ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000058/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR075695/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002545/2012-55
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2012

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

MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.217.376/0001-76, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSEPH ALFRED MILLER;

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 2012 a 31 de agosto de 2014 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: 01/09/2012 a 31/08/2013

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2012 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 5.39% (cinco ponto trinta e nove por cento), incidente sobre o salário base

praticado em agosto de 2012, admitida à compensação dos aumentos e/ou reajustes espontâneos concedidos anteriormente a título de antecipação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2012 a 31/08/2013

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%
Adicional de Intervalo	32.50%
Horas Jornadas	41.60%
Total	130.10%

I- As partes acordam que o adicional de horas jornadas previsto neste instrumento se destina ao pagamento em razão do acréscimo da jornada em turno ininterrupto de revezamento.

II- Os trabalhadores onshore que embarcarem eventualmente, farão jus ao adicional de periculosidade e a folga indenizada, proporcional, aos dias que se encontrarem embarcados, conforme se segue:

Adicional de Periculosidade..... 30%

Folga Indenizada = Salário / 30 = 1 dia de folga indenizada

Das Horas Extras

§2- As horas extras dos trabalhadores onshore e offshore 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).

§3- Os empregados exercentes de cargos de confiança, quais sejam, Superintendente, Superintendente de Manutenção, Superintendente de Produção, Superintendente de Marinha, Gerente de Subcontratos de Projetos, Gerente de Impostos, Gerente de HSEQ, Gerente de Operações, Gerente Comercial e de Contratos, Gerente de Controladoria, Gerente de Ativo, Gerente de Negócios, Gerente HSE Atlântico, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Suprimentos, Gerente de Materiais e Logística, Gerente Financeiro, Gerente de Pais, Gerente de Projetos Especiais e Gerente de Conteúdo Local, Gerente de Instalações e Operações (OIM), Gerente Jurídico, Gerente Técnico e outros Gerentes estão sujeitos ao regime do Art. 62, inciso I da CLT.

Dobra

§4- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver a necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo (*offshore*), em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, mais as respectivas folgas, obedecendo a fórmula adiante, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados a mais em folgas, hipótese em que nada será devido: ***salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias extras trabalhados x 2***.

I- Caso a empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias extras trabalhados x 1***.

Feriados

§5- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os 10 (dez) feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro (finados),15 de novembro e 25 de dezembro, será pago 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. Caso o trabalhador onshore e offshore estejam embarcados e/ou trabalhando, o feriado será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Ajuda de Custo

§6- A Empresa concederá a todos os empregados offshore a titulo de ajuda de custo para alimentação e transportes o valor de R$45,00 (quarenta e cinco reais) por embarque e R$45,00 (quarenta e cinco reais) por desembarque, totalizando R$90,00 (noventa reais) no qual será pago no contra cheque sem quaisquer ônus, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da Empresa.

Auxílio Alimentação

§7- A Empresa fornecerá aos empregados onshore, 22 (vinte e dois) tickets refeição por mês, com valor unitário de R$21,00 (vinte e um reais) bem como, cartão alimentação aos empregados onshore e offshore, que será creditado todo inicio do mês, no valor de R$240,00 (duzentos e quarenta reais), ambos sem ônus para o empregado.

I- O empregado onshore poderá optar por receber somente o ticket refeição ou somente o auxílio alimentação, sendo que, optando por um ou outro, o valor passará a ser o mesmo da soma dos dois benefícios.

II- Não terá natureza salarial a ajuda de custo, pois se caracteriza como parcela indenizatória nos termos do Artigo 457 § 2º da CLT.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§8- A Empresa fornecerá ao trabalhador, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem ônus e sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, bem como, seguro de vida em grupo exclusivo a seus empregados.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos e filhas menores de 21 anos ou ambos até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Auxílio Doença e Falecimento

§9- 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.

Auxílio Creche

§10- A Modec concederá, mediante solicitação e no momento que interessar à empregada com filho até cinco anos de idade, auxílio creche a partir do dia do nascimento, pelo período de seis meses no valor mensal de R$ 230,00 (duzentos e trinta reais).

Auxílio Farmácia

§11- A MODEC concederá aos empregados um Cartão vinculado a rede de drogarias para aquisição de remédios, mediante desconto posterior no salário do empregado.

Plano de Previdência Privada

§12- A Empresa implantará plano de previdência privada opcional no qual o empregado contribuirá mensalmente com um percentual do salário base mediante desconto, e a empresa contribuirá com o equivalente à parte do empregado, , nos termos e limites do contrato a ser firmado pela Modec com a empresa de previdência privada.

Indenização Política de Viagem

§13- Fica convencionado que a partir da assinatura do presente acordo, nos casos excepcionais em que houver a necessidade, por motivo de política de segurança da empresa, da permanência do empregado em hotel no desembarque, o empregado fará jus a remuneração das horas sob a rubrica "indenização política de viagem" da seguinte forma: ***salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias a disposição no hotel x 1***.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias.

I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (catorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.

