ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000575/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/04/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002105/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000837/2012-53
DATA DO PROTOCOLO: 11/04/2012

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

SOTEP SOCIEDADE TECNICA DE PERFURACAO S A, CNPJ n. 15.129.646/0018-99, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO FRANCISCO LOBO;

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 2012 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 Serviços 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 2011, a empresa concederá reajuste salarial na ordem de 8% (oito por cento) incidentes sobre o salário base praticado em 31 de agosto de 2011. É admitida à compensação dos aumentos e/ou reajustes espontâneos, concedidos anteriormente a título de

antecipação.

I- A EMPRESA adota o pagamento por contracheque informatizado, por depósito bancário, contendo além da identificação da EMPRESA e do trabalhador, a discriminação dos valores de desconto e vantagens aplicados, também, que a jornada de qualquer natureza é apurada pelo *sistema de freqüência negativa, ou seja, o trabalho do mês serve para apuração do pagamento no* sucedente, não sendo utilizado o cartão de ponto nas sondas terrestres, unidades de *Wireline* e equipamentos de transporte.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Dos Adicionais

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

a) Para Turno Ininterrupto de Revezamento

Adicionais de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional Hora de Repouso e Alimentação	32,5%

b) Para Regime de Sobreaviso

Adicionais de Periculosidade	30%
Adicional de Sobre Aviso	26%

§2- A EMPRESA pagará 30% (trinta por cento) de Adicional de Periculosidade aos seus empregados que trabalham em contato com inflamáveis ou explosivos, conforme definido em Lei.

§3- Os Adicionais, Noturno, Hora de Repouso e Alimentação e Sobreaviso já incluem o valor proporcional à Periculosidade.

Das Horas Extras e Feriados

§4- As horas-extras trabalhadas e não compensadas serão pagas com adicional de 100% (cem inteiros por cento) da hora da jornada normal, ou seja, pagas em dobro, não em triplo, calculadas sobre o salário-base do mês, mais os adicionais previstos neste acordo. Para fins da aplicação do aqui previsto, são consideradas horas-extras as abaixo listadas:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Horas trabalhadas além da jornada diária de 12 horas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento; horas trabalhadas além de 12 horas efetivas de trabalho para o pessoal que trabalha em regime de sobreaviso e horas trabalhadas além de 8 horas para o pessoal que trabalha no horário diurno entre 05:00 e 22:00 horas.

Horas trabalhadas nos dias fora da escala normal de revezamento, seja por permanência no trabalho ou pela sua antecipação de retorno ao trabalho, quando o empregado estiver de folga.

Horas trabalhadas nos feriados nacionais, estaduais e municipais, limitados estes feriados a 12 (doze) dias por ano.

Horas extras devido à escolha na aplicação da jornada de trabalho previsto nos artigos 3º e 4º da Lei 5811/72.

I- Poderá haver a compensação em folgas das horas-extras realizadas, obedecendo o limite mensal de 220 (duzentos e vinte) horas trabalhadas.

II- Caso as horas-extras não sejam pagas, porém compensadas, serão feitas na proporção de 2 para 1, ou seja, 2 dias de folga para cada dia de 8 horas trabalhadas em regime administrativo ou 2 dias de folga para cada dia de 12 horas trabalhadas em regime de turno ininterrupto de revezamento ou em regime de sobreaviso.

III- O cálculo das horas-extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento será feito aplicando-se os seguintes divisores para cada regime abaixo:

a) Para o regime previsto de horas trabalhadas além da jornada diária de 12 horas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento, será aplicado o divisor de 168 horas;

b) Para o regime previsto de horas trabalhadas nos dias fora da escala normal de revezamento, será aplicado o divisor de 180 horas.

IV- O cálculo das horas-extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em sobreaviso será feito aplicando-se o divisor de 180 horas.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

V- O cálculo das horas-extras para o pessoal que trabalha no horário administrativo, ou seja, 8 horas por dia com intervalo para almoço, no horário entre 5:00 e 22:00, será feito aplicando o divisor de 220 horas.

VI- O pagamento das horas-extras será feito, no máximo, com a folha do mês seguinte ao do mês da efetiva realização das horas-extras.

