#### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011**

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000424/2011

DATA DE REGISTRO NO MTE:

23/03/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR008875/2011

NÚMERO DO PROCESSO:

47427.000670/2011-40

DATA DO PROTOCOLO:

14/03/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/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

AG2 MANUTENCAO E SERVICOS DE LIMPEZA LTDA ME, CNPJ n. 07.880.914/0001-33, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ADRIANO DE ALMEIDA GONCALVES;

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 2010 a 31 de agosto de 2011 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 2010 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2010.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

#### **OUTROS ADICIONAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

#### Dos Adicionais

- §1- Os empregados que exercem a função de Operador de Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) e o Auxiliar de Manutenção nas atividades de limpeza das calhas e tanques de resíduos contaminados, e o Lavador na separação e lavagem de roupas contaminadas, sendo todas as funções dos setores de Higienização de Roupas Hospitalares, receberão o adicional de insalubridade de Grau Médio na ordem 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.
- §2- Os empregados que exercem função periculosa de acordo com os laudos emitidos, receberão o adicional respectivo na proporção legal.
- I- Fica estabelecida que os adicionais somente serão devidos quando o empregado laborar em ambiente de insalubridade e periculosidade segundo o LTCAT.
- II- Não farão jus ao recebimento de adicional os empregados ocupantes de cargos de gerência e diretoria em razão do cargo de confiança que exerçam na Empresa.

#### Das Horas Extras

§3- As horas extras 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).

#### Auxílio Alimentação

- §4- A Empresa poderá fornecer aos seus empregados refeição em suas dependências, em refeitório próprio, bem como, café da manhã, 15 minutos antes do início da jornada de trabalho.
- I- Concedendo a refeição -e café da manhã a Empresa descontará o valor de R\$27,50 (vinte e sete reais cinquenta centavos) mensais pela refeição, bem como, R\$5,50 (cinco reais e cinquenta centavos), por mês pelo café da manhã.

#### Auxílio Transporte

- §5- A Empresa fornecerá aos empregados vale transporte na forma da Lei.
- I- Para efeito deste beneficio, considera-se residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa.
- II- O empregado optante pelo vale transporte deverá apresentar o comprovante de residência no ato da admissão na Empresa. Após a admissão na Empresa, se o empregado apresentar endereço de outro Estado, arcará com o custo do transporte que por ventura for onerado.
- §6- Os motoristas que pela necessidade do serviço executado sejam obrigados a permanecer com o veículo da Empresa, não receberão a integração do respectivo valor em seu salário, já que o fato não se trata do benefício concedido aos mesmos.

## Plano de Saúde e Odontológico

§7- Fica convencionado entre as partes que a Empresa poderá fornecer exclusivamente ao empregado, plano de saúde compartilhado de assistência médica, com a participação do empregado no valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

- I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.
- II-Fica estabelecido que caso o funcionário não tenha interesse no plano de saúde de assistência médica, o mesmo deverá realizar formalmente sua opção junto à empresa, caso em que os descontos não serão devidos.
- §8- Fica convencionado entre as partes que a Empresa poderá fornecer ao empregado plano odontológico com a participação do empregado no valor de R\$8,00 (oito reais), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de odontológico, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.
- II- Fica estabelecido que caso o funcionário não tenha interesse no plano odontológico, o mesmo deverá realizar formalmente sua opção junto à empresa, caso em que os descontos não serão devidos.

## CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

# OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

## CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

#### Do Processo de Admissão

- §1- Na admissão do funcionário, a Empresa encaminhará ao Banco de sua escolha os dados do funcionário para a abertura de conta-corrente para que o mesmo possa receber seus salários, podendo, se for do interesse do empregado, comparecer pessoalmente ao Banco para alteração.
- I- Para a realização do procedimento de abertura de conta-corrente para recebimento dos salários a empresa fica isenta da responsabilidade de obter autorização do funcionário, tendo em vista o disposto neste parágrafo.

#### Do Aviso Prévio

- §2- Fica estabelecido que, em caso de demissão sem justo motivo por parte da Empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado será em consonância com o art. 488, parágrafo único da CLT.
- I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.
- §3- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.
- I- Estão inclusos no parágrafo acima, os empregados que durante o cumprimento do aviso prévic trabalhado, se recusar a laborar nas condições estabelecidas pela empresa conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, e terão os dias ou horas não trabalhadas descontadas em conformidado com os artigos 487, §2, bem como, poderá ser aplicado o disposto no artigo 491, todos da CLT.

# 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 fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 2º mês	80% do valor por cada mês de curso realizado
Do 3° ao 6° mês	60% do valor por cada mês de curso realizado
Do 7° ao 9° mês	40% do valor por cada mês de curso realizado
Do 10° ao 12° mês	20% do valor por cada mês de curso realizado
Após 12º 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 o empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.
- II- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo do 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.
- §2- Quando a Empresa solicitar ao funcionário que realize algum curso, visando uma maior qualificação relacionada ao serviço que o mesmo executa, o funcionário estará obrigado à freqüência estabelecida mesmo que o horário da realização do curso seja no horário de sua folga. Neste caso, caberá à Empresa ao pagamento das horas cumpridas durante a realização do curso em forma de horas extras, podendo as mesmas ser lançadas no banco de horas, para as devidas compensações.

