2009.*** Para tanto, apresentam um via original do instrumento a ser registrado e arquivado.

Macaé/RJ, 18 de Junho de 2008.

PPB do Brasil Serviços Marítimos Ltda
Américo da Cunha Santos
Administrador

Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil
Amaro Luiz Alves da Silva
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL - SINDITOB
www.sinditob.com.br - e-mail: sinditob@yahoo.com.br
Avenida Amaral Peixoto, n.° 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
2007-2009

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° 39.223.862/0001-19, com sede na Avenida Amaral Peixoto, n° 471, Sobrado, Miramar, Macaé/RJ, Cep 27943-400, neste ato, representado pelo seu presidente em exercício Carlos Amaral da Costa, brasileiro, casado, torrista, portador do RG 08174362-7/IFP e CPF 150.776.164-34, doravante simplesmente denominado **SINDITOB** e a Empresa **PPB DO BRASIL SERVIÇOS MARITIMOS LTDA,** inscrita no CNPJ sob o n.°.479.772/0001-05, situada na Praia de Botafogo, 228, 6° andar, sala 608, CEP 22250-040, por seu representante legalmente constituído, Américo da Cunha Santos, CPF 060.400.967-48, cidadão português, casado, executivo, portador de carteira de identidade para estrangeiros RNE V488758-L, residente e domiciliado na Cidade e Estado do Rio de Janeiro, na Praia de Botafogo, 228, 6° andar, sala 608, CEP 22250-040, doravante, simplesmente denominada **EMPRESA,** concordam em celebrar o seguinte **ACORDO DE TRABALHO,** que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

CAPÍTULO I - DA REPRESENTAÇÃO

Cláusula 1 – A Empresa PPB do Brasil Serviços Marítimos Ltda. reconhece o **SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL - SINDITOB,** como representante dos seus empregados que trabalham em terra ou permanentemente nas unidades FPSO em apoio a Plataformas Marítimas em todo território nacional, em Sistema "OFFSHORE", e ambos comprometem-se a cumprir as cláusulas aqui acordadas.

Parágrafo Único: Este acordo abrange todos os funcionários da EMPRESA, exceto os empregados regidos pelo regulamento do trafego marítimo.

CAPÍTULO II - DOS REAJUSTES DE SALÁRIOS

Cláusula 2 – Tendo em vista que a EMPRESA contratou os seus colaboradores em 2007 com salários compatíveis ao mercado, as partes anuem que não haverá complemento salarial a ser feito no ano de 2007. Em Maio de 2008, a EMPRESA concederá a todos os empregados um adiantamento de reajuste dos salários na ordem de 5**% (cinco por cento)** incidentes sobre o salário base de Abril de 2008. Os salários poderão ser reajustados novamente em Setembro de 2008 em conformidade com a variação acumulada no ano de 2008 do IGPM-FGV, incidente sobre o salário praticado em Agosto de 2008, havendo a compensação do reajuste espontâneo concedido em Maio de 2008, a título de antecipação.

Parágrafo Primeiro – De comum entendimento, as partes ratificam a manutenção da **DATA-BASE** da categoria profissional em 01 de Setembro de cada ano.

Parágrafo Segundo – A EMPRESA compromete-se a efetuar o pagamento dos salários de todos os empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

CAPÍTULO III – DAS CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

Cláusula 3 – 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.

Cláusula 4 – As partes pactuam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime *offshore* (embarcado em plataformas marítimas) de 14x14, com revezamento de 12 (doze) horas, nos termos da Lei 5.811/72 que incidirão sempre 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%**

Parágrafo Único – O adicional noturno e de Repouso Alimentação (RHA) já incluem o valor proporcional à periculosidade.

Cláusula 5 – A Jornada dos trabalhadores *offshore* será de revezamento 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, até que seja regulamentado o artigo 7°, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988.

Cláusula 6 – O regime de trabalho de 14x14 dias, conforme estabelecido nas cláusulas 4 e 5 e consoante estatuído na Lei n.°. 5811/72, poderá ser flexibilizado mediante a adoção do regime de 28 x 28 dias, devendo o empregado, por meio de documento manuscrito e endereçado ao seu sindicato, com cópia à Empresa, manifestar tal intento.

