**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001955/2017
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/09/2017
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR056880/2017
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.001196/2017-69
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/09/2017

**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 Tesoureiro, Sr(a). CARLOS AMARAL DA COSTA;

E

SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA, CNPJ n. 04.954.351/0001-92, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CLAUDIO LUIZ NOGUEIRA;

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 maio de 2017 a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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 Maio de 2017, a Empresa concederá a todos os seus empregados offshore um reajuste salarial de **4% (quatro por cento)** incidente sobre o salário base praticado em abril de 2017.

**§2-** A Empresa poderá compensar as antecipações do reajuste salarial, concedidas espontaneamente até a data da assinatura deste acordo, 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-** Considerando que atualmente os adicionais pagos correspondem a um total de 97% (noventa e sete por cento), dos quais 30% se referem ao adicional de Periculosidade, 52% se referem ao Adicional de Sobreaviso e 15% se referem ao Adicional de Confinamento, todos calculados sobre o salário base.

**I-** Considerando que as partes possuem o interesse de adequar o pagamento dos adicionais ao previsto na legislação aplicável, a realidade à bordo das embarcações e às melhores práticas de mercado, sem gerar perdas salariais aos empregados.

**II-** As partes acordam que os empregados em regime de trabalho Offshore 14x14, receberão os adicionais de embarque indicados abaixo, que incidirão sempre sobre o salário-base e de forma não cumulativa:

| **Regime de Revezamento** | |
|---|---|
| **Adicional** | **%** |
| Periculosidade | 30,00 |
| Noturno | 26,00 |
| Horas Acordo* | 41,00 |
| **Total** | **97,00** |

| Regime de Sobreaviso | |
|---|---|
| **Adicional** | **%** |
| Periculosidade | 30,00 |
| Sobreaviso | 26,00 |
| Horas Acordo** | 41,00 |
| **Total** | **97,00** |

**III** - O adicional Horas Acordo corresponde a eventuais ajustes na jornada de trabalho e reuniões operacionais

**§2-** Conforme previsto em lei, fica estabelecido que os Adicionais relativos ao Regime de Sobreaviso compensarão aqueles empregados que permanecem a bordo em regime de sobreaviso durante 24 horas das quais podem trabalhar até 12 horas.

**I-** Fica estabelecido que o Adicional de Sobreaviso irá compensar a eventualidade de trabalho noturno ou a variação de horário para repouso e alimentação, nos termos do inciso II do art. 6º da Lei 5.811 de 1972.

**II-** Conforme previsto em lei, fica estabelecido que os Adicionais relativos ao Regime de Revezamento serão pagos apenas para aqueles funcionários que possuem jornada fixa.

**§3-** O pagamento dos adicionais previstos na Lei 5.811 de 1972 não será devido nos períodos em que não houver embarque pelo empregado, conforme previsto em contrato de trabalho. A empresa deverá comunicar o empregado com antecedência de 60 dias.

**Da Dobra**

**§4-** Fica acordado que, nos casos excepcionais em que houver a necessidade de 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 lhe será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº dias 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 + adicionais / 30 = valor dia x nº dias não folgados x 1**.

**II-** Em função da alteração da fórmula referida no item anterior, os empregados que atualmente recebem de forma diferente, receberão uma indenização baseada na média de folgas indenizadas nos últimos 12 meses.

**Dos Feriados**

**§5-** Serão pagos em dobro os dias trabalhados nos feriados de 1º de janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (Dia do Trabalhador), 07 de setembro (Independência do Brasil), 12 de outubro (Dia de Nossa Senhora Aparecida), 02 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal).

**I-** Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago em dobro.

**Auxílio Saúde e Odontológico**

**§6-** A Empresa se obriga a manter um **Plano de Saúde** privado, com direito a internação em favor de seus empregados, esposa ou companheira e filhos, estes até 21 (vinte e um) anos de idade e, ainda, quanto ao **Plano Odontológico**, se compromete em mantê-lo na forma atual durante a vigência deste Acordo, desde que o empregado, titular do direito, permaneça trabalhando na empresa neste mesmo período.

**I-** No caso dos filhos que estejam cursando faculdade, esse benefício será estendido até os 24 (vinte e quatro) anos de idade, desde que não haja impedimentos em razão dos contratos celebrados entre a Empresa e as seguradoras e que sejam observadas e cumpridas às normas contratuais como, por exemplo, cumprimento de período de carência.

**II-** Para efeito destes benefícios, consideram-se também dependentes os filhos portadores de necessidades especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

**Seguro de Vida**

**§7-** Institui-se a obrigação de seguro a favor dos empregados da categoria para garantir a indenização nos casos de morte natural, morte acidental e invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de acidente, nas seguintes condições:

**I-** O capital segurado será, no mínimo, correspondente a R$ 242.406,44 (duzentos e quarenta e dois mil, quatrocentos e seis reais e quarenta e quatro centavos)para cobertura de morte natural e, em caso de morte acidental ou invalidez permanente, será pago em dobro.

**II-** O prêmio do seguro será arcado pelo empregador, não caracterizando tal pagamento parcela de natureza salarial.

**III**- Para inclusão inicial nesse seguro faz-se necessário que o empregado esteja apto para exercer suas funções laborais.

