ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002027/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/09/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044169/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001795/2012-78
DATA DO PROTOCOLO: 11/09/2012

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). LUSVALDINO DA LUZ DIAS;

E

ATS SERVICOS LTDA EPP, CNPJ n. 40.359.127/0001-16, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOAQUIM LUCIO VIDEIRA;

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 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste

salarial de 8% (oito por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

§2- A Empresa, poderá antecipar desde que solicitado, o adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13º salário, baseado no salário do mês vigente, podendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento definida em lei.

I- Quaisquer valores pagos a título de adiantamento poderá ser descontado do empregado, mesmo no que tange aos valores referentes à rescisão contratual.

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 trabalhadores sob o regime de trabalho misto quando offshore, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%
Bônus de campo	70%

I- Para os efeitos do presente acordo, considera-se regime de sobreaviso (offshore) os serviços de supervisão e os de apoio operacional às atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar ou em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso, nos termos da Lei n. 5.811/72.

II- Considera-se regime onshore os realizados nas bases, oficinas ou dependências da Empresa e regime misto (onshore/offshore) aquele em que os colaboradores trabalhem parte do tempo em ambiente onshore e parte em ambiente offshore.

III- O empregado que trabalhar no sistema de embarque esporádico, terá direito a um dia de folga para cada dia de trabalho embarcado, e, em caso de dobra, este receberá conforme previsto no §6 desta cláusula.

IV- Para cálculo dos dias embarcados inclui-se o dia de embarque e exclui-se o dia de desembarque. Ficam também excluídos os dias de mobilização, que são os dias em que o funcionário fica a disposição da empresa em hotéis ou pousadas aguardando o dia do embarque efetivo.

V- Os funcionários contratados pelo regime offshore poderão eventualmente trabalhar em regime onshore, ocasião em que não receberão os adicionais de embarque acima mencionados e trabalharão em jornada semanal de quarenta e quatro horas, sendo que o gozo das folgas não ficará prejudicado.

§2- As partes acordam que os empregados em regime de trabalho misto quando offshore, receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore (embarque esporádico), este receberá os adicionais referentes ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando estes à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 horas. Para os trabalhadores offshore o divisor será de 180 horas.

§5- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cem 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.

II- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na Empresa, assim considerados, para efeitos deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocupam disponham de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

Dobra

§6- 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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º 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 + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriado

§7- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 7 (sete) ao ano, quando trabalhados a bordo, serão pagos com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a 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 a razão de 100% (cem por cento).

Participação nos Resultados

§8- A Empresa assegura aos seus empregados operacionais, o pagamento de Participação nos Resultados – PR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101 de 19.12.2000, sendo que a PR não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não servindo como base para compor verbas indenizatórias, gratificação natalina, 13º salário e férias.

§9- O pagamento da participação nos resultados será pago em espécie, anualmente no mês de março após o período de apuração, sem qualquer integração salarial, deduzido, apenas, o imposto de renda, se o caso.

I- A PR será paga segundo um índice do somatório das avaliações mensais obtidas pelo colaborador de seu superior hierárquico imediato, no valor de um salário básico àquele que obtiver avaliação máxima, 2/3 do salário básico aos de avaliação média que obtiverem notas decrescentes até o valor 7 (sete), como limite de premiação.

§10- A participação nos resultados será pago de acordo com o critério de avaliação que será individual para cada empregado, desde que atingidas as seguintes metas:

(a) Assiduidade;

(b) Pontualidade;

(c) Avaliação dos resultados de trabalhos realizados com sucesso;

(d) Cumprimento das diretrizes de SMS – Saúde, Meio Ambiente e Segurança do Trabalho.

I- Os índices de assiduidade e pontualidade dos empregados em regime misto/offshore serão avaliados individualmente, e a participação nos resultados será paga somente quando cada um dos dois índices, assiduidade e pontualidade, forem iguais a 100%.

II- Os índices de assiduidade e pontualidade dos empregados em regime misto/offshore serão verificados no momento em que cada empregado comparecer em local, data e horário designados pela Empresa para os treinamentos e para os embarques às plataformas, nos portos ou aeroportos agendados.

III- Os empregados em regime misto/offshore deverão manter seus exames médicos (ASO) atualizados, de acordo com as previsões específicas contidas no acordo coletivo de trabalho vigente.

§11- São elegíveis para recebimento da PR-2011 os empregados operacionais regime misto (onshore/offshore), não fazendo jus a elegibilidade a PR, os empregados administrativos e os demitido por justa causa no período de apuração – 01/01/2011 a 31/12/2011.

§12- Convencionam as partes que os empregados admitidos na Empresa entre 01/01/2011 a 31/12/2011, farão jus ao pagamento da participação nos resultados, proporcionalmente ao período efetivamente trabalhado, assim como os demitidos sem justa causa ou demitidos por pedido de demissão no período de apuração.

