ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000084/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/01/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062710/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000056/2012-69
DATA DO PROTOCOLO: 06/01/2012

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

SEVAN MARINE SERVICOS DE PERFURACAO LTDA, CNPJ n. 09.655.055/0001-04, neste ato *representado(a) por seu Presidente*, Sr(a). HEITOR LUIZ GIOPPO;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que prestam serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- Em setembro/2011 a Empresa concederá a todos os empregados um reajuste salarial na ordem

de 7% (sete por cento) incidentes sobre o salário de agosto/2011.

I- A empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, concedida espontaneamente, ocorridos entre 01 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2011 ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

1) Adicional de Periculosidade	30.00%
2) Adicional Noturno	26.00%
3) Adicional de Intervalo	32.50%
4) Horas Acordadas	47.67%
5) Adicional de Sobreaviso	30.00%

§2- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do percentual de 47,67 % sobre o salário base a titulo de "horas acordadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregados contratados pelo regime onshore, estes receberão: **(a)** o adicional de periculosidade; **(b)** adicional noturno e de sobreaviso, sempre que for necessário o pernoite.

§4- Fica acordado que os empregados que exercem os cargos de gerencia, em virtude da natureza eventual dos respectivos embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam não farão jus aos adicionais acima mencionados, sendo certo que na hipótese de embarque, será devida tão somente a folga pelos dias que eventualmente permanecerem embarcados.

§5- É de responsabilidade do Gestor o controle e a gerencia das dobras devidas por dias embarcados, devendo este manter o RH atualizado das planilhas de controle.

Das Horas Extras

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

§7- As horas extras trabalhadas a bordo (offshore) e não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cento por cento).

§8- As partes acordam que só será permitida a realização de horas extras pelos empregados administrativos quando estas forem previamente acordadas, por escrito, entre o chefe imediato e o empregado, devendo ser comprovadas as suas realizações e comunicadas formalmente ao RH, pelo Gestor da área.

I- As horas extras trabalhadas poderão ser lançadas a crédito do empregado no banco de horas para posterior compensação, ficando a critério exclusivo da Empresa o seu pagamento, hipótese em que o Gestor da área deverá comunicar a realização de horas extras com até 5 (cinco) dias antes do fechamento da folha de pagamento. A não observância deste prazo acarretará o pagamento das horas extras regularmente trabalhadas na folha do mês subseqüente.

§9- Salvo nas hipóteses de acordo de prorrogação e compensação de jornada de trabalho celebrada de acordo com a Súmula 85 do TST, os trabalhadores (onshore e offshore) somente cumprirão jornada de trabalho extraordinária em casos excepcionais.

Dobras

§10- Fica estabelecido 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. **Ocorrendo tal situação**, haverá pagamento a título de indenização (dobra), obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 3.***

I- Fica estabelecido que a empregadora poderá substituir o pagamento da dobra por folga compensatória.

Feriados

§11- As partes anuem que serão considerados como feriados: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta- feira da paixão, 01 de maio, segunda sexta-feira de agosto (dia do Trabalhador Offshore), 07 de setembro, 02 de novembro e 25 de dezembro, sendo que, quando trabalhados à bordo e *não compensados em folga equivalente, deverão ser quitados com o adicional de 100%* (cem por cento).

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que o Dia do Trabalhador Offshore comemorado na segunda sexta-feira do mês de agosto, será considerado feriado também para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais.

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição com valor unitário de R$21,00 (vinte e um reais) em número correspondente aos dias úteis trabalhados, sem nenhum ônus para o empregado. Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

§13- A Empresa fornecerá aos empregados ticket alimentação (cesta básica) com valor mensal de R$ 400,00 (quatrocentos reais). Fica acordado que se trata-se benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá aos trabalhadores onshore vale-transporte na forma da lei.

§15- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem rodoviária e/ou aérea observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, ficando o empregado obrigado a manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa, sob pena de se caracterizar motivo para rescisão do contrato de trabalho as informações inverídicas prestadas objetivando auferir benefício econômico.

Auxílio Saúde

§16- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde composto de assistência médica e odontológica, sem ônus, extensivo a todos os seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge ou o companheiro (a), o filho (a)s menores de 18 anos ou maiores até 24, 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.

Seguro de Vida

§17- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo, proporcional à remuneração, para todos os seus empregados. Fica ainda convencionado que os respectivos valores serão compensados em caso de possíveis condenações judiciais por danos.

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- 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 estiver com o curso de ***CBSP*** *(Curso Básico de Segurança de Plataformas)*, faltando 120 (cento e vinte) dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão.

§2- Caso o empregado seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação em terra nos seus dias de folga, estes dias serão pagos através de diárias de treinamento. A Empresa providenciará hotel, alimentação e patrocinará o custo total do curso.

I- A falta não justificada a qualquer treinamento agendado e previamente comunicado ao empregado ocasionará o repasse/desconto dos gastos com o treinamento e a logística (hotel/transporte).

II- No caso do empregado estar retomando de afastamento pelo INSS e/ou período de atestado

médico não será devido o pagamento visto que não há folga a ser indenizada.

§3- O empregado que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empregadora, se compromete a permanecer na Empresa após sua conclusão pelo período mínimo equivalente ao da duração do referido curso, comprometendo-se ainda a dar suporte técnico especializado à Empresa, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do prazo estabelecido, ressarcir a Empresa os custos e despesas proporcionais ao tempo restante, considerando-se o valor pago pela Empresa.

Normas Disciplinares

§4- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa será responsável pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§5- 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.

