ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ003072/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063089/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115504/2021-21
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

EMARES - AYROMAR INDUSTRIA, COMERCIO E SERVICOS MARITIMOS LTDA, CNPJ n. 02.491.944/0001-34, 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 aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2% (dois por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

I- A empresa a seu exclusivo critério poderá ainda, conceder reajuste adicional e espontâneo de acordo com a política da empresa.

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 (embarque eventual), que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%

Adicional Noturno	26%
Adicional de Intervalo (HRA)	32,5%

§2- Os empregados em embarque eventual receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiverem efetivamente embarcados, mais as folgas adquiridas pelos dias em que permanecerem embarcados.

I- Fica excluído do parágrafo acima, o adicional de periculosidade que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

II- Na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

Das Gratificações

§3- A Empresa poderá conceder, sempre que achar conveniente ou em caráter especial, espontâneo e livre de incidências de encargos ou sua incorporação ao salário-base, gratificação aos funcionários mediante avaliação de seu desempenho profissional e presteza.

I- O referido valor será pago equivalente a proporcionalidade do registro em CTPS (Carteira de Trabalho Previdência Social), mediante sua assiduidade e nas condições do resultado da avaliação de desempenho. Sendo que, fará jus a respectiva gratificação todos que contribuíram durante o tempo estipulado sem prejuízo na produção e na evolução da empresa.

Dos Auxílios

§4- A empresa poderá conceder outro tipo de auxílio (moradia, abastecimento de veículos, etc.), em caráter especial e espontâneo, que não deverá ter incidências de encargos ou sua incorporação ao salário-base de acordo com entendimento entre as partes.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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% (cento por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Para o trabalho noturno urbano, considera-se noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia, e às 5 horas do dia seguinte.

II- 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, exceto nos casos de força maior ou necessidade imperiosa.

Dobra

§6- 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 1.***

Feriado

§7- A Empresa pagará ao trabalhador todos os feriados nacionais com adicional de 100% (cento por cento) quando trabalhados a bordo, e não compensados com as respectivas folgas.

I- Fica acordado entre o Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira do mês 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 e será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Alimentação

§8- Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados onshore, ticket alimentação ou refeição com valor unitário de **R$ 25,00 (vinte e cinco reais)**, para caráter de alimentação por dia trabalhado com carga horária de 08h15m e pago correspondente aos dias úteis do mês, podendo o mesmo ser alterado no mês posterior com as devidas horas extras (sábado, domingo e feriado), ausências justificadas ou não justificadas.

I- Fica estabelecido que o empregado que não trabalhar o expediente normal da empresa, arcará com o custo da refeição, independente de ser ticket alimentação. A finalidade do fornecimento é garantir a alimentação do empregado no exercício de sua função de 8 horas e 15 minutos diário.

Auxílio Transporte

§9- A Empresa fornecerá ao trabalhador onshore o vale transporte correspondente aos dias trabalhados e desconto de 6% conforme lei.

§10- 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

§11- A empresa arcará com 40% do valor do plano de saúde de cada trabalhador que aderir ao plano de saúde da Unimed, atualmente existente, ou outro que vier a ser definido.

Salário	Percentual de desconto do valor do plano
Até 1.500,00	20%
De 1.500,01 a 2.000,00	30%
De 2.000,01 a 3.000,00	40%
Acima de 3.000,00	50%

I- O funcionário que optar por inclusão de dependentes arcará com 100% do valor de custo correspondentes aos mesmos.

II- Fica estabelecido que o funcionário somente fará jus ao plano de saúde após finalizado o período de experiência de até 90 dias.

III- Por ser o plano saúde opcional, (por adesão), fica estabelecido que o funcionário que não desejar optar, deverá formalizar em carta do próprio a recusa.

V- O funcionário inativo ou afastado de suas funções, terá direito ao plano de saúde, se aderido ao mesmo, até 90 dias a contar do primeiro dia de seu afastamento. Após este período fica sob responsabilidade do funcionário o custeio de 100% correspondente a sua participação e de seus dependentes.

VI- O funcionário inativo ou afastado de suas funções, após findado o prazo de 90 dias, deverá efetuar o reembolso a empresa do valor pago no prazo de até 5 dias após a data do pagamento sob pena de ter sua adesão e de seus dependentes suspensa sem prévio aviso.

Plano de Cargos e Salários

§12- A Empresa possui um plano de cargos e salários para definir novas contratações e reajustes de salários em razão de mudança de função ou promoção.

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
Da conclusão ao 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%
Após 12º meses	Isento

I- Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado antes de quitar o pagamento do curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Caso haja ainda inadimplemento por parte do ex-empregado, este emitirá termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando está autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

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 RTÁ (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.

Estabilidade Acidentados e Portadores Doença Profissional

§3- Na ocorrênciade acidente de 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- 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.

II- 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

§4- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentar por tempo de serviço e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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 de trabalho 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.

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- Fica estabelecido que os empregados tutelados pela CLT cumpram a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro horas), de segunda a sexta-feira com horário de 08:00 as 17:45hs e intervalo para almoço de 01:00h.

I- A critério da empresa o período de intervalo de almoço, conforme citado na clausula acima, poderá ser acrescido de mais 30 minutos.

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.

§4- Não será devido à remuneração do DSR quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, de acordo com o art. 6º da Lei n. 605 de 05/01/1949. Entendem-se também como DSR, os feriados nacionais e municipais que houver no decorrer da semana de falta.

Prorrogação, Redução e Compensação 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 de banco de horas.

§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- 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- 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 2 (duas) horas de um dia comum.

III- O início do regime de compensação de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho que compreenderão horas ou dias de trabalho, podendo, esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

§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.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§10- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças, quartas e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

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

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 Previdência.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. 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 permitirá a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao mesmo tempo cópias de suas atas e calendário de reuniões anuais, bem como enviará ao Sindicato relação dos funcionários membros da CIPA.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos serão aceitos conforme CLT e entregues até 24 horas após sua emissão a empresa, caso haja impossibilidade da entrega no prazo informar ao departamento de pessoal da empresa. Todos os atestados médicos quando necessário acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros, para validar ou ratificar o atestado.

I- Os atestados médicos serão aceitos, as faltas e os atrasos abonados, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva n.º 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- Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT, os empregados que não observarem o disposto neste instrumento terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou da efetiva apresentação para o trabalho, cujas faltas incidirão no período de gozo das férias, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

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 estabelecido pela Empresa.

§5- 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.

§6- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência Social sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), quando solicitado pelo empregado ou na rescisão contratual.

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 a 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

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% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

§7- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

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

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos, possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

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

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes neste Acordo comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas ora acordadas.

§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.

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 em que durante o período de 60 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

§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 do presente acordo os empregados pertencentes à 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

MOARES BASTOS SILVA
SÓCIO
EMARES - AYROMAR INDUSTRIA, COMERCIO E SERVICOS MARITIMOS 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.