ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002574/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059218/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113891/2021-61
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2021

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

PALFINGER MARINE DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 97.544.101/0003-27, 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 **10,42% (dez virgula quarenta e dois porcento)**, incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

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 offshore ou em locais de difícil acesso, de onde não possam se ausentar entre jornadas diárias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	20%

I- Os empregados offshore gozarão de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, sendo devido referido adicional sobre as horas suprimidas, nos dias em que o trabalhador não usufruir desse descanso.

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado contratado pelo regime onshore, ele receberá os adicionais previstos neste instrumento proporcionalmente ao período efetivamente embarcado.

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.

§3- Aos empregados que trabalham Onshore (administrativos), nas bases da **EMPRESA** e/ou de clientes, serão aplicáveis as regras da legislação ordinária (CLT) relativamente aos adicionais decorrentes das respectivas condições de trabalho.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores administrativos e onshore, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados**.**

§5- As horas extras dos trabalhadores offshore e operacionais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas.

I- Para os empregados que trabalham em regime offshore, entende-se por hora extra aquela laborada após a jornada legal de 12 (doze) horas/dia.

§6- 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 estabelecidas no art. 61.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 extras trabalhados, ela será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

Auxílio Saúde e Odontológico

§8- A **EMPRESA** fornecerá a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo um plano de saúde e odontológico, extensivo ao(s) dependente(s) legal(is), cessando a obrigação com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge e/ou o companheiro (a); os filhos menores de 18 anos ou até 24 de idade, desde que cursando escola técnica ou instituição de nível superior; os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§9- Fica estabelecido entre as partes que a **EMPRESA** fornecerá aos trabalhadores um Seguro de vida.

Auxílio Alimentação

§10- A **EMPRESA** fornecerá aos seus empregados um vale-alimentação ou refeição, no valor de **R$ 1.000,00** mensais.

I- Os empregados poderão optar pelo vale alimentação ou refeição, bem como solicitar que 50% do benefício seja pago como vale alimentação e 50% como vale refeição.

II- Firmada a opção do empregado, a forma de pagamento do benefício não poderá ser alterada até a data final deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Ajuda de Custo, Alimentação, Transporte e Acomodação aos Empregados Offshore ou Externos

§11- A **EMPRESA** será responsável pelo pagamento das despesas de transporte, alimentação e acomodação dos empregados, quando prestarem serviços em regime Offshore ou externos, de suas respectivas residências até os locais dos serviços e vice-versa.

Auxílio Transporte

§12- Aos empregados administrativos (Onshore), a **EMPRESA** fornecerá vale- transporte na forma da lei.

§13 - 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 à disposição do empregador.

§14- Pactuam as partes que os valores pagos a título de auxílio-saúde, seguro de vida, auxílio-alimentação, despesas de viagem e auxílio-transporte não se integram ao salário dos empregados para qualquer efeito legal, 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

Cursos e Treinamentos

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

Qualificação e Formação Profissional

§2- O empregado, ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual ele estiver regularmente inscrito, não se admitindo falta injustificada, bem como, desistência.

Normas Disciplinares

§3- 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.

§4- 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- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

II- O pagamento da multa não impede a Empresa o direito de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

Dos Relatórios Pelo Trabalho Realizado a Bordo

§5- É dever do empregado, no dia do desembarque ou dia estipulado pelo empregador, entregar à empresa todos os relatórios prontos, referente aos serviços realizados a bordo.

Desvio e Adaptação de Função

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro trabalhador que desempenhe função superior, ele receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente no período da substituição.

Alteração do Contrato de Trabalho

§7- 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

§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 desse documento ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os empregados, que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria 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.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Os empregados da empresa, quando trabalhando em regime Offshore, cumprirão jornadas de trabalho em regime de sobreaviso, cujo trabalho efetivo não excederá de 12 (doze) horas diárias, contínuas ou intermitentes, conforme é previsto nos artigos 5º e 6º da Lei 5.811/72.

I- Quando trabalhando em regime de sobreaviso Offshore, os empregados terão direito de gozar 24 horas de folga, ao término dos períodos de embarque, por cada 24 horas de sobreaviso (regime de 1x1).

§2- 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

§3- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, bem como a concessão de folgas compensatórias, na proporção de 1x1, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados, quando trabalhando embarcados.

Regimes e jornadas de trabalho

§4- O regime instituído pelo presente acordo abrange os empregados que trabalham na empresa em Macaé:

(a) Empregados administrativos são aqueles que trabalham em regime Onshore, nos escritórios ou base da empresa e/ou de clientes;

(c) Empregados operacionais, são empregados administrativos que trabalham parte do mês em regime Onshore e parte do mês em regime Offshore, o que é denominado como "**regime misto".**

Empregados administrativos ou Onshore

§5- A jornada de trabalho dos empregados em regime onshore será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que poderá ser distribuída durante a semana de acordo com os interesses da EMPRESA e a seu exclusivo critério, desde que respeitados os limites legais, com intervalos nas jornadas diárias para alimentação e descanso, de 01 (uma) hora, e 01 (um) dia de folga semanal, preferencialmente aos domingos.