VII- Os valores para o divisor utilizado no cálculo de horas-extras acima previsto, por não haver legislação específica nem jurisprudência pacífica sobre o assunto, foram estabelecidos entre a EMPRESA e o SINDICATO, considerando que podem vir a ser alterados, para mais ou para menos, em conformidade com o que vier a ser estabelecido na jurisprudência ou no ordenamento legal.

§5- A EMPRESA e seus empregados estabelecem o horário de 08:00 e 20:00 horas para troca de equipes e, desta forma, no feriado, eventualmente, uma equipe pode vir a trabalhar apenas 8 horas; outra equipe vir a trabalhar 12 horas e outra equipe vir a trabalhar 4 horas. Fica estabelecido que o pagamento das horas-extras dos feriados previstos no item "c" do §4 acima, será proporcional às horas efetivamente trabalhadas no feriado, conforme horário de revezamento acima.

§6- Os procedimentos aqui acordados relativos ao cálculo do valor de horas-extras quitam toda e quaisquer diferenças que, porventura, possam ter ocorrido até a presente data.

Participação nos Lucros e Resultados

§7- Farão jus a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) os empregados com vínculo empregatício ativo até a data da assinatura do presente Acordo.

I- A mencionada Participação é desvinculada da remuneração, sendo que os valores auferidos pelos empregados a este título, não geram habitualidade e nem se incorporam ao salário para

qualquer efeito, não constituindo, portanto, base para a incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, não substituindo ou completando a remuneração devida a qualquer empregado.

II- O montante do valor a ser pago, a título de Participação nos Lucros e Resultados, será de R$1.000,00 (um mil reais), aplicando-se o princípio da proporcionalidade.

III- O referido montante será obtido através do somatório de 1/12 (um doze avos) para cada mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados, no período de 1ª janeiro de 2011 até 31 de dezembro de 2011, tomando-se como base R$1.000,00 (um mil reais).

IV- Os empregados receberão o montante relativo à Participação nos Lucros e Resultados em 02 (duas) parcelas, equivalentes a 50% (cinqüenta por cento) e 50% (cinqüenta por cento) de seu valor total, respectivamente, vencíveis nos dias 20.12.2011 e 31.05.2012.

V- Nos recibos salariais ficará destacado, especificamente, o pagamento referente à Participação nos Lucros e Resultados.

VI- Os empregados demitidos, a partir da data da assinatura do presente Acordo, receberão seus respectivos valores em uma única vez no ato da rescisão, respeitada a proporcionalidade.

VII- O empregado que for demitido por justa causa perderá o direito ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados.

VIII- A mensuração e pagamento da PLR para os colaboradores que tenham função de consultoria, exerçam cargos de confiança e executivos terão como base o cumprimento das metas pactuadas pelo sistema de gestão da empresa, podendo ser compensados os valores já pagos a idênticos títulos e/ou fatos geradores.

IX- Os empregados desligados sem justa causa no ano de 2011 terão direito a PLR pro rata através do somatório de 1/12 (um doze avos) para cada mês efetivamente trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

Comissão de Trabalho

§8- A empresa, em conjunto com o Sindicato, formará uma comissão de trabalho para:

I- Desenvolver a partir de abril de 2011, Plano de PLR variável para o exercício 2011/2012.

Auxílio Alimentação

§9- A EMPRESA fornecerá, mensalmente, a partir de setembro de 2011, a todos os seus empregados, ticket alimentação no valor total de R$345,00 (trezentos e quarenta e cinco reais), a ser distribuído até o dia 10 (dez) de cada mês.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§10- A EMPRESA deverá fornecer aos empregados, além do Seguro contra Acidentes do Trabalho obrigatório feito junto ao INSS, outro plano de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais (inclusive Invalidez Permanente), sem ônus para o empregado, para excluir o que está previsto no art. 7º inciso XXVIII da Constituição Federal.

§11- A EMPRESA deverá fornecer aos empregados, inclusive aos afastados por doença, licença gestante, acidente de trabalho ou doença ocupacional, Plano de Assistência Médica e Plano de Assistência Odontológica, ambos participativos, incluindo seus dependentes diretos previstos em Lei, ou seja, filhos (as) menores ou incapazes, esposo (a) ou companheiro (a) podendo a EMPRESA descontar de seus empregados e dependentes, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) em consultas a título de co-participação por pessoa, para o Plano de Assistência Médica. Para o Plano de Assistência Odontológica não haverá co-participação.

