# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002053/2011
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2011
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055688/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.002264/2011-11
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/09/2011

**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

G L G IDIOMAS LTDA, CNPJ n. 05.229.892/0001-10, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). NATALIA EUGENIA GUITLER;

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-** Tendo em vista a empresa ter concedido em 1º de julho de 2011 antecipação de reajuste salarial na ordem de 8.2% (oito ponto dois por cento), fica compensado desta forma o reajuste salarial de setembro/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 em regime de trabalho offshore, 14 x 14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade..... 30%
Adicional Noturno..... 20%
Adicional de Intervalo ..... 32,5%

**§2-** As partes convencionam que os empregados em embarque eventual e os auditores quando trabalharem em regime offshore, receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**Das Horas Extras**

**§3-** Fica estabelecido que os empregados offshore receberão 60 (sessenta) horas extras fixas mensal que serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento).

**I-** 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, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

**I-** Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados* x 1.**

**II-** Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado medico após sua realização, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho, acidente de trabalho e ASO inapto.

**§5-** As partes convencionam a instituição de um banco de dias de forma que os dias extras trabalhados a bordo, sejam compensados posteriormente, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses, devendo a Empresa ao final de cada período realizar a compensação através de folgas ou o pagamento dos dias extras, sendo que os dias objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

**Feriado**

**§6-** Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, 01 de maio, e 25 de dezembro, o pagamento será efetuado com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

**I-** Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas

bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

**Bônus**

**§7-** A Empresa pagará um bônus de reunião na importância de R$25,00 (vinte e cinco reais) mensais no dia do desembarque aos empregados que deverão comparecer a empresa para apresentarem seus relatórios.

**Remuneração Variável (Bônus por Desempenho)**

**§8-** A Empresa pagará uma remuneração variável (bônus por desempenho), que visa premiar o desempenho dos instrutores, obedecendo a critérios estabelecidos pela Coordenação de Ensino.

**I-** Cada nível de instrutor terá um teto limite de bonificação que está diretamente atrelada à efetiva execução do serviço.

| *Instrutor* | *Teto Bonificação* |
|---|---|
| Nível 1 | R$300,00 |
| Nível 2 | R$550,00 |
| Nível 3 | R$700,00 |
| Nível 4 | R$800,00 |

**II-** Fica estabelecido que a mudança de nível ficará vinculada à avaliação do setor pedagógico tendo como base o desempenho do instrutor.

**Gratificação Anual por Permanência e Mérito**

**§9-** A gratificação anual de permanência e mérito (GAPEM) é um bônus que a empresa pagará aos instrutores, no mês do aniversário de sua contratação, independente do salário mensal ou de promoção, conforme discriminado.

1º ano – R$1.800,00
2º ano – R$2.100,00
3º ano – R$2.400,00
4º ano – R$2.700,00

**I-** O valor da gratificação anual de permanência e mérito (GAPEM), a ser atribuída a cada empregado offshore, está condicionada, obrigatoriamente ao alcance das seguintes metas individuais:

**a)** Não tenha apresentado atestado médico ou licença médica que o tenha impedido de embarcar.
**b)** Não esteja em aviso prévio, no mês do aniversário de seu contrato.
**c)** Não tenha dado causa a NO SHOW no embarque ou desembarque.
**d)** Não tenha deixado deliberadamente de cumprir alguma determinação da Empresa.
**e)** Não tenha se envolvido em qualquer situação que tenha colocado o contrato em risco.
**f)** O empregado deverá ter aproveitamento de 75% (setenta e cinco) nas avaliações mensais (Remuneração Variável )

**Auxílio Saúde**

**§10-** Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

**Seguro de Vida**

**§11-** A Empresa fornecerá ao trabalhador seguro de vida em grupo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

**I-** Fica estabelecido que a Empresa descontará a importância de R$5,00 (cinco reais) do plano de

saúde e do seguro de vida em grupo.

**Ajuda de Custo a Auxílio Alimentação**

**§12-** A Empresa reembolsará aos empregados offshore, a importância de R$20,00 (vinte reais) por evento, a título de ajuda de custo com alimentação, quando dos embarques, desembarques e reuniões, exceto se a reunião for realizada no dia do embarque ou desembarque uma vez que o empregado já recebe a ajuda de custo nestes dias.

**Auxílio Transporte**

**§13-** Empresa reembolsará aos empregados offshore a passagem rodoviária intermunicipal e municipal nos embarques, desembarques e reuniões devendo o mesmo manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal.

**§14-** Empresa fornecerá ao trabalhador onshore vale transporte na forma da Lei.

**§15-** Empresa manterá república para hospedar os trabalhadores que não residem na área geográfica da execução de suas funções, sem ônus para os empregados.

