ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000521/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/04/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071042/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000445/2012-94
DATA DO PROTOCOLO: 08/02/2012

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

WB GESTAO DE SERVICOS CENTRAIS LTDA-EPP, CNPJ n. 11.832.881/0001-23, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MAXIMA LUCIA DE OLIVEIRA BARROS;

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 Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 7% (sete por cento) incidente sobre o salário base vigente em setembro de 2011.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos adicionais

§1- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste instrumento que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa, proporcionalmente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

I- O empregado embarcado terá direito ao adicional de periculosidade na proporção de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário base, referente aos dias que permanecer embarcado, bem como terá direito ao adicional noturno no equivalente a 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, quando trabalhar no período entre 22:00 horas e 5:00 horas do dia seguinte.

Adicional de Periculosidade 30,00%

Adicional Noturno 20,00%

II- A relação de trabalho x folga, será de um dia de folga para cada dia de embarque.

III- O dia de desembarque será considerado como dia de trabalho quando o desembarque ocorrer após as 12:00h.

IV- Na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subseqüente ao desembarque.

Das Horas Extras

§2- As horas extras dos trabalhadores 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).

I- As horas extras previstas neste instrumento 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 estabelecidas no art. 61.

II- Nos casos de embarque, somente serão contabilizadas horas-extras quando a jornada de trabalho do empregado exceder 12 (doze) horas por dia, desde que forem previamente acordadas, por escrito, entre o chefe imediato e o empregado devidamente comprovado.

Feriado

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§3- A Empresa pagará aos trabalhadores os feriados municipais, estaduais, tendo como referência territorial a sede da empresa, e nacionais, quando trabalhados, e serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

I- Fica acordado que o feriado offshore comemorado na segunda 6ª feira do mês de agosto somente se aplicará para os empregados que estejam contratados especificamente no regime offshore, não se aplicando aos demais empregados.

Auxílio Transporte

§5- A Empresa fornecerá aos seus empregados vale transporte na forma da Lei, com a participação do empregado no percentual de 1% (um por cento), com o respectivo desconto em folha de pagamento. O vale transporte será concedido aos dias efetivamente trabalhados, não tendo direito a este benefício nos dias não trabalhados.

Viagem a Serviço

§6- Fica estabelecido que os empregados em viagem a serviço da empresa receberão horas extras de percurso que serão creditadas no banco de horas, conforme tempo estimado de deslocamento do local de origem até o local de destino e a empresa se responsabilizará pelas passagens, estadias e alimentação do empregado sem nenhum ônus para o mesmo.

I- As horas de percurso a serem creditadas no banco de horas, somente serão devidas após o cumprimento da jornada de trabalho de 8 (oito) horas do empregado no dia do deslocamento para a viagem a serviço da empresa.

II - A alimentação aqui mencionada compreende o café da manhã e jantar, pois quanto ao almoço o empregado já recebe normalmente o ticket conforme o §7.

III- Nos casos das viagens dos empregados que optam pelo ticket alimentação, a empresa arcará também com o almoço, porém descontará os ticket´s correspondente ao n.º de dias da viagem.

Auxílio Alimentação

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§7- A Empresa fornecerá aos empregados onshore, ticket refeição com valor unitário em número correspondente aos dias úteis efetivamente trabalhados e valor correspondente ao preço médio de alimentação regional, sendo 5% (cinco por cento) deste valor custeado pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento, conforme abaixo:

Unidade Macaé: R$13,00 (treze reais)

Un-Campos: R$12,00 (doze reais)

Un-Vitória: R$12,00 (doze reais)

Un-Rio: R$13,00 (treze reais)

Serviços Centrais: R$13,00 (treze reais)

I- Considerando que os trabalhadores offshore possuem alimentação a bordo, fica estabelecido que o período em que o empregado estiver efetivamente embarcado, não receberá o ticket refeição.

§8- Fica estabelecido que em caso de ausência do empregado no trabalho, qualquer que seja o motivo, o mesmo terá descontado o vale transporte e o ticket refeição, uma vez que a finalidade desses benefícios é garantir o transporte e a alimentação do empregado no exercício de sua atividade profissional.

Auxílio Saúde

§9- A Empresa fornecerá ao trabalhador plano de saúde compartilhado de assistência médica, extensivo aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando o direito ao benefício com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos (a) até 18 anos, os filhos até 24 anos desde que estejam

cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Auxílio Odontológico

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§10- A Empresa fornecerá exclusivamente ao trabalhador plano odontológico, sem ônus, cessando o direito ao benefício com a extinção do contrato de trabalho.

I- No caso dos dependentes legais, o empregado que desejar incluí-los no plano odontológico ficará obrigado a arcar com o custo de R$18,66 (dezoito reais e sessenta e seis centavos) por cada dependente incluso no referido plano, descontados mensalmente do empregado.