I- Tanto o Plano de Assistência Médica quanto o Plano de Assistência Odontológica previstos neste instrumento darão cobertura a todos os dependentes diretos do empregado previstos em Lei, ou seja, filhos (as) menores ou incapazes, esposo (a) ou companheiro (a).

II- A EMPRESA acompanhará a qualidade e a abrangência dos serviços médicos e odontológicos prestados aos empregados.

III- Em caso de morte do empregado por acidente no trabalho, a EMPRESA continuará a fornecer assistência médica aos seus dependentes por 1 (hum) ano, sem ônus para os mesmos.

§12- A EMPRESA se compromete a fornecer, quando solicitado pelo empregado, as informações necessárias, a respeito dos planos de Assistência Médica, de Assistência Odontológica e Seguro de Acidentes Pessoais.

Auxílio-Creche

§13- A EMPRESA concederá auxílio-creche no valor mensal de R$232,00 (duzentos e trinta e dois reais) a todas as suas empregadas, bem como empregados viúvos ou separados judicialmente, com a guarda de menores até a idade de 18 (dezoito) meses.

Auxílio Transporte

§14- A EMPRESA obriga-se a fornecer a todos os empregados de campo, transporte que os conduza, quando do início da jornada, da base da EMPRESA para a locação da sonda e, quando for final da jornada, da locação da sonda para a base da EMPRESA, sem contudo, caracterizar horas "in itinere" o tempo de duração do trajeto dos transportados, exceto quanto aos motoristas que os transportarão, no caso da empresa utilizar motoristas próprios.

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- Quando a EMPRESA fornecer ao empregado cursos, palestras e treinamentos relativos à atividade de sondas de produção visando o aprimoramento técnico do mesmo e se o evento ocorrer no dia da sua folga ou do seu repouso remunerado, as horas despendidas com esses cursos serão remuneradas de forma simples, devendo corresponder ao valor/hora do salário base acrescido dos adicionais devidos, sem a incidência do Adicional de Hora Extra ou de dobra.

Normas Disciplinares

§2- O empregado comunicará diretamente, através de terceiros ou do SINDICATO, por qualquer meio idôneo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do momento em que adoecer ou for acidentado, a ocorrência à EMPRESA, independentemente do fornecimento do atestado médico, com vistas a não causar transtornos na operacionalização dos serviços, motivado pela indefinição de sua situação de saúde e do seu retorno ao trabalho.

I- O empregado que não cumprir o estabelecido neste instrumento sofrerá punição disciplinar, sem prejuízo de outras medidas legais.

Desvio e Adaptação de Função

§3- A EMPRESA garante o pagamento do Adicional de Interinidade a partir do primeiro dia de substituição que não tenha caráter meramente eventual, em qualquer situação, tendo como base o menor salário da função interina. Em qualquer caso, o prazo da interinidade não poderá ser superior a 180 (cento e oitenta) dias contínuos.

I- A permanência do substituto por mais de 180 (cento e oitenta) dias na função, obrigará a sua efetivação na função, cargo ou vaga.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§4- 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, com veículo adequado a executar essa tarefa e enviará cópia da CAT ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§5- Os empregados da EMPRESA que dependam de 1 (hum) ano para a aposentadoria por tempo de serviço pleno e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na EMPRESA, contarão com estabilidade provisória até adquirir o tempo necessário para aposentadoria integral, *exceto no caso de falta grave ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora* de serviço na base de lotação do empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Quando o serviço for em turno ininterrupto de revezamento ou em regime de sobreaviso, será sempre regulado pela lei 5811/72, conforme enunciado das súmulas 112 e 391 do TST.

I- No caso de turno ininterrupto de revezamento com jornada normal diária de 12 (doze) horas, poderá ser conforme abaixo:

Aplicada a regra de, para cada dia de trabalho, 1 dia e meio de folga para o regime de turno ininterrupto de revezamento, no sistema de 14 dias de trabalho por 21 dias de folga ou suas proporcionalidades.