Regime misto

§6- Quando os empregados administrativos trabalharem no "**regime misto**", as folgas serão adquiridas da seguinte maneira:

(a) para cada 01 dia de trabalho confinado (regime Offshore), o empregado adquirirá o direito a 01 (um) dia de folga compensatória;

(b) quando estiver trabalhando em regime Onshore, o empregado gozará 01 (uma) folga por semana, preferencialmente aos domingos;

(c) as folgas serão gozadas proporcionalmente ao número de dias no mês que o empregado foi submetido a cada um dos dois regimes.

I- Quando submetido, dentro do próprio mês, ao "**regime misto**" de trabalho, o direito ao gozo das folgas compensatórias a que os empregados fizerem jus poderão ser indenizadas em pecúnia ou através de compensação, na forma prevista neste Acordo Coletivo de Trabalho.

IV- As folgas compensatórias adquiridas em decorrência do trabalho em regime misto poderão ser concedidas pela **EMPRESA** imediatamente após o término da operação e/ou desembarque, ou em outra data que vier a ser fixada, conforme regras do banco de dias.

Descanso

§7 - O tempo em que o empregado estiver descansando em pousadas/hotéis não serão consideradas como horas de trabalho, nem período à disposição.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho

§8- Fica instituído o BANCO DE HORAS para o pessoal Onshore, visando compensar as horas de trabalho, conforme permitem os parágrafos 2º e 3º do Artigo 59 da CLT, respeitadas as seguintes condições:

I- Convencionam as partes que o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, bem como mediante a liberação de horas para reposição posterior.

II- O BANCO DE HORAS poderá ser aplicado para a prorrogação da jornada de trabalho de segunda-feira a sábado e deverá respeitar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias e 60 (sessenta) horas semanais trabalhadas.

§9- As horas extras, assim consideradas aquelas trabalhadas além das jornadas ordinárias diárias em dias comuns, até o limite de 02 (duas) horas, serão denominadas de HORAS EXTRAS POSITIVAS. Essas HORAS EXTRAS POSITIVAS poderão ser creditadas no BANCO DE HORAS em favor dos empregados, na proporção de 01x01, sem necessidade de pagamento, desde que compensadas.

§10- Todas as horas trabalhadas em feriados e em dias destinados ao descanso semanal serão também denominadas de HORAS EXTRAS POSITIVAS, mas serão creditadas em DOBRO no BANCO DE HORAS, em favor dos empregados – ou seja, na proporção de 01x02.

§11- As horas liberadas (não trabalhadas), assim consideradas as inferiores às jornadas ordinárias diárias e semanais, serão denominadas de HORAS NEGATIVAS e poderão ser debitadas no BANCO DE HORAS em desfavor dos empregados, sem descontos, na proporção de 01x01.

§12- O BANCO DE HORAS terá vigência por 12 meses, de 01/09/2021 a 31/08/2022, devendo ser liquidado ao final do período. Não havendo compensação das horas extras positivas, a EMPRESA deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento. Em havendo horas negativas, o empregado não sofrerá qualquer desconto.

§13- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ou da EMPRESA, desde que sem justa causa, em sendo o empregado credor de horas extras positivas, estas serão pagas com acréscimo previsto no §4 da cláusula quarta.

§14- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas negativas, 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.

§15- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente.

Banco de Dias

§16- 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, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e 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.

I- Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore 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 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, 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.

Atestados Médicos

§2- 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 acompanhados 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- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 horas, após a sua 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, 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 os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente à 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 correspondente ao período em que ele 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 à atividade laborativa. O não comparecimento do empregado implicará falta que será considerada até a efetiva apresentação ao médico do trabalho e liberação para o trabalho.

§3-Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT e o disposto no parágrafo acima, os empregados, que não observarem este dispositivo, terão os dias não trabalhados descontados, cujas faltas repercutirão no cômputo do período aquisitivo das férias anuais, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

Atestado de Acompanhante

§4- Para que o atestado de acompanhante abone as horas e/ou dia de trabalho, o empregado deverá comprovar à empresa, no prazo de quarenta e oito horas, a necessidade da ausência ao trabalho; caso não o faça, as horas e/ou dias não trabalhados deverão ser compensados dentro de um prazo determinado pela Empresa para não incorrer em desconto salarial.

I- O prazo estabelecido no parágrafo supra não se aplica aos casos de força maior que deverá ser devidamente comprovados e justificados.

Exames Médicos

§5- 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.

I- Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado fica impossibilitado de trabalhar até a sua realização.

II- O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, incorrendo em falta e podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§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 de 90 dias do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a empresa ~~a~~ encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

§7- A Empresa fornecerá ao empregado atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado por ele.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Das Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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 Coletivo de Trabalho e recolhida até o 10º (décimo) 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- Para efeito de desconto da contribuição social, inclusive a sindical, levar-se-á em consideração o salário-base acrescido dos adicionais e excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, quais sejam: horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Da 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 do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por ele autorizado, de forma prévia e expressa. Este documento deverá ser encaminhado à empresa para o efetivo desconto, devendo a mesma enviar ao sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como o comprovante do depósito.

Da Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverão ser realizadas 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 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 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 a eles e para que 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 serão acordados entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não serão permitidas, 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 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- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem 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 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 Previdência para fins de registro e arquivo.

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

GUILHERME RACHID MULLER FELIX
GERENTE
PALFINGER MARINE DO BRASIL 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.