Parágrafo Primeiro – O Sistema de trabalho previsto nesta cláusula, quando utilizado pela Empresa, não implicará em pagamento de qualquer remuneração extra ao empregado, mantendo-se as mesmas condições já existentes, aí se incluindo as horas destinadas ao embarque e desembarque dos empregados que trabalham em regime offshore.

Parágrafo Segundo – Tendo em vista o disposto nas cláusulas acima, o tempo gasto no transporte fornecido pela EMPRESA não será considerado como hora extra.

Cláusula 7 – Nas hipóteses de transferência de empregado submetido ao regime *offshore* (amparado pela Lei 5811/72) para trabalhar em regime *onshore*, fica estabelecido que a transferência deva ser negociada com o empregado, devendo haver uma manifestação por escrito entre as partes.

Cláusula 8 – Caso a Empresa solicite ao empregado que não embarcou a trabalhar em regime *onshore*, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo por motivo de saúde e/ou semelhante.

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

Cláusula 9 – 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.

Parágrafo Único – A Empresa poderá celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação da jornada de trabalho.

Cláusula 10 – 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).

Cláusula 11 – Para os empregados que trabalham em sistema *offshore*, as horas extras trabalhadas a bordo dentro dos 14 dias de trabalho embarcado (ou outro regime aplicado pela empresa), além das 12 horas diárias quando não compensadas em folga correspondente, o que desde já se faculta, serão pagas com o percentual de 50% (cinqüenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado; se realizadas nos domingos e feriados mencionados no presente acordo sem que haja folga compensatória, serão pagas com o percentual de 100% (cem por cento), conforme demonstrativo abaixo:

Fórmula a ser aplicada de segunda a sábado:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{\text{180 horas}} = \text{(valor hora x n.º de horas extras trabalhadas) x 50\%}$$

Fórmula a ser aplicada nos domingos e feriados:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{\text{180 horas}} = \text{(valor hora x n.º de horas extras trabalhadas) x 100\%}$$

Cláusula 12 – Caso o empregado *offshore* regido pela Lei nº 5.811/72 seja requisitado para trabalhar em dias destinados a sua folga, a Empresa observará o seguinte critério para pagamento destes dias:

$$\frac{\text{Salário base + adicional}}{\text{30 dias}} = \text{valor dia x n.º dias não folgados x 3}$$

Parágrafo Único – Caso a Empresa opte por substituir o pagamento acima pela concessão de folga compensatória em outro(s) dia(s), a fórmula a ser aplicada para o cálculo dos dias trabalhados será:

$$\frac{\text{Salário base + adicionais}}{\text{30 dias}} = \text{valor dia x n.º de dias trabalhadas e não folgadas x 2}$$

Cláusula 13 – 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.

Parágrafo Único – 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).

Cláusula 14 – A empresa fornecerá ao trabalhador os seguintes benefícios, sem integração salarial dos valores correspondentes para quaisquer efeitos, senão vejamos: (i) Assistência médica; (ii) Assistência odontológica; (iii) Ticket Alimentação (cesta básica); (iv) Seguro de Vida em Grupo; (v) Ticket Refeição (só para funcionários *onshore*); e (vi) Ticket Car ou Vale Transporte (só para funcionários *onshore*). Fica acordado, ainda, que todos os benefícios concedidos serão definidos qualitativamente a critério da EMPRESA e, cessarão sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho do empregado, não havendo, portanto, qualquer hipótese de prorrogação dos benefícios.

Parágrafo Primeiro – Os benefícios de Assistência médica e odontológica serão extensivos a todos os seus dependentes legais, o que será feito por liberalidade. Para os efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos solteiros até 18 anos ou ambos até 24, desde que estejam cursando curso superior 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.

Parágrafo Segundo – A condição de companheira legal e a condição de estudantes de nível superior para os filhos solteiros maiores, de 18 a 24 anos, deverão ser comprovadas 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 Quarta.

Parágrafo Terceiro – 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.

Parágrafo Quarto – Imediatamente quando do cancelamento dos benefícios de que trata esta cláusula, o empregado deverá devolver à EMPRESA o seu cartão da assistência médica e odontológica assim como o (s) de seu (s) beneficiário (s) direto (s).

Cláusula 15 – Para os efeitos da cláusula n.º 14, o ticket alimentação (Cesta básica) será fornecido mensalmente, com valor total de R$ 150,00 (cento e cinqüenta reais), o ticket refeição será fornecido mensalmente, com valor de R$ 396,00 (trezentos e noventa e seis reais), sendo descontado do empregado a quantia simbólica de R$1,00 para fins de caracterização de natureza indenizatória.

Cláusula 16 – 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 parágrafo 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 e condições:

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) RS 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.

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

Parágrafo Segundo – O empregado da empresa não poderá informar endereço diverso do seu real domicílio com intuito de usufruir deste benefício. A decisão do empregado de mudar de cidade ou estado indicado na contratação, não dará direito ao benefício, seja aéreo, seja rodoviário, na nova localidade de conveniência do mesmo.

Parágrafo Terceiro – Fica desde já 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 a tal benefício, a ajuda de custo prevista na cláusula 16 não será devida.

Cláusula 17 – 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.

Parágrafo Primeiro – Caso o funcionário *offshore* regido pela Lei n° 5.811/72, seja requisitado pela EMPRESA para realizar cursos de treinamento e qualificação em terra nos seus dias de folga, estes dias serão pagos sobre o salário base (salário base mensal sem os adicionais descritos na Cláusula 4ª acima), na fração de 1/30 por dia de treinamento, calculado da seguinte forma:

$$\frac{\text{Salário base}}{\text{30 dias}} = \textbf{valor devido por dia de curso}$$

Parágrafo Segundo – Além do pagamento do dia de folga, conforme descrito acima no parágrafo primeiro, todos os empregados *offshore* regido pela Lei n° 5.811/72, 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), o qual será pago no contra cheque sem quaisquer ônus para o empregado. Ressaltamos que a Empresa patrocinará o custo total do curso e, caso seja necessário, a Empresa também providenciará hotel.

Parágrafo Terceiro – Será facultada a empresa a concessão de adiantamentos para treinamento. Caso o funcionário solicite um adiantamento a Empresa, referente à ajuda de custo mencionada no parágrafo segundo, esse adiantamento nunca poderá ser maior que o total merecido ao empregado ao final do curso. Caso haja o não comparecimento do funcionário ao curso agendado, a Empresa irá descontar no contra cheque do final do mês o valor adiantado, sem necessitar de qualquer autorização prévia do funcionário.

Cláusula 18 – 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 ou força maior devidamente comprovado e justificado.

Parágrafo Primeiro – A falta de comunicação autoriza a Empresa a cobrar do empregado à multa cobrada pela RTA (no show), relativamente à vaga ora reservada.

Parágrafo Segundo – 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.

Cláusula 19 – 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 20 – A utilização dos aparelhos de telefonia celular ou rádios, 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 dos aparelhos 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.

CAPITULO IV - DA SEGURANCA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL

Cláusula 21 – 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 7°, inciso XXII, da Constituição Federal, fica desde já estabelecido que é proibida a posse ou transporte, a qualquer título, consumo ou trabalho sob o efeito de bebidas alcoólicas, narcóticos e outras drogas ilícitas no local de trabalho e, nos meios de transporte oferecidos pela Empresa. Considera-se falta grave a inobservância desta norma, sendo o empregado imediatamente dispensado por justa causa.

Parágrafo Primeiro – A Empresa tem o direito de colocar em prática sua política de prevenção ao uso de drogas ilícitas e poderá, a qualquer momento e sempre que considerar necessário, realizar testes e exames toxicológicos em seus empregados a qualquer tempo, de forma esporádica e aleatória, inclusive nos embarques e desembarques.

Parágrafo Segundo – Esta política de prevenção ao uso de drogas ilícitas ou álcool tem por finalidade garantir a segurança de todos os funcionários e a prevenção de acidentes de trabalho.

