ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ003071/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065760/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115500/2021-43
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2021

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 ;

E

RESERVOIR GROUP DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 13.487.493/0001-88, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de agosto de 2022 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- Em 1º de setembro de 2021, a Empresa concederá a todos os seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,94% (dois vírgula noventa e quatro porcento)**, incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2021 a 31/08/2022, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

II- A empresa manterá o piso salarial de **R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais)** não aplicável aos auxiliares de serviço geral, de apoio aos trabalhadores das atividades fins da empresa, aprendizes e estagiários.

III- Os empregados em cargo executivo, assim considerado o diretor Pedro Alexy Lopez Ramirez, poderão a critério da empresa não fazerem jus quaisquer acréscimos de ganho real disposto nesta cláusula, mas ficando a eles assegurado um reajuste salarial nunca inferior relativo à reposição da inflação com base no índice aqui previsto, além do direito de negociarem diretamente com a EMPRESA outras vantagens.

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, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional HRA (Hora de Repouso e Alimentação)	32,50%

I- Para os empregados que trabalhem em regime de sobreaviso as partes acordam os seguintes adicionais que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de sobreaviso	32,50

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado que labora no regime *onshore*, este receberá os adicionais noturno e o HRA previstos neste instrumento, proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas adquiridas.

I- Fica excluído do parágrafo supra o adicional de periculosidade, nos termos do art. 611-B, XVIII da CLT, que deverá ser pago de forma integral.

Adiantamento do 13° Salário

§3- A Empresa antecipará adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13° salário (décimo terceiro) salário aos seus empregados, baseado no salário do mês vigente, podendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento previsto no artigo 2° da Lei 4749/65.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Das Horas Extras

§4- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

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 do art. 61.

Dobra

§5- 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriado

§6- Os feriados nacionais quando efetivamente trabalhados a bordo e não compensados com as folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal, da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

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, inclusive nas bases de apoio e unidades operacionais, e será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§7- A Empresa fornecerá para seus empregados e dependentes legais, Plano de Assistência Médica e Odontológica, observando-se os critérios a serem estabelecidos internamente pela Empresa, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Entende-se como dependentes legais, o cônjuge, o companheiro (a) cuja união deverá ser devidamente comprovada por declaração concedida pelo Cartório de Registro Civil, os filhos até 21 anos, enquanto solteiros, os

filhos até 24 anos enquanto solteiros e com estudos em conclusão até o nível universitário os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

II- A Empresa poderá descontar um percentual do valor do plano de saúde dos empregados e de seus dependentes, com os respectivos descontos em folha de pagamento.

Complementação de Auxílio-Doença Acidentário

§8- A Empresa se obriga a efetuar a complementação mensal de auxílio-doença acidentário em até 70% (setenta por cento), em decorrência de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional a ele equiparado, por um período de até 12 (doze) meses.

Seguro de Vida

§9- A Empresa deverá proporcionar aos seus empregados, seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez, no montante de até 36 (trinta e seis) vezes o valor da remuneração do empregado à época do sinistro, respeitando o limite de R$1.400,000,00 (hum milhão e quatrocentos mil reais), conforme contrato vigente com a seguradora.

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa fornecerá aos trabalhadores onshore e administrativo ticket refeição com valor diário **R$33.00 (trinta e três reais)** em número correspondente aos dias úteis efetivamente trabalhados, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (um real) com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- Em nenhuma hipótese, os valores relativos ao benefício previstos no caput configurarão salário *in natura.*

Auxílio Transporte

§11- A empresa fornecerá aos trabalhadores vale transporte na forma da Lei, com desconto de 6% (seis por cento) do salário base.

§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.

Auxílio Educação

§13- A Empresa concederá a seus empregados, no mês de fevereiro, auxilio material escolar no valor de **R$ 700.00 (setecentos reais)**mediante comprovação, até o dia 20 de fevereiro de cada ano, de gastos com a efetiva compra de material escolar em notas fiscais discriminando os produtos adquiridos.

Participação nos Resultados

§14- A Empresa se compromete em estudar uma forma de remunerar anualmente os funcionários através de PR Participação e Resultados, quando apresentar lucro em seu resultado anual, somando ao cumprimento de metas individuais estabelecidas pelo setor de RH da RGB.

§15- 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

Normas Disciplinares

§1- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica municipal do local de apresentação para embarque.

§2- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e

justificado. A falta da comunicação dará direito a Empresa a cobrar do empregado à multa cobrada pela RTÁ (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.

Transferência Temporária do Regime de Trabalho

§3- Na hipótese de transferência temporária de empregados offshore, onshore e administrativo para trabalharem no regime onshore e offshore, será permitido nesta hipótese, remanejar os adicionais do empregado offshore e ajustar o salário base do empregado onshore e administrativo, de forma a nivelar os salários, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte numa remuneração igual ou maior que o total percebido antes da transferência.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o seu regime de trabalho original, o salário–base, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência, observando o reajuste salarial por ventura ocorrido.

Transferência do Regime de Trabalho

§4- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Transferência para o Trabalho realizado no Exterior

§5- O Empregado poderá, a critério da Empresa, prestar serviços no exterior, em caráter temporário, na forma da Lei 7.064/82, alterada pela Lei 11.962/2009 e regulada pelo Decreto 89.339/84, por período não superior a 3 (três) anos, desde que, com a expressa concordância do Empregado consignada em documento específico para este fim.