I- 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.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante o seu período de folga.

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- Caso o empregado offshore seja requisitado para fazer curso ou treinamento em dia destinado a sua folga, será devida a remuneração como curso, e será pago da seguinte forma: ***salário base + adicionais = salário bruto / 30 x 1 = valor do dia de curso.***

§2- A Empresa poderá oferecer programa de desenvolvimento individual conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do programa o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses, caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

Saída da Empresa	***Percentual de Ressarcimento***
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão a 06 meses	100%
De 06 meses a 01 ano	50%
Após 12 meses	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo

empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

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 de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

III- Quando o empregado for admitido sem curso de competência ou habilitação técnica obrigatório e este tiver que ser custeado pela empresa, esta poderá descontar o valor referente ao último curso custeado pela empresa (inicial ou periódico) caso o empregado se desligue da empresa por sua iniciativa menos de um ano após a conclusão do curso, na forma e percentuais do § 2º da cláusula 6ª.

IV- É obrigação do empregado manter em dia os cursos obrigatórios para embarque e/ou exercício da profissão sendo que o não cumprimento da obrigação sujeitará o empregado à mesma penalidade prevista no §5º da Cláusula 8ª.

Normas Disciplinares

§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, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

Atribuições da Função, Desvio e Adaptação de Função

§4- Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§5- Quando da eventual necessidade do empregado offshore, onshore e administrativo substituir outro de função superior e/ou nível hierárquico, o empregado substituto fará jus a perceber a diferença de salário, relativo aos dias efetivamente trabalhados naquela função.

I- O disposto no parágrafo acima somente se aplica se o empregado substituto exercer integralmente a função sem auxílio de outro empregado, com autonomia e poder de decisão para exercer a função substituída, não se aplicando este disposto se o empregado não estiver apto para exercer a função e necessitar de orientação e auxílio de outro empregado para poder executar o serviço.

Transferência do Regime de Trabalho

§6- 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-base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que porventura tiver ocorrido.

§7- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que 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 porventura tiver ocorrido.

II- Em razão do disposto nos artigos 468 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.

III- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore a remuneração voltará a ser composta das mesmas rubricas de antes da transferência, incluindo adicionais, acrescida apenas de reajustes que tiverem ocorrido.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§8- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

§9- Caso a Empresa solicite ao empregado offshore a trabalhar em onshore, deverá o mesmo

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.

Estabilidade Acidentados e Portadores Doença Profissional

§10- 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 emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

§11- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional, as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados de trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social, sendo garantido por 01(um) ano ao empregado acidentado no trabalho, o emprego, sem prejuízo do salário, a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- 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.

Estabilidade à Gestante

§13- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Estabilidade aos Membros da CIPA

§14- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE,

FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho

§1- 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.

I- Os horários dos trabalhadores offshore serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 hs.

b) das 18:00 às 06:00 hs.

c) das 12:00 às 24:00 hs.

d) das 24:00 às 12:00 hs.

§2- O empregado que permanecer no hotel aguardando embarque terá os dias computados como se embarcado estivesse.

§3- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver a necessidade de desembarque seguido de reembarque por excesso de população a bordo (POB), será devida a remuneração do período desembarcado como se estivesse o empregado a bordo.

§4- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 40 (quarenta) horas, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação, bem como a adoção de banco de horas.

§5 - Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. 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.

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 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- Caberá a Empresa organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma estabelecida pela Norma Regulamentadora - NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, e permitirá, a seu critério, a participação do representante sindical nas reuniões e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das suas atas e calendário de reuniões anuais.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão constar o CID (Código Internacional de Doenças), e serão avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério, assim como, os exames e laudo médico e os atestados médicos que não excederem 15 (quinze) dias serão remuneradas com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após esta data, ficara a cargo do INSS nos termos da Legislação Previdenciária.

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 do atestado médico ou do efetivo embarque.

II- O atestado médico válido justifica a ausência do empregado e o pagamento do salário do(s) dia(s) correspondente(s), mas não gera direito a nenhuma folga.

III- Caso o empregado deixe de embarcar na sua escala ou interromper a mesma por apresentar atestado médico válido nos termos da Cláusula 8ª, § 4º deste acordo, deverá embarcar imediatamente após o término do período previsto no atestado, iniciando-se nova escala. Caso o empregado não se apresente para embarque, a empresa poderá descontar os dias não trabalhados após o término do atestado.

Exames Médicos

§5- O empregado, independentemente de qualquer notificação da empresa, será o responsável por realizar e manter atualizados seus exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7. O não cumprimento da obrigação sujeita o empregado ao desconto dos salários por não poder trabalhar, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar, bem como punições disciplinares previstas em Lei.

§6- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) 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 dias.

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

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 NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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- 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.

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

Homologação dos Contratos de Trabalho

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e 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 de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo 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 de R$200,00 (duzentos reais) à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2013, será celebrado um termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e 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 qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

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

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

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

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

JOSEPH ALFRED MILLER
DIRETOR
MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA