ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000985/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008474/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112800/2020-90
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2020

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: e Registro n°:

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

OSM DO BRASIL GERENCIAMENTO DE OPERACOES MARITIMAS LTDA, CNPJ n. 08.800.454/0001-59, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). INDIOMAR CROSOE DE OLIVEIRA SELAU;

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 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º 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- Em1º de setembro de 2018 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,64%** (três inteiros e sessenta e quatro centésimos por cento) sobre o salário base praticado em agosto de 2018.

I- O reajuste salarial previsto neste parágrafo, será retroativo de 01/09/2018 a 31/08/2018.

§2- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,28%** (três inteiros e vinte e oito centésimos por cento) sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

§3- Em1º de setembro de 2020 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial, equivalente ao INPC acumulado no período de 01/09/2019 a 31/08/2020, sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

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 de trabalho offshore, 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	32,50%
Horas jornadas	41,60%
Total	130,10%

Das HorasExtras

§2- As horas extras dos trabalhadores offshore, quando não compensadas com as folgas correspondentes, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas, calculadas da seguinte forma: **salário base + adicionais / 180.**

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- Fica convencionado que as horas extras dos empregados somente serão realizadas, quando estas forem previamente acordadas e autorizadas, por escrito, entre o empregado e o chefe imediato.

§3- As horas extras efetivamente trabalhadas no dia do desembarque serão pagas de acordo com o disposto no parágrafo segundo acima.

I- Fica acordado que para efeito da contagem dos dias embarcados, será considerado o dia do embarque não importando a hora de embarque. Para o desembarque será usado o mesmo critério, considerando como folga o dia do desembarque.

Dobra

§4-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 remuneração obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.**

I- Em razão do sistema de revezamento, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: **[(salário base + adicionais) / 30 dias)] x número de dias não folgados x 2.**

II- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado médico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Feriado

§5- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, Corpus Christi, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento).

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore, e será pago com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhado a bordo.

Auxílio Alimentação

§6-A empresa fornecerá, a cada empregado, um vale alimentação no valor mensal de **R$ 750,00** (setecentos e cinquenta reais).

Ajuda de Custo

§7- A empresa pagará a cada empregado, mensalmente, ajuda de custo no valor de **R$ 495,00** (quatrocentos e noventa e cinco reais), a partir da assinatura deste acordo. O valor deverá ser utilizado pelo empregado para cobrir despesas com táxi, passagens rodoviárias e alimentação nos deslocamentos terrestres dentro do estado do Rio de Janeiro.

I- Qualquer deslocamento que seja solicitado pela empresa, que não seja para embarque ou desembarque, será providenciado pela empresa, o deslocamento, mesmo que seja deslocamento intermunicipal dentro do estado do Rio de Janeiro.

II- O endereço que a empresa utilizará, para fins de emissão de passagens interestaduais rodoviárias ou aéreas, o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão.

Auxílio Transporte

§8- Para os empregados que que residem fora do estado do Rio de Janeiro, a empresa providenciará passagem interestadual rodoviária ou aérea, a cada embarque e desembarque. Os deslocamentos necessários dentro do estado do Rio de Janeiro serão realizados pelo próprio empregado, conforme §7 acima.

§9 - 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.

Auxílio Saúde e Odontológica.

§10-A Empresa se compromete em manter aos seus empregados e dependentes, no plano de assistência médica e odontológica.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos menores de 18 anos e as filhas maiores até 21 anos ou ambos até 24 anos, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de necessidades especiais mediante comprovação do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§11-A Empresa fornecerá aos seus empregados, seguro de vida em grupo.

§12-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

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§1- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los, todos válidos, sob pena incorrer em falta, uma vez que os cursos são ministrados e custeados pela empresa.

I- Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado ficará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso.

§2- O descumprimento do estabelecido no §1 impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§3- O disposto no **§1, I e §2** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional na empresa.

Qualificação e Formação Profissional

§4- Os empregados offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo abaixo: **[(salário base + adicional) / 30] x número de dias de curso.**

§5- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de qualificação e aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa, por um 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 demonstrativo:

Saída da Empresa	**Percentual de Ressarcimento**
Antes da conclusão do curso	100%
Até o final de 12º mês após a conclusão	80%
Do 13º até o final do 16º mês de conclusão	60%
Do 17º até o final do 20º mês de conclusão	40%
Do 21º até o final do 24º mês de conclusão	20%
Após o 25º mês de conclusão	Isento

Normas Disciplinares

§6-No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação e transporte 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 RTA (Requisição de 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 CLT.

II- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Alteração do Contrato de Trabalho

§8- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência 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.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Quando por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens, a transferência do regime de trabalho deverá ser feita em conformidade com o art. 9º, parágrafo único da Lei 5.811/72.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrência de acidente de trabalho ou 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.

§11- 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

§12- 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

§13- 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

§14- 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

§15- 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 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- Os horários dos trabalhadores offshore serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 hs.

b) das 18:00 às 06:00 hs.

c) das 07:00 às 19:00 hs.

d) das 19:00 às 07:00 hs.

e) das 12:00 às 24:00 hs.

f) das 24:00 às 12:00 hs

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

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.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Parcelamento das Férias

§1- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da CLT.

I- Considerando a previsão contida no artigo 611-A, a empresa poderá definir se o período de férias do empregado sobreporá ou não o período de folga.

II- Caso o período de férias sobreponha o período de folga, os dias de folga não gozados serão calculados da seguinte forma: (**salário base + adicionais) / 30 * total de dias de férias que sobrepõem dias de folga)**

Retorno das Férias.

§2- Considerando o disposto no artigo 130 da CLT, ao términodo gozo de seu período de férias, do empregado que labora no regime offshore, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de incorrer em falta.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1-Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestarem serviços dentro 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 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa poderá, a seu critério, permitir a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, facilitando as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

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, quando necessário, serem acompanhados 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 24 (vinte quatro) 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 ou e-mail, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa (definir prazo).

III- O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga correspondente ao período em que o empregado esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

IV- 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. 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-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 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 NONA - 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 de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado sindical, não fará jus a estabilidade.

Contribuições Sindicais

§2-Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, 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.

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- Em caso de filiação, 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, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

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

§6- 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

§7- 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- A Fica estabelecido que este acordo aplica-se exclusivamente aos **Empregados Offshore que Prestam Serviço sem Embarcações de Apoio Marítimo.**

§2- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§3- 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

§4-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

§5- Concordam as partes, ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão.

I- Na a data base, setembro de 2020, o reajuste salarial será o IPNC integral do período dos 12 meses que antecede a data-base (01/09/2019 a 31/08/2020), conforme estabelecido na cláusula terceira deste instrumento.

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 do presente acordo os empregados pertencentes à 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.

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

INDIOMAR CROSOE DE OLIVEIRA SELAU
PROCURADOR
OSM DO BRASIL GERENCIAMENTO DE OPERACOES MARITIMAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS OSM

Anexo (PDF)

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