I- As despesas com a transferência serão suportadas pela Empresa na forma do art. 470 da CLT.

§6- Durante a transferência para o exterior, a Empresa pagará ao Empregado uma ajuda de custo cujo valor será ajustado de acordo com a função exercida e será paga exclusivamente enquanto durar a transferência, sendo suprimida após o retorno do Empregado ao Brasil.

§7- Uma vez efetuado o pagamento da ajuda de custo conforme acima estipulado, a mesma não terá caráter salarial e, consequentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do Empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Alteração do Contrato de Trabalho

§8- 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.

Transferência do Contrato de Trabalho

§9- Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975).

Suspensão do Contrato de Trabalho para Participação em Treinamentos e/ou Cursos no exterior

§10- A empresa poderá oferecer curso ou programa de qualificação ao EMPREGADO por ela designado a seu exclusivo critério, podendo o referido curso ou programa de qualificação ser cursado pelo EMPREGADOR no Brasil ou no exterior, na forma do art. 476-A da CLT.

I- Durante o período de realização do curso, o contrato de trabalho do EMPREGADO permanecerá suspenso para todos os fins, ficando a EMPRESA, neste período, desobrigada de pagar os salários e recolher os todos os encargos sociais.

II- O contrato de trabalho não poderá ser suspenso na forma do disposto no item I deste parágrafo mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

III- O curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela EMPRESA nos moldes do presente instrumento serão integralmente custeados pela EMPRESA.

IV- O curso ou programa de qualificação profissional deverá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 2 (dois) anos, de acordo com o curso que venha a ser oferecido ao EMPREGADO, período em que o contrato de trabalho permanecerá suspenso.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- Na ocorrênciade acidente do trabalho, ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional, regulada em lei previdenciária, a Empresa emitirá a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e enviará cópia ao Sindicato.

I- A EMPRESA assegura o encaminhamento ao Sindicato no prazo de 72 (setenta e duas) horas de sua emissão, a cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

§12- 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.

Garantia de Emprego

§13- A Empresa segura as mesmas garantias de emprego e salário concedidos ao acidentado no trabalho, ao portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo órgão competente da Previdência Social e do médico do trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§14- Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para a aposentadoria por tempo de contribuição, e que contem com mais de 3 (três) anos de trabalho ininterruptos na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria plena e integral, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade.

Estabilidade à Gestante

§15- 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

§16- 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.

§17- Sempre que o empregado por dolo ou culpa causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do §1º artigo 462 da CLT.

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 nº 5.811/72, sendo 14 dias de trabalho 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 Empresa para atender necessidades especifica da operação, poderá, a seu critério, convocar o empregado para trabalhos internos, em suas bases operacionais ou administrativas.

I- Na hipótese do parágrafo acima, caso o empregado que não embarcou venha a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

§4- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e bases operacionais, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com 1 hora de intervalo para alimentação e descanso, de segunda a sexta-feira.

Compensação da Jornada de Trabalho

§5- A empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças a quintas feiras, podendo a empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes aos 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

§6- 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.

§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 embarque eventual, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, **serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente,** excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso não sejam compensadas.

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 das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. 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.

II- A Empresa deverá fornecer adequadamente aos seus empregados os EPIS necessários em razão da natureza do trabalho executado. O empregado que se recusar a utilizá-los ou for surpreendido trabalhando sem os mesmos, será responsabilizado na forma do item I supra, conforme a legislação.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

§2- A Empresa facilitara a ação preventiva e corretiva da CIPA visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, permitindo a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, fornecendo-lhe cópias de suas atas de convocação de eleição e calendário de reuniões anuais.

I- A Empresa garante a comunicação das eleições da CIPA ao Sindicato com antecedência de 50 (cinquenta) dias, fornecendo ainda o resultado da eleição com os empregados eleitos.

§3- A Empresa permitirá a participação do representante da direção sindical, nas reuniões da CIPA, e nas comissões de investigação de acidentes, facilitando a ação preventiva e corretiva das mesmas visando à eliminação e/ou controle de riscos no ambiente de trabalho.

§4- A Empresa mediante previa entendimento assegurara o contrato entre seu médico do Trabalho e/ou profissional da área de Segurança do Trabalho e o Sindicato, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

Atestados Médicos

§5- 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- Somente serão aceitos os atestados médicos com data, carimbo e assinatura do médico.

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

III- 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

§6- De acordo com o previsto na Portaria 1.031/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 ou 135 dias, de acordo com o grau de risco da empresa.

I- O prazo doexame periódico não se aplica 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 a ser demitido.

§7- 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.

§8- 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)

§9- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, bem como a entrega da relação dos últimos 36 (trinta e seis) salários de contribuição para o INSS.

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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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 prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado 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.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§4- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do 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.

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 publicado 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 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 Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a 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 em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento 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- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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 do Trabalho e Previdência, 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 Previdência para fins de registro e arquivo.

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

PEDRO ALEXY LOPES RAMIREZ
GERENTE
RESERVOIR GROUP DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO 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.