Auxílio Saúde

§13- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica, no qual o empregado poderá arcar com até 30% (no seu plano pessoal) do seu custo via desconto em folha de pagamento, sem integração salarial dos valores correspondentes, para quaisquer efeitos, cessando a sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho. O plano para dependentes será custeado pelo funcionário, podendo a empresa, por mera liberalidade, custear parte do plano dos beneficiários.

I- Por beneficiários diretos dos empregados da Empresa, compreende-se o cônjuge ou companheira (o) legal, filhos menores de 18 (dezoito) anos e os filhos maiores de 18 ate 24 (vinte e quatro) anos, desde que estudantes de instituição de nível superior. Sendo certo que tais condições devem ser comprovadas a critério da Empresa.

II- O plano ofertado poderá variar entre funcionários e dependentes ficando a cargo da empresa a escolha da operadora do plano médico.

Seguro de Vida

§14- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento do seguro contra acidente de trabalho pelo INSS, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez permanente, morte natural e acidental, benefício este que não se integrara a remuneração para quaisquer efeitos.

Auxílio Alimentação

§15- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket alimentação ou refeição, em número correspondente aos dias úteis trabalhados, com valor unitário de R$ 18,00 (dezoito reais), extensivos aos empregados que trabalham no sistema de regime misto.

Auxílio Transporte

§16- A Empresa concederá transporte para os seus funcionários, de ida ao trabalho e de volta a sua residência, de acordo com a política da Empresa. Tal benefício poderá ser substituído por auxílio combustível mensal ou em espécie em valor fixo.

I- Para efeito do benefício previsto do caput deste parágrafo, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa. Caso o empregado mude de endereço arcará com os custos do transporte que por ventura forem acrescidos.

II- A concessão da passagem aérea ou do transporte rodoviário em cartão ou em espécie, não integra o salário para qualquer fim de direito.

III- Faculta-se à Empresa proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados

ao transporte coletivo, o deslocamento integral dos empregados que laboram em terra (onshore), na forma do art. 8.º da Lei Federal n.º 7.418/1985. Não sendo viável essa modalidade de transporte e também não sendo viável o modo normal de fornecimento do vale-transporte urbano (Rio Card ou assemelhados), uma vez que alguns empregados residem em outros Municípios onde o transporte público é deficiente, faculta-se à Empresa, excepcionalmente, conforme o caso, o fornecimento de vale-transporte em dinheiro aos empregados que dele necessitem. Em qualquer das hipóteses, será descontada do empregado, o percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base.

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- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, 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 a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme discriminado abaixo:

SAÍDA DA EMPRESA	*PERCENTUAL DE RESSARCIMENTO*
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão até o 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 12º mês	20%
A partir do 12º mês	isento

I- O empregado demitido por justa causa deverá ressarcir a Empresa o custo total do curso.

II- A Empresa poderá admitir funcionário que não esteja com curso obrigatório válido, tais como, CBSP, espaço confinado, HUET ou outro necessário para função, provendo o curso e descontando 100% na folha de pagamento.

III- No caso de cursos de qualificação providos pela empresa o empregado que for reprovado terá descontado 50% em primeira reprovação e 100% em segunda reprovação, dando ciência ao empregado por escrito no ato da admissão.

§2- 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.

§3- 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 medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

§4- Os cursos oferecidos na base da Empresa não contarão como período trabalhado.

Normas Disciplinares

§5- Sempre que o empregado por 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.

§6- 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.

§7- 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, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

Desvio e Adaptação de Função

§8- 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 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação recebida, *será automaticamente promovido, caso contrário, retornará a sua função de origem.*

§9- 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.

I- Não obstante o disposto acima, somente terá direito a receber a diferença salarial correspondente a função superior, o empregado que executar integralmente com autonomia toda a função do empregado na função superior a qual está sendo substituído.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo 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 Sindicato.

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 à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§12- 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.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§13- 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário.

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

§2- Aos empregados tutelados pela CLT, fica estabelecida à jornada de trabalho de 44(quarenta e quatro horas) semanais.

I- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro 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 Segurança e da CIPA,. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das *normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único,* alíneas, "a" e "b" da CLT.

Política a Prevenção de Álcool e Drogas

§2- 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 estabelecidas 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.

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.

Exames Médicos

§4- 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. O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

§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- 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)

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

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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.

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 beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, o 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% (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 Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, com a especificação se o período de aviso 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 na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

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.

§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 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- 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 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- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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

LUSVALDINO DA LUZ DIAS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

JOAQUIM LUCIO VIDEIRA
DIRETOR
ATS SERVICOS LTDA EPP