Fica expressamente consignado que as folgas, além da 5ª folga mensal, destinam-se a compensar as horas extras excedentes à 6ª hora diária.

Também poderão ser aplicados os arts. 3º e 4º da lei 5.811/72 para o turno ininterrupto de revezamento quando, então, serão pagas 30 horas-extras por mês, previsto neste acordo. Estas horas, juntamente com as folgas, além da 5ª folga mensal destinam-se a compensar as horas excedentes à 6ª hora diária.

II- A escolha da aplicação do regime de trabalho entre os previstos neste acordo será feita em assembléia dos empregados, reconhecida/realizada pelo SINDICATO, acompanhada pela EMPRESA e pelo SINDICATO.

III- No caso de implantação da jornada de 14 dias trabalhados por 21 dias de folga ou suas proporcionalidades previsto neste acordo, não se aplicará a compensação de 30 horas-extras, alternativamente, previsto neste instrumento.

IV- A concessão de folgas em qualquer dos sistemas de revezamento de que trata este acordo, assim como no regime de sobreaviso, quita o repouso remunerado, conforme o art. 7º da lei 5.811/72.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

V- O SINDICATO reconhece que estes sistemas afastam a obrigatoriedade da carga horária semanal de 36 horas e da jornada mensal de 180 horas, quando necessário adaptação da escala de folga aos turnos.

VI- Para os empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento ou em regime de sobreaviso dentro da lei 5.811, aplica-se aos mesmos o enunciado 112 do TST.

§2- A função de vigia de sondas e unidades de *Wireline* com amparo da compensação prevista no art. 7º inciso XIII da C.F.R.B./88, terá escala de trabalho de 1 jornada de 12 horas por 1 dia de folga e suas proporcionalidades, sendo incidente 20% de adicional noturno sobre o salário base, independente do horário trabalhado (diurno, noturno ou misto), estando incluída neste adicional noturno a remuneração da redução da hora noturna prevista no art. 73º parágrafo 1º da CLT, em observação ao enunciado 112 do TST.

§3- A escala de trabalho de vigia deve ser entendida e interpretada da seguinte maneira: após a jornada de 12 horas, o empregado terá o descanso de 12 horas, em obediência ao Art. 66, da CLT, em seguida folgará 24 horas. Ao término deste período , retornará na jornada de 12 horas, seguida de descanso de 12 horas e imediatamente uma folga de 24 horas, perfazendo, assim, 36 horas sem trabalho entre jornadas de 12 horas de trabalho. Esse sistema de folgas compensa o repouso remunerado, previsto no Art. 7, Inciso XV da C.F., e as horas excedentes à oitava diária, em obediência ao Art. 7, Inciso XIII da C.F., os feriados quando trabalhados, serão pagos.

§4- Os empregados que trabalhem exclusivamente durante o dia no período de 05:00 às 22:00 horas, poderão ter carga horária semanal de 44 horas com folga aos domingos ou terão um turno diário de 12 horas com escala de trabalho de 7 dias por semana por 7 dias de folga ou suas proporcionalidades e não trabalharão em regime de turno ininterrupto de revezamento.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Disposição Sobre a Concessão de Férias

§1- A EMPRESA concederá aos seus empregados gratificação de férias da ordem de 65% (sessenta e cinco inteiros por cento) sobre o salário base do último mês trabalhado, mais os adicionais previstos neste Acordo, conforme o regime de trabalho, paga por ocasião das férias.

I- A gratificação de férias prevista neste acordo, que vem sendo paga aos empregados da Sotep desde que foi criada, engloba 1/3 do salário normal, conforme previsto no Artigo 7º, Inciso XVII da CF 88.

II- A EMPRESA garante aos seus empregados o pagamento da indenização da gratificação de férias, correspondente ao período aquisitivo proporcional ou vencido e não gozado, nas rescisões contratuais em que houver direito à parcela de férias e nos casos de aposentadoria.

§2- Fica assegurado que o início das férias coletivas ou individuais, integrais ou parceladas, não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado para os empregados que trabalhem em horário

diurno entre 05:00 e 22:00 horas e não poderá coincidir com feriado para os empregados que trabalhem em qualquer outro tipo de jornada.

I- Na hipótese do início das férias coletivas ou individuais recair em dia de compensação do repouso legal, far-se-á o necessário acréscimo ao término daquelas.