Seguro de Vida

§11- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados o seguro de vida, cessando o direito ao benefício com a extinção do contrato de trabalho.

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 fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento e o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após o término do curso. Caso venha pedir o seu desligamento, o empregado ressarcirá à Empresa com um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	*100% do valor, por cada mês de curso realizado*
Da realização ao 12º meses	80%
Do 13º ao 16º mês	60%

Do 17º ao 20º mês	40%
Do 21º ao 23º mês	20%
Após 24º mês	Isento

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O ressarcimento do curso se aplica a todos os empregados, inclusive em caso de dispensa por justa causa.

II- 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.*

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

§4- O Empregado em embarque eventual que, após o embarque, durante o seu período de folga vier a embarcar por outra Empresa sem autorização por escrito da empresa, terá seu contrato de trabalho rescindido.

Danos ao Empregador

§5- Fica estabelecido que qualquer dano material que o empregado, por culpa exclusiva ou dolo, causar ao empregador, poderá ser descontado de seus vencimentos o valor nos termos do §1º artigo 462 da CLT. Para aplicar o estabelecido nesse parágrafo, é imprescindível que a Empresa comprove a culpabilidade do empregado e que esta não concorreu para o evento.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

II- Na hipótese de 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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§6- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§7- 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 à Gestante

§8- A Empresa garante emprego e salário à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Aos empregados tutelados pela CLT, fica estabelecido o cumprimento da jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de 2ª à 6ª feira, conforme discriminado abaixo:

de 07:00 as 16:48, com intervalo de almoço de 12:00 as 13:00 horas;

de 07:30 às 17:18, com intervalo de almoço de 12:00 às 13:00 horas.

de 08:00 às 17:48, com intervalo de almoço de 12:00 às 13:00 horas.

I- A Empresa observará para efeito de cálculo do salário-hora dos empregados, o divisor mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

§2- O empregado que por motivos particulares se ausentar do posto de trabalho durante o horário de expediente, deverá obrigatoriamente obter autorização do Coordenador ou Gerente, e este período de ausência será creditado para posterior compensação, sob pena de ter as horas não trabalhadas descontadas.

§3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 244, §2º da CLT. A simples utilização do celular pelos empregados não caracteriza ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação da Jornada de Trabalho

§4- A Empresa poderá instituir com seus empregados um acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§5- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

I- As horas extras somente serão realizadas mediante autorização prévia e por escrito pelo Gerente de Base ou Gerente Geral, comprovadas mediante o preenchimento e assinatura da referida autorização.

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

III- Iniciado o processo, gera a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

IV- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, eqüitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§6- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 02 (dois) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

§7- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

I- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este 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.

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- No exercício das atividades profissionais, todo e qualquer acidente ocorrido, durante as atividades profissionais, deve ser comunicado de forma imediata ao departamento de segurança do trabalho da empresa.

II - Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações de risco que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pelos membros da CIPA ou Segurança do Trabalho. 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 ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando 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, bem como nos trabalhadores onshore, 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 anti-drogas 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 24 (vinte e quatro) horas,

após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, 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 os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

Atestado de Acompanhamento Médico

§4- Fica estabelecido que os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) para abonar o dia de trabalho, o empregado deverá comprovar no prazo de quarenta e oito horas a necessidade da ausência ao trabalho de acordo com o Enunciado 95 do TST. Caso não o faça, deverá *compensar o dia não trabalhado para não incorrer em prejuízo salarial.*

§5- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

§6- Fica convencionado que todo funcionário que estiver afastado do serviço por motivo de doença ou acidente do trabalho, quando do retorno ao trabalho deverá apresentar-se ao departamento de pessoal da Empresa para ser encaminhado ao médico do trabalho para avaliação, antes do retorno ao trabalho, independente do período de afastamento.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§8- O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico realizado, e 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.

§9- De acordo com o previsto no sub-item 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.

§10- Tendo em vista o estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, fica acordado que em caso de demissão da empregada, será obrigatório o exame de gravidez, independente do tempo do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o termino do 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, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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 respectiva contribuição tem como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo, não cabendo o desconto aos empregados pertencentes à categoria diferenciada, salvo se forem beneficiados pelo respectivo acordo.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado aos empregados filiados ao SINDITOB o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (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 à 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 escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalhos 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 O INSTRUMENTO COLETIVO

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 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.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- 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

§6- A empresa possui como atividade fim o ensino livre na área de treinamentos industriais, não executando qualquer atividade na área de extração, prospecção, beneficiamento ou produção de petróleo, ressalvando embarques esporádicos, com a finalidade exclusiva de ensino.

§7- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§8- As condições de trabalho ora ajustadas vigoram no prazo assinado para o presente acordo, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho, conforme previsão do Enunciado n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

§9- 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.

§10- 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

MAXIMA LUCIA DE OLIVEIRA BARROS
SÓCIO
WB GESTAO DE SERVICOS CENTRAIS LTDA-EPP