### Normas Disciplinares

- §3- Sempre que o empregado, por culpa exclusiva ou 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, após comunicação realizada por escrito com cópia ao Sindicato.
- §4- O empregado que dirige veículo automotivo da Empresa deverá observar e respeitar as normas de trânsito, uma vez que se sob a direção de veículo sofrer multa de trânsito, o mesmo será responsabilizado nos termos da notificação da multa recebida, para que a infração não recaia sob o CNPJ da Empresa e esta não venha suportar os prejuízos.

## Desvio e Adaptação de Função

§5- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao

período da substituição.

## Estabilidade aos Acidentados e Portadores Doença Profissional

§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 05 (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, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, 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 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.
- §9- Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, a empregada deverá apresentar o exame de confirmação de gravidez até o 5° (quinto) dia útil após a comunicação de dispensa fornecida pelo empregador.

# 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 de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sábado.
- §2- Faculta-se, ao empregador, a instituição ou manutenção, em parte ou em todos os setores dos estabelecimentos vinculados a este Instrumento Normativo, uma ou ambas das seguintes modalidades de jornadas de trabalho:
- I- Jornada diária de 8(oito) horas, com intervalo para refeição e repouso nos termos do art. 71 e parágrafos da CLT, e 44(quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com o previsto no §1º acima.
- II- Jornada de plantão de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, regime de turnos ininterruptos de revezamento (12x36), observando-se:
- a) Para aqueles que trabalharem sob a denominada "jornada de plantão", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência do adicional de horas extras, já que o excesso de horas será compensado, o que é próprio desta jornada de plantão.
- b) Fica assegurado no curso da jornada de plantão, um intervalo de 1 (uma) hora de repouso e refeição e 15 minutos para o lanche, a ser gozado na oportunidade indicada pela empresa e compatível com a

disponibilidade do serviço em execução.

- §3- A jornada de trabalho mencionada no item I do parágrafo segundo desta cláusula, tem peculiaridades diferentes da jornada de trabalho descrita no item II, razão pela qual admite salários iguais ou diferenciados, a critério do empregador, sem implicação das regras do art. 461 da CLT.
- §4- Eventuais folgas concedidas em caráter liberal aos setores que praticam jornada diária de 8 horas, não implicará idêntico direito, a qualquer indenização ou pagamento suplementar aos funcionários que pratica a jornada de 12x36, o qual se mantém em trabalho normal naqueles dias, em seu próprio regime.
- §5- As faltas ocorridas em cada dia da semana serão descontadas à razão de 12 (doze) horas, sem prejuízo das demais sanções disciplinares ou legais aplicáveis à espécie.
- §6- 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 aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. 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.

## Prorrogação e Compensação de Jornada de Trabalho - Banco de Horas

- §7- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados 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 um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.
- §8- 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, equitativamente, o acréscimo con redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.
- §9- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 0 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.
- §10- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo con os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.
- I- Na hipótese de se tratar de compensação de dias que ultrapassar 02 (duas) horas, a Empresa devera fornecer sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o vale transporte para o mesmo, se usuário do referido benefício, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

#### Compensação de Jornada

- §11- 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.
- I- O início da compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, a 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 hora correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

- §12- A Empresa fica autorizada a realizar a compensação da jornada de trabalho, que ocorrerá quando excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, previamento determinado em acordo individual.
- §13- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo cempregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verba rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente à horas não trabalhadas.
- §14- Fica dispensado acordo individual para a instituição do Banco de Horas, face ao acordado coletivamente, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

## REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

## CLÁUSULA OITAVA - DISPOSIÇÕES SOBRE AS FÉRIAS

## Duração e Concessão de Férias

- §1- As férias serão concedidas, remuneradas e gozadas pelos empregados nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.
- I- Fica acordado que por ocasião das férias, a critério da empresa e ao interesse do empregado, o período do gozo de férias poderá ser dividido em dois períodos distintos, cada qual com 15 (quinze) dias, en conformidade com o §1º do artigo 139 da CLT, sem nenhum prejuízo ao empregado.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA NONA - 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.

## Política para Prevenção de Álcool e Drogas

- §2- É proibida a posse, transporte e consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e outras drogas ilícitas de qualquer espécie, no local e nos meios de transportes oferecido pela Empresa, considerando-se falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de 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 realizar testes e exames toxicológicos 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- 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.
- I- 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.
- 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 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.
- §4- Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abona o dia de trabalho, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

#### **Exames Médicos**

- §5- 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 do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se 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 empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.
- §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) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidado 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 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.

### Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na 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.

### Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hun por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidado sindical" desde que por estes autorizados, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

### Homologação dos Contratos de Trabalhos

- §5- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio 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 no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

## Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a cumprir os dispositivos e

normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será em 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- As partes consentem também 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.

## 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.

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

ADRIANO DE ALMEIDA GONCALVES ADMINISTRADOR AG2 MANUTENCAO E SERVICOS DE LIMPEZA LTDA ME