I- O pagamento da multa, se aplicável, 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.

§6- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral 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, sob pena de ensejar a resolução contratual.

Desvio e Adaptação de Função

§7- Caso o empregado submetido ao regime da Lei 5811/72 venha laborar no regime onshore em caráter eventual e esporádico, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

§8- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, desde que a substituição não seja eventual (Súmula 159 do

TST) este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- 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.

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

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

§11- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste instrumento, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado ou para atender recomendação médica.

§12- Na hipótese alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- 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, enviando cópia da CAT ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§14- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário à aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços. A empresa deverá ser comunicada, por escrito, do fato ensejador da estabilidade.

Estabilidade à Gestante

§15- Em caso de gravidez, a empregada submetida ao regime da Lei 5811/72, deverá comunicar sua gestação à Gerência de Recursos Humanos, acompanhado dos exames pertinentes.

I- Para salvaguardar o estado da empregada, após a comunicação da gravidez, a gestante com recomendação médica específica poderá ser transferida para o trabalho em terra, sem prejuízo do salário, na forma dos artigos 392, §4º, 468 e 469 da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

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

§2- A jornada de trabalho dos empregados administrativos será de 8 (oito) horas diárias ou **44 (quarenta e quatro)** horas semanais, com intervalo para repouso e/ alimentação de 1h (uma hora) por dia, iniciando-se ao meio dia, ressalvado o direito da empresa alterar o horário e o turno de trabalho, por necessidade de serviço.

I-A Empregadora poderá celebrar acordos individuais ou coletivos de compensação de horas para os empregados onshore, mesmo nas hipóteses dos referidos empregados precisarem embarcar eventualmente em regime offshore.

II- Adicionalmente fica desde já autorizada a compensação através "banco de horas", conforme previsto no art. 59, § 2º da CLT. (1x1)

III- O dia da compensação será fixado de comum acordo, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, 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 do celular não conferirá ao trabalhador o direito ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

I- Os empregados onshore que trabalham em regime fixo de plantão operacional perceberão o adicional de sobreaviso conforme CLT e seu pagamento deverá ser efetuado da seguinte forma:

Salário/ 220 = valor/hora

Valor /hora: 03= valor/hora de sobreaviso

Valor /hora de sobreaviso x No de horas de sobreaviso = valor devido a título de horas de sobreaviso.

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 das normas 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 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", da CLT.

Política a Prevenção a Álcool e Drogas

§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 acidentes no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques. Será 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- Os atestados, médicos, que determinem qualquer período de afastamento do empregado do desempenho de suas funções, somente serão aceitos se emitidos ou endossados por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares só serão aceitos quando discriminado o CID (Código Internacional de Doenças) e, devem ser, obrigatoriamente, acompanhados, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico. Sendo assim apresentados para serem validados ou ratificados pelo médico do trabalho da Empresa.

I- Fica acordado que a Empresa concederá como prazo máximo de 24 horas para a comunicação e de 48 horas para a apresentação de atestados médicos, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo por fax ou por e-mail, acompanhado de laudo do médico e exames complementares informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer à Empresa devido à necessidade de repouso absoluto a contar do dia da emissão do referido atestado. A não observância deste item implicará na não aceitação do atestado e conseqüentemente do desconto dos dias trabalhados.

II- Todo atestado deverá conter, além do CID, os dados necessários para contato do médico que assina.

III- Fica estabelecido que o empregado deverá apresentar-se no dia seguinte ao término do seu atestado para avaliação do Medico do Trabalho da Empresa e posterior liberação, prorrogação ou afastamento das atividades laborais. O não comparecimento no dia seguinte do término do seu atestado implicará no desconto dos dias decorrentes até a data do seu comparecimento.

IV- Em caso de mal súbito com menos de 72 horas que antecedem ao embarque deverá o

empregado:

1- Procurar atendimento médico em sua cidade

2- Tirar cópia do resultado dos exames realizados;

3- Anotar e informar local de atendimento para que o Médico da Empresa possa entrar em contato, caso necessário;

4- Ligar imediatamente para logística informando o ocorrido e para que seja agendada consulta no Médico da Empresa. A consulta em questão será na segunda feira se o mal súbito ocorreu durante o final de semana ou se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao atestado.

V- O envio de atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa;

VI- Em caso de atestado médico particular, os mesmos só serão endossados pelo Medico do Trabalho da Empresa e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria n. 321 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Exames Médicos

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4- O exame médico demissional deverá ser idêntico ao exame médico admissional realizado.

§5- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR-7) 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.

I- O prazo previsto neste instrumento não será aplicado caso o trabalhador venha se queixar formalmente junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o funcionário está apto para a demissão.

§6- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a

Previdência Social, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado sindical, não fará jus a estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

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

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição.

§3- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Empresa deverá descontar em favor do Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, documento que será encaminhado à Empresa para o *efetivo desconto*. A *Empresa enviará mensalmente ao Sindicato a relação dos trabalhadores que* sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos 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 no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

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.

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 a 1/5 (um quinto) do piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes acordam que durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de cunho econômico, e outras que porventura, tornem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§6- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- O presente acordo abrange os Empregados das Empresas que prestam serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar e nas respectivas bases de apoio em terra, exceto os funcionários que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§8- Conforme disposto na Instrução Normativa n° 9, de 5 de agosto de 2008, as partes poderão utilizar 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.

§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 protocolizado 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

HEITOR LUIZ GIOPPO
PRESIDENTE
SEVAN MARINE SERVICOS DE PERFURACAO LTDA