ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001968/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/12/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064847/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.119427/2020-06
DATA DO PROTOCOLO: 08/12/2020

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

ATLAS COPCO BRASIL LTDA, CNPJ n. 57.029.431/0038-90, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). FERNANDO GROBA PORTO;

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 01º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 novembro de 2020 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **4,77% (quatro vírgula, setenta e sete por cento)** incidente sobre o salário base praticado em outubro de 2020, observado o teto salarial de R$ 9.592,00 (nove mil, quinhentos e noventa e dois reais).

I- Teto Salarial: O aumento salarial previsto no parágrafo 1º acima, será aplicado observando o teto salarial **de R$ 9.592,00** (nove mil, quinhentos e noventa e dois reais). Para os salários iguais ou superiores a este teto, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de **R$ 458,00** (quatrocentos e cinquenta e oito reais) a ser pago a partir de 1º de novembro de 2020.

II- A Empresa poderá compensar na próxima data-base, a antecipação do reajuste salarial, concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente ao período de 01/11/2020 a 31/10/2021, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%
Adicional Noturno	20%

§2- Os adicionais previstos no parágrafo §1º supra da presente cláusula estão adstritos aos contratos em que os empregados estão vinculados e serão pagos da seguinte forma:

I- Os empregados em atendimento em plataforma de petróleo e gás em operação e/ou barco/navio em regime offshore, receberão os adicionais de periculosidade 30% e adicional de sobreaviso 20%.

§3- O Adicional noturno de 20% será pago exclusivamente quando o empregado laborar no período noturno.

§4- O dia do desembarque será considerado dia de folga e na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, o restante da folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

I- O disposto no §4 não se aplica aos empregados que trabalham no regime offshore de revezamento, sendo considerado folga o dia do desembarque, independentemente se o desembarque ocorrer na véspera do final de semana ou feriado, sendo imediatamente aplicado.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Das Horas Extras

§5- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

§6- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério:**salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.**

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados.**

II- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado médico após sua realização. Na hipótese do trabalhador dar o atestado médico após a realização da dobra, a mesma será considerada como folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho, acidente de trabalho e ASO inapto.

Feriado

§8- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§9- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para manutenção do plano de assistência médica será descontado dos empregados beneficiários uma mensalidade a partir de 1% do valor do plano básico, dependendo da faixa salarial, que evolui progressivamente, podendo chegar até 10% do plano básico. No caso do empregado optar por outros planos (prático ou versátil) o valor a ser descontado será correspondente à soma da mensalidade do plano básico mais a diferença do custo do plano escolhido.

II- Os valores da assistência médica sofrem reajuste anual, conforme negociação da empresa com a fornecedora do serviço contratado.

III- No tocante à manutenção do plano de assistência odontológica, não será descontado valor algum da remuneração dos empregados beneficiários, exceto se o mesmo optar por um upgrade no plano de assistência odontológica, sendo descontado em folha de pagamento a diferença do custo entre o plano básico e o plano escolhido.

Seguro de Vida

§10- A Empresa fornecerá aos seus empregados, seguro de vida em grupo cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Refeição

§11- A fim de auxiliar a alimentação daqueles que estiverem laborando na base da Empresa, esta última fornecerá aos empregados onshore e administrativo ticket refeição com valor unitário de **R$ 39,00 (trinta e nove reais)**, em número correspondente aos dias úteis trabalhados.

§12- O referido custeio não será devido aos colaboradores afastados em gozo de benefício previdenciário junto à Previdência Social, bem como àqueles que estiverem exercendo suas atividades em regime offshore, sendo que estes últimos receberão alimentação gratuita a bordo.

§13- Aquele que gozar do referido benefício, terá a este título desconto em seus proventos de **R$ 7,80/dia**.

§14- O benefício ora estabelecido possui natureza indenizatória, não integrando o salário daqueles que o auferirem, a qualquer título que seja, nem se incorporará à remuneração para qualquer efeito.

Auxílio Transporte

§15- Será fornecido vale transporte ao trabalhador onshore nos estritos termos e, na forma da lei 7.418/85, regulamentada pelo decreto 95.247/87.

§16 - Nos termos do § 2º do art. 58 da lei 13.467 de 2017 o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§17- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT.

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. Dependendo do curso oferecido, o empregado se

compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 2º mês	80%
Do 3º ao 6º mês	60%
Do 7º ao 9º mês	40%
Do 10º ao 12º mês	20%
Após 12º mês	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.

II- Os treinamentos deverão ser ministrados, preferencialmente, durante o período em que o funcionário estiver em escala de trabalho, conforme determina a NR-37. Em caso de força maior, havendo a necessidade da realização durante o período de folga, a empresa deverá indenizar este dia ao funcionário, conforme discriminado: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias de curso x 1.**

III- 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 confissão 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- 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 RTA (Requisição do Transporte Aéreo) 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 previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Alteração do Contrato de Trabalho

§3- Nos contratos individuais de trabalho, a alteração do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

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

Estabilidade à Gestante

§5- 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

§6- 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.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§7- 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.

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 offshore observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo até 14 (quatorze) dias trabalhados por igual período de folga.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§2- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- Aos empregados tutelados pela CLT fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 40h (quarenta horas) de segunda à sexta-feira.

Compensação de Jornada de Trabalho

§4- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação e Redução de Jornada de Trabalho

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

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

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

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

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

§7- O prazo de duração do presente acordo não poderá ultrapassar o prazo de 12 (doze) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

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

§9- 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.

Banco de Dias

§10- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido, conforme se segue: **(Salário base + adicionais) / 30 x nº folgas não concedidas x 1**.

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 da Economia.

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.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos serão preferencialmente emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas após emissão, e o período remunerado pela Empresa será pago pelo salário bruto contratual do empregado. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo trabalho/embarque.

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

§3- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb nº08 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 do exame demissional não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§4- O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, deverá realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

I- O exame médico demissional realizado deverá ser idêntico ao exame médico admissional, desde que não haja mudança de médico e/ou empresa que prestará o serviço de medicina ocupacional, quando poderá ocorrer pequena alteração no layout do documento.

§5- 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)

§6- 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia 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 subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

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

Sindicalização

§4- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados expressamente pelo empregado, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverão ser realizada nos termos do art. 477 da CLR.

§7- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgada através dos meios de comunicação do

Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregadas no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta de acordo coletivo de trabalho de acordo em conformidade com a **IN do MTE** - **SRT Nº 20 DE 24.07.2015.**

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

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 de trabalho.

I- O presente abrangerá Empregados das Empresas que Prestam Serviços nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar, bem como aqueles engajados em tal atividade, com abrangência territorial em Macaé/RJ.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Renovação do Instrumento Coletivo

§3- As partes consentem também em que durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§4- 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

§5- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem à Categoria dos Aquaviários.

§6- 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.

§7- 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 da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

FERNANDO GROBA PORTO
GERENTE
ATLAS COPCO BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.