# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001001/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 12/08/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014426/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.112923/2020-21
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/08/2020

**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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

GYRODATA DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.513.217/0001-56, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). GUILHERME HANDEL OLIVEIRA COSTA ;

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 setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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-** Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,5** (dois vírgula cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

**I-** A empresa adotará a partir de 01/09/2020, piso salarial no valor de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

**II-** Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedido espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

### Plano De Carreira

**§2-** As funções estipuladas no plano de carreira dos especialistas de campo, está estabelecido conforme Política Interna de aprendizagem e evolução de carreira. O especialista deve realizar as solicitações via sistema com evidências para seu gerente direto e aguardar aprovação.

**I-** A empresa pagará bônus de embarque aos empregados de acordo com critérios estabelecidos na sua Política Interna.

# 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 em **regime misto de trabalho** (offshore), que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

| | |
|---|---|
| Adicional de Periculosidade | 30% |
| Adicional de Sobreaviso | 30% |
| Horas acordadas | 41,60% |

**§2-** Os empregados em regime misto de trabalho e embarque eventual receberão os adicionais previstos neste instrumento, independentemente de efetuarem, ou não, embarques, acrescidos das folgas correspondentes aos dias efetivamente embarcados.

**Das Horas Extras**

**§3-** As horas extras dos trabalhadores serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados**.** Obrigatoriamente a jornada deverá ser comprovada através de timesheet "onshore e offshore" apresentada ao gerente direto e assinada por ambas as partes.

**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 excepcionalíssimas previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

**Dobra**

**§4-** Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.**

**II-** Em caso de dobra, o empregado só receberá os valores correspondentes à essa dobra, caso não apresente atestado médico após sua realização. Caso o empregado apresente atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, quando os mesmos, forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa

**Feriados**

**§5-** Os feriados nacionais quando trabalhados, e não compensados com as folgas correspondentes, serão pagos nos termos do artigo 9º, da Lei nº 605/49, do § 3º, do artigo 6º, do Decreto nº 27.048/49 e da Lei no 5.811, de 11/10/1972.

**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 com adicional de 100% (cem por cento).

**Auxílio Alimentação**

**§6-** A Empresa concederá aos seus empregados onshore e administrativo **ticket refeição** no valor de **R$671,00,** correspondentes aos dias úteis trabalhados e refeição utilizando a estrutura disponível.

**§7-** A Empresa concederá a todos os seus empregados **vale alimentação** no valor de **R$704,00.**

**Tele Trabalho (Home Office)**

**§8-** A empresa poderá acordar com seus empregados as regras e condições para a realização do trabalho a distância (teletrabalho) conforme estabelece o art. 75-A e seguintes da CLT, devendo tal modalidade, constar expressamente no contrato individual de trabalho que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como, as disposições da realização do trabalho remoto.

**Auxílio Saúde**

**§9-** A Empresa fornecerá ao trabalhador plano de saúde, com custeio equivalente a 10% sobre o valor total do plano, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

**I-** Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, também poderão fazer jus ao plano de saúde, ficando o empregado obrigado a custear 10% do valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

**II-** Para efeito deste benefício consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos menores de 18 anos e os maiores de 24 anos desde que cursando escola técnica ou ensino de nível superior, os filhos de portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

**Seguro de Vida e Assistência Funeral**

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

**Auxílio Transporte**

**§11-** A empresa concederá passagem rodoviária para seus empregados do local do domicílio do empregado até o local de embarque, de acordo com a política da Empresa, bem como o vale transporte aos trabalhadores onshore na forma da lei.

**I-** Para efeito da concessão do benefício previsto no parágrafo, supra, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão.

**§12-** Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, 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.

**§13-** Todos os benefícios concedidos pela Empresa inclusive automóveis cedidos aos seus trabalhadores, o serão para o trabalho, não tendo caráter salarial e não integrando 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 Profissional**

**§1-** A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo, se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total dos custos, viagens e diárias referentes ao curso, conforme demonstrativo abaixo:

| Saída da Empresa | Percentual de Ressarcimento |
|---|---|
| Da conclusão ao 2º mês | 80% |
| Do 3º ao 5º mês | 60% |
| Do 6º ao 8º mês | 40% |
| Do 9º ao 11º mês | 20% |
| Após 12º meses | Isento |

**I-** 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 está autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

**II-** O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

**§2-** Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido no parágrafo supra, abrange todos os empregados que realizarem os referidos cursos.

**Normas Disciplinares**

**§3-** 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.

**§4-** 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-** Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

**II-** O pagamento da multa não impede a Empresa o direito de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§5-** Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Após o período de treinamento, o empregado será avaliado, e se aprovado, o mesmo será promovido. Caso contrário, retornará a sua função anterior.

**§6-** Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que desempenhe função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente no período da substituição.

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

**§7-** Os empregados da Empresa poderão realizar cursos e apoiar a Gyrodata em outros países, conforme expressamente autorizado no contrato individual de trabalho.

**Alteração do Contrato de Trabalho**

**§7-** 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**

**§8-** Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a empresa deverá emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e deverá enviar cópia da CAT ao Sindicato.

**§9-** Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa a alta, pela perícia do INSS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. O descumprimento do prazo estabelecido autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

**I-** Sempre que o Empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do

auxílio previdenciário pertinente ao caso, e estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

**Estabilidade à Aposentadoria**

**§10-** Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço 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**

**§11-** 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**

**§12-** 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**

**§13-** A Empresa possui uma 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 de trabalho do trabalhador offshore será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

**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-** A jornada de trabalho dos empregados onshore e administrativo, será de 44 horas semanais.

**I**- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configura regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

**Horário de alimentação na base em Macaé.**

**§4-** A empresa concederá horário fixo de almoço para seus empregados com início às 12:00 e término as 13:00 diariamente, sem necessidade de marcar o ponto no horário de almoço.

**Horário flexível de trabalho**

**§5-** O funcionário deverá respeitar as 8 horas de trabalho diário que poderá ser flexibilizada entre as 05:00 e as 20:00 horas. Em casos eventuais a empresa poderá determinar o horário de início e fim da jornada de trabalho

respeitando o tempo mínimo de descanso.

**Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho**

**§6**- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos entre as 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.

**I**- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

**Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas**

**§7-** 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 de banco de horas.

**§8-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) 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.

**§9-** 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.

**§10-** 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**

**§11-** As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e embarque eventual** de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, **serão 50% compensadas logo ao desembarque, e 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.

**I-** Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore que labora em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

## 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 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 somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser 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 72 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, 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 e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

**§3-** O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gera folga corresponde ao período em que o empregado esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

Caso o funcionário esteja de atestado em seu período de folga, será computado como folga sem interrupções.

**I-** Fica estabelecido que o empregado deverá se apresentar no dia seguinte ao término do seu atestado médico, para avaliação do médico do trabalho da empresa para a realização de exame médico para atestar suas condições de retorno a atividade laborativa. O não comparecimento do empregado implicará em falta que será considerada até a efetiva apresentação ao médico do trabalho e liberação para o trabalho.

**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 estipulado pela Empresa.

**§5-** De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

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

**§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) e o laudo técnico pericial 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 e, se eleito, 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 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, 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-** Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, a ser descontada apenas 1 (uma) vez, após a transmissão e registro do presente Acordo e recolhida até o 10º (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.

**II-** Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

**Sindicalização**

**§3-** 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, previa e expressamente, 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**

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

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

**§6-** As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

**§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.

**Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas**

**§8-** É facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme previsto no artigo 507-B da CLT.

## 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 divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

**I-** Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-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 acordo coletivo de trabalho 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.

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

**Mecanismo de Solução de Conflitos**

**§5-** 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**

**§6-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

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

**§8-** Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério da Economia, 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

**AMARO LUIZ ALVES DA SILVA**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL**

**GUILHERME HANDEL OLIVEIRA COSTA**
**GERENTE**
**GYRODATA DO BRASIL LTDA**

# ANEXOS
# ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS GIRODATA

Anexo (PDF)

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