**§16-** Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, a concessão do reembolso da ajuda de custo, previsto neste instrumento não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, assim como o reembolso das passagens intermunicipal e municipal.

## 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-** Por exigência da Organização Marítima Internacional (IMO) e Normas da Autoridade Marítima (NORMAM n.º 24), será exigido dos empregados Offshore, no ato da contratação, a apresentação dos certificados do Curso Básico de Sobrevivência em Plataformas (CBSP) e Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso (HUET).

**I-** Caso o empregado selecionado para contratação não tenha os certificados de tais cursos, será concedido prazo para a apresentação, cujas despesas sobre tais cursos ficará por conta do empregado.

**II-** Caso o empregado selecionado não tenha condições de arcar com os custos dos cursos de salvatagem (CBSP e HUET), e desde que solicitado, a empresa poderá, com anuência expressa do empregado, custeá-los, a título de adiantamento salarial (vale).

**III-** O pagamento dos cursos de CBSP e HUET, feito pela empresa, será ressarcido pelo empregado, em quatro (04) parcelas sucessivas, descontadas do salário, em conformidade com a segunda parte do art. 462 da CLT, sendo que tais descontos nunca serão superior a 30% (trinta por cento) do seu salário líquido.

**IV-** Caso o empregado **peça demissão** ou seja **demitido por justa causa**, antes do término do pagamento dos cursos de CBSP e HUET, as parcelas vincendas, serão descontadas de sua rescisão.

**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.

**§4-** Fica estabelecido que o empregado que estiver em seu período de folga, vier a embarcar por outra em empresa, terá seu contrato de trabalho rescindido.

**§5-** As partes convencionam que empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro, a não fazerem uso, não revelar e nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora no que tange a metodologia da execução de seu trabalho, seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados, uma vez que **ESTÃO OBRIGADOS AO SIGILO PROFISSIONAL**.

I- O empregado que não observar e descumprir o disposto estabelecido neste instrumento dará ensejo à resolução contratual.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§6-** Caso a Empresa solicite ao empregado offshore, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o mesmo horário dos demais empregados, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

**Transferência do Regime de Trabalho**

**§7-** A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário voltará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.

**§8-** A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore seu novo salário 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.

II- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

**§9-** Na hipótese de transferência ou 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**

**§10-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do anexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao SINDITOB.

**Estabilidade à Aposentadoria**

**§11-** Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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.

**I-** Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria.

**Estabilidade Gestante**

**§12-** Fica convencionado entre as partes que fundamentado no art. 372 da CLT e na Lei n.° 9.799, de 26 de maio de 1999, a empregada gestante contratada pelo regime offshore que vier a laborar no sistema onshore, deverá ficar hospedada na república mantida pela empresa, caso não resida na área geográfica da prestação do serviço.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

**CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

**Jornada de Trabalho, Duração e Horário**

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

**I-** Aos empregados tutelados pela CLT, fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro), podendo a Empresa.

**§2-** A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

**Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho**

**§3-** 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, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

**§4-** A Empresa poderá a qualquer momento instituir 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, denomina-se de banco de horas.

**I-** Iniciado o processo gera para o empregado a obrigação de cumprir o montante de horas

correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

**II-** O início do regime de compensação de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, compreendo horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

**§5-** O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

**I-** Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

**§6-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

**§7-** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

**§8-** 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.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

**CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS**

**Duração e Concessão de Férias**

**§1-** As férias dos empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

**§2-** Não obstante estabelecido no parágrafo acima, considerando as condições e a natureza do trabalho, as partes convencionam que os empregados que laboram na jornada de trabalho estabelecido no parágrafo segundo da cláusula sexta deste acordo, gozarão as férias em seu período de folga.

**I-** Os empregados que gozarem suas férias conforme estabelecido no parágrafo supra, terão o período de folga indenizada.

## 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 da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovado pelo membro 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 de 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 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 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 até 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

**§4-** Excepcionalmente, os empregados que residem em cidade diversa onde está estabelecida a base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na mesma cidade, desde que comprovem através de laudo médico que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa posteriormente.

### 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 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 a demissão.

**§6-** O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

I- O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional.

§7- 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)**

§8- 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 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

**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 o direito de oposição ao referido desconto, na 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- A Empresa deverá descontar em favor deste 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 expressamente, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

**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 dos empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

**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 coletivo de trabalho.

**§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 ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

**Renovação do Instrumento Coletivo**

**§4-** As partes consentem também em que durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, 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-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários, sendo representados por este acordo os Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar e em embarcações de médio e grande porte (navios e rebocadores).

**§8-** Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**§9**- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

**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**

**NATALIA EUGENIA GUITLER**
**SÓCIO**
**G L G IDIOMAS LTDA**