**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002841/2017
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/12/2017
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076805/2017
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.001623/2017-17
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/12/2017

**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 julho de 2017 a 31 de outubro de 2018 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 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**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

**Dos Salários**

**§1-** Em 1º de novembro de 2017 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **1.83% (hum ponto oitenta e três por cento)**, incidente sobre o salário base praticado em outubro de 2017.

**I-** A Empresa poderá compensar na próxima data-base, a antecipação do reajuste salarial, concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente ao período de 01/11/2017 a 31/10/2018, 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.

**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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**§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 os seguintes valores, de acordo com a tabela a seguir:

| Selecione | | | |
|---|---|---|---|
| **Plano** | **BÁSICO (Enfermaria)** | **PRÁTICO (Apartamento)** | **VERSÁTIL (Apartamento)** |
| Valor original | R$ 228,67 | R$ 284,79 | R$ 336,10 |
| **Desconto por faixa salarial** | | | |
| Até R$ 2.787,00 | R$ 2,29 | R$ 58,41 | R$ 109,72 |
| Até R$ 3.484,00 | R$ 6,86 | R$ 62,98 | R$ 114,29 |
| Até R$ 4.181,00 | R$ 11,43 | R$ 67,55 | R$ 118,86 |
| Até R$ 4.878,00 | R$ 16,01 | R$ 72,13 | R$ 123,44 |
| Até R$ 5.575,00 | R$ 20,58 | R$ 76,70 | R$ 128,01 |
| Acima de R$ 5.575,00 | R$ 22,87 | R$ 78,99 | R$ 130,30 |

**II**- Os valores acima apontados poderão sofrer reajuste na medida em que o serviço contratado for reajustado.

**III-** No tocante à manutenção do plano de assistência odontológica, não será descontado valor algum da remuneração dos empregados beneficiários.

**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$ 31,00 (trinta e um 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$ 6,20/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.

# 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. 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 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.

**§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 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.

**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 homologações dos empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

**§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.

**I-** Na hipótese de a empresa, no ato da homologação dos contratos de trabalho não apresentar todos os documentos discriminados na referida Instrução, o Sindicato abster-se-á de homologar a rescisão contratual, restringindo-se apenas em emitir o Termo de comparecimento das partes presentes, conforme estabelece o art. 24 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

**§8-** A partir da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista, as rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 e seguintes.

# DISPOSIÇÕES GERAIS
## REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

## CLÁUSULA NONA - DAS VISITAS E ASSEMBLEIAS

**Realização de Visitas e Assembleias na Empresa**

**§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.

**§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.

**§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 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-** 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 cargos de gestão.

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

# 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 do Trabalho e Emprego, 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 do Trabalho e Emprego 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 EMPREGADOS ATLAS

Anexo (PDF)

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