**IV–** Ocorrendo acidente de trabalho, o valor da indenização paga pela seguradora será considerado como se tivesse sido paga pelo empregador, para fins de dedução em eventuais ações de responsabilidade civil.

**V-** O valor indicado no item "I" desta cláusula entrará em vigor 30 (trinta) dias após a assinatura deste Acordo, por haver necessidade de serem firmados Termos Aditivos aos contratos entre as empresas e as seguradoras.

**Auxílio Transporte**

**§8-** A empresa concederá ajuda de custo para o colaborador arcar com a passagem rodoviária do local do domicílio do empregado até o local de embarque, de acordo com a política da empresa.

**I-** Sempre que houver necessidade de deslocamento para local distante do local da contratação, cuja viagem, por via rodoviária, demande tempo igual ou superior a 06 (seis) horas, a Empresa se obriga a assegurar, aos trabalhadores em atividades offshore, o transporte aéreo, em linha comercial, arcando com as despesas respectivas.

**II-** O transporte rodoviário deverá ter conforto e capacidade suficiente ao número de pessoas permitido pela lotação, quando este não demandar um período superior a 06 (seis) horas de viagem.

**§9-** 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 do art. 458 todos da CLT.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
### OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

#### CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

**Da Carteira de Trabalho**

**§1-** A Empresa fica obrigada a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

**Do Aviso Prévio e da Liberação Para Procura de Emprego**

**§2-**O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

**§3-** Fica estabelecido que o empregado, no início do período do aviso-prévio, poderá optar pela redução de duas horas em sua jornada, da forma que melhor lhe convier, desde que seja no início ou final da jornada.

**I-** Caso a empresa opte pela liberação total do empregado no período do aviso-prévio, para que procure novo emprego, deverá conceder tal autorização por escrito**.**

**II-** No caso de empregados "Offshore", os sete dias necessários para a procura do emprego serão remunerados como extraordinários, considerando o adicional de 100% (cem por cento), no caso da impossibilidade do desembarque para o cumprimento das disposições do art. 488 da CLT, caso não seja compensada na forma da lei.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

#### CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

**Qualificação e Formação Profissional**

**§1-** Quando realizados fora do horário normal de trabalho, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado, como trabalho extraordinário, devendo, sua obrigatoriedade ou não, ser comunicada, por escrito ao empregado, e será remunerado conforme demonstração abaixo:

**Salário base = valor hora**

**180h**

**Valor aperfeiçoamento profissional = valor hora x 2 x nº horas curso**

**§2-** A Empresa, quando necessário, patrocinará cursos de aperfeiçoamento profissional aos empregados, por ela selecionada.

**I-** A Empresa patrocinará a seu custo, de acordo com a disponibilidade operacional de seu pessoal, cursos de primeiros socorros, a seu critério, bem como curso de aperfeiçoamento técnico e profissional.

**Normas Disciplinares**

**§3-** A empresa se obriga a efetuar a convocação, por escrito, para embarque do seu empregado, em período de folga, sempre com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, exceto em casos de emergência.

**§4-** A Empresa se obriga, em relação aos trabalhadores em atividades offshore, quando em viagem a serviço, a fornecer transporte e alimentação no trajeto de deslocamento, do ponto de partida, desde que dentro do Município do Rio de Janeiro e/ou vizinhos, até o local de trabalho e vice-versa.

**I-** Para os demais Estados da Federação o ponto de partida será o local da contratação.

**Cancelamento de Embarque Pré-determinado**

**§5-** 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.

**I-** No caso de utilização da rede hoteleira, deverá ser utilizado hotel padrão 03 (três) estrelas ou similar, até o término de sua jornada de trabalho e/ou curso. Na ausência deste padrão, a contratante deverá encontrar o que melhor atender referente à higiene, conforto e localidade.

**Falta ao Embarque**

**§6-** 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 impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

**Transferência do Regime de Trabalho**

**§7-** 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.

**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.

**Estabilidade à Aposentadoria**

**§9-** Assegura-se garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem à data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária integral, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

**Estabilidade à Gestante**

**§10-** 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**

**§11-** 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**

**§12-** 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 SÉTIMA - 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.

**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 configurará 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.

## 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 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.

**Fornecimento de Informações Técnicas e Equipamentos**

**§2-** A Empresa se obriga a fornecer aos componentes das equipes de trabalho, antes de cada operação, todas as informações técnicas necessárias ao bom cumprimento das operações, bem como todas as ferramentas a serem utilizadas.

**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, ser acompanhado de exames laboratoriais 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, e, 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 esta 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.

**III-** 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.

**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.

**V-** O prazo estabelecido no parágrafo supra não se aplica aos casos de força maior que deverá ser devidamente comprovado e justificado.

**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 NONA - 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.

**II-** Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas.

**III-** Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais à empresa, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedado a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

**Contribuições Sindicais**

**§2-** 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.

**Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição**

**§3-** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente 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, 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 por escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

**§6-** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os 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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS
### REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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-** Entende-se por empregados Offshore aqueles que prestam serviço em alto mar, em embarcações e plataformas, em regime de embarque e desembarque.

**§7-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a 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.

**CARLOS AMARAL DA COSTA**
**TESOUREIRO**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL**

**CLAUDIO LUIZ NOGUEIRA**
**PROCURADOR**
**SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA**

## ANEXOS
## ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS SUBSEA7

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.