Parágrafo Terceiro – Também será imediatamente aplicada a demissão por justa, ao empregado que for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos os empregados têm ciência da Política de Álcool e Drogas adotada pela Empresa.

Cláusula 22 – 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.

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

Cláusula 23 – 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.

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, devidamente aceita pela Empresa.

Cláusula 24 – Todos os empregados da EMPRESA devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, cujo descumprimento do uso de EPI's ou não observância destas normas caracterizará dispensa por justa causa, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único letras "a" e "b" c/c os termos do artigo 482, alíneas "e" ou "h", todos da CLT.

Parágrafo Único – Os empregados têm o direito de se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que referida contrariedade seja atestada previamente pelos membros da segurança e da CIPA.

Cláusula 25 – Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico da empresa, a Empresa deverá emitir a CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho.

Cláusula 26 – A Empresa no ato que demitir seus empregados, deverá fornecer ao empregado na data da quitação das verbas rescisórias o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário).

Cláusula 27 – O empregado da EMPRESA se compromete durante o pacto laboral e mesmo a qualquer tempo futuro, a não fazer uso nem expor a qualquer pessoa, empresa ou instituição, quer pública ou privada, as informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, ao *know-how*, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de Sigilo Comercial, Fiscal, Bancário e de quaisquer outras modalidades, não podendo fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados, que, no caso do descumprimento no curso do contrato de trabalho, ensejará a resolução contratual por justa causa nos termos do artigo 482 CLT.

CAPITULO V - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Cláusula 28 – 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.

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

CAPITULO VI - DAS CONTRIBUIÇÕES

Cláusula 29 – Fica estabelecida a Contribuição Assistencial de 1% (um por cento) sobre a remuneração bruta mensal de todos os trabalhadores beneficiados por este acordo, a ser descontado de uma só vez, 30 (trinta) dias após a assinatura e/ou registro e divulgação do presente acordo coletivo, de cada empregado associado ou filiado ao Sindicato, e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Primeiro – O prazo para o desconto da contribuição assistencial estabelecido no caput desta cláusula, 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.

Parágrafo Segundo – A contribuição assistencial terá como finalidade custear os trâmites legais do processo de acordo coletivo.

Parágrafo Terceiro – Não caberá desconto a título de contribuição assistencial nos salários dos empregados pertencentes à 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.

CAPITULO VII - DAS RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

Cláusula 30 – 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.

Cláusula 31 – 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.

Cláusula 32 – Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário ou outros para a Previdência sempre quando necessário e solicitado pelo empregado.

Cláusula 33 – 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 ficara a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

Parágrafo Primeiro – O atestado médico devera ser apresentado para a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

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

Parágrafo Terceiro – Atestados emitidos por médicos particulares deverão 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. Não sendo abonado o atestado, o empregado receberá apenas o valor correspondente ao salário-base, excluídos os adicionais.

Cláusula 34 – Fica a EMPRESA abrangida por este Acordo Coletivo, autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

CAPITULO VIII - DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cláusula 35 – As partes signatárias do presente instrumento comprometem-se a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

Cláusula 36 – A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Cláusula 37 – Conforme disposto no Artigo 614 da CLT, 1 (uma) via deste acordo coletivo será depositada na Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos e legais.

Cláusula 38 – O presente Acordo Coletivo tem validade de 02 (dois) anos a contar do dia 01 de setembro de 2007, expirando-se o termo em 31 de agosto de 2009, e se aplicam a todas as localidades onde a EMPRESA estiver operando.

Parágrafo Único – Em setembro de 2008, as partes concordam em celebrar um aditivo ao presente acordo a fim de negociar a revisão salarial, conforme expresso na cláusula 2, ou outras alterações que se fizerem necessárias.

Cláusula 39 – 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.

Cláusula 40 – A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida, controvérsia ou pendência, resultante da execução do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quando a sua aplicação.

E estando as partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 06 (seis) vias de igual teor e forma.

Macaé/RJ, 18 de Junho de 2008.

PPB do Brasil Serviços Marítimos Ltda
Américo da Cunha Santos - Administrador
CPF: 060.400.967-48

Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil
Carlos Amaral da Costa - Presidente
CPF: 150.776.164-34