II- O empregado receberá a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

III- Na duração das férias coletivas não serão computados os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

§3- A EMPRESA antecipará aos funcionários que solicitarem, conforme a lei, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinqüenta inteiros por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, baseado no mês vigente, podendo efetuar o desconto do valor nominal antecipado, na época do pagamento previsto em lei.

§4- Em caso de doença ou acidente que venha a manter o empregado afastado por mais de 6 meses, o mesmo não perderá o direito às parcelas proporcionais de férias e de 13º salário do período aquisitivo em que ocorreu o afastamento.

I- A parcela proporcional referente ao 13º salário do período aquisitivo, relativa aos meses efetivamente trabalhados, será paga na ocasião, prevista em lei, do pagamento do 13º salário relativo ao período em que ocorreu o afastamento.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

II- A parcela proporcional referente às férias do período aquisitivo, relativa aos meses efetivamente trabalhados antes do afastamento, será somada à parcela referente aos meses trabalhados após o retorno do funcionário ao trabalho, para efeito do gozo de férias.

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 das normas de segurança e medicina do trabalho e do Ministério do Trabalho (M.T.P.S.).

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 comprovado pela CIPA da EMPRESA.

Equipamento de Proteção e Uniforme

§2- A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, uniforme e outras peças de vestimenta, inclusive equipamentos de proteção individual e de segurança, quando por Lei exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o obrigar.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§3- A EMPRESA facultará a participação dos seus funcionários, Dirigente ou Delegado Sindical eleitos, nas reuniões da CIPA e envidará todos os esforços para efetivar a ação preventiva e corretiva da mesma, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

I- Representantes Sindicais poderão estar presentes como observadores.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Atestados Médicos

§4- 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 180 (cento e oitenta dias).

§5- Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria n.º 3.291 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 20 de fevereiro de 1984.

§6- A EMPRESA fornecerá os atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre e quando necessário ou solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A EMPRESA observará a Lei no tocante ao fornecimento do Perfil Profissiográfico Profissional -

PPP, ou outro que o venha a substituir, contendo informações sobre a atividade, como exposição a agentes agressivos, para fins de instrução de processos de aposentadoria especial, até 180 (cento e oitenta) dias após a rescisão contratual ou solicitação do empregado, bem como a relação dos últimos 60 (sessenta) salários de contribuição.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vetada a dispensa do empregado Dirigente ou Delegado Sindical desde o registro da sua candidatura até a data da eleição, durante o seu mandato, se eleito, e mais 1 (hum) ano após o término do mesmo, exceto por falta grave, devidamente comprovada na forma da lei ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, na base de lotação do empregado, conforme prevê o inciso VIII (oito) do artigo 8º (oitavo) da Constituição Federal e artigo 543 (quinhentos e quarenta e três), parágrafo 3º (terceiro) 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 neste instrumento.

§2- O Dirigente ou Delegado Sindical eleito poderá ser liberado pela EMPRESA durante o período de seu mandato, mediante solicitação escrita do SINDICATO, continuando com suas remunerações e encargos pagos pela EMPRESA.

I- As remunerações e encargos pagos pela EMPRESA serão ressarcidos integralmente pelo SINDICATO.

II- O valor do ressarcimento será descontado do valor das contribuições sindicais imediatamente subseqüentes, recolhido mensalmente dos funcionários ou associados ou de qualquer outra contribuição para o SINDICATO.

III- Poderá ser eleito, no máximo, 1 (hum) empregado da EMPRESA como Dirigente ou Delegado Sindical em cada mandato.

Contribuições Sindicais

§3- 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

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

Sindicalização

§5- 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, 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

§6- O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§7- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho 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 trabalho de seus empregados, a

apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO

REGRAS PARA O INSTRUMENTO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 em conformidade com o artigo 615 da CLT.

§3- Ficam mantidas todas as cláusulas dos acordos e sentenças anteriores, desde que não modificadas ou que conflitem com o atual acordo.

Renovação do Instrumento Coletivo

§5- No período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

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.

§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

EDUARDO FRANCISCO LOBO
DIRETOR
SOTEP SOCIEDADE TECNICA DE PERFURACAO S A