ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000991/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034593/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112836/2020-73
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2020

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

PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES LTDA, CNPJ n. 15.126.451/0020-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FRANCOIS RANGEL RAMOS e por seu Procurador, Sr(a). AUBERICIO SOUSA OLIVEIRA DA SILVA;

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 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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- Considerando que este é o primeiro acordo coletivo de trabalho celebrado, tendo os empregados sido contratados com salários e benefícios compatíveis ao mercado de trabalho, fica estabelecida o reajuste salarial para a próxima data-base da categoria, em percentual a ser estabelecido com o Sindicato.

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	20%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	20%
Horas Acordadas (Hora Extra 100%)	33%

I- O adicional noturno será devido quando laborado no período noturno conforme estabelece o art. 73 da CLT.

II- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do adicional de 33% sobre o salário base a título de "horas acordadas - jornadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

Das Horas Extras

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

I- As horas extras previstas neste acordo somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses estabelecidas no art. 61.

II- O cálculo das horas-extras trabalhadas será feito com o divisor de 220 horas para os trabalhadores em regime onshore.

Dos Feriados

§3- Os empregados onshore faz jus a todos os feriados nacionais, e serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal, caso estes sejam trabalhados e não compensados.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Alimentação

§4- A Empresa concederá mensalmente a todos os seus empregados, referente aos dias úteis efetivamente trabalhados, ticket refeição ou ticket alimentação, facultado ao empregado a escolha, no valor de **R$ 21.00** diário, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real) com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Auxílio Saúde e Odontológico

§5- A empresa fornecerá exclusivamente aos empregados, inclusive aos afastados por doença, licença gestante, acidente de trabalho ou doença ocupacional, Plano de Assistência Médico e Plano de Assistência Odontológica, ambos participativos, podendo a empresa descontar de seus até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) por exames e 25% por consultas.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde e odontológico, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

Seguro de Vida

§6- A empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente de Trabalho obrigatório junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado.

I - O valor da indenização do Seguro de Vida será de R$ 100.000,00 por funcionário por morte e acidente no trabalho.

II- A Empresa se compromete a fornecer, quando solicitado pelo trabalhador, cópia da apólice de seguro de vida e acidentes pessoais.

Auxílio Transporte

§7- A empresa concederá passagem rodoviária para seus empregados do local do domicílio do empregado até o local de trabalho e vice-versa, de acordo com a política da Empresa.

§8- 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.

Do Empréstimo Consignado

§9- A empresa possui convênio com instituições financeiras, conforme estabelecido nos Decretos nº 7.840 de 17/09/2003 e nº 10.820 de 17/12/2003, para empréstimo consignado aos empregados, condicionado a autorização do departamento de Recursos Humanos da empresa, e mediante requisição expressa do próprio empregado, sendo efetuado o desconto do empréstimo consignado da remuneração mensal dos empregados na folha de pagamento.

I- No caso de desligamento do empregado, o Departamento de Recursos Humanos informará a instituição, a qual assumirá a cobrança do saldo devedor.

§10- A Empresa concederá uma Gratificação de Transição de até 30% do salário base aos colaboradores designados para as atividades abaixo listadas, lotados na base operacional de IMBETIBA, que completarem o mês de medição com zero registros de ocorrências (RO's), oriundas de falha em desempenho operacional.

- Serviços de Suporte ao Suprimento de Bens e Serviços;
- Serviços de Suporte à Gestão e Controle de Equipamentos;
- Serviços de Suporte ao Sistema de Gerenciamento de Dados Laboratoriais (LIMS)
- Serviços de Suporte aos Processos Analíticos;
- Serviços Especializados em Gestão Laboratorial;
- Serviços de Suporte Administrativo.

§11- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo:

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 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 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.

II- 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 o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

III- A Empresa deverá observar a NR-37 que disciplina sobre a realização dos cursos e treinamentos.

§2- Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido no parágrafo supra, abrange todos os empregados que realizarem os referidos cursos.

Transferência do Contrato de Trabalho

§3- 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

§4- 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

§5- Os empregados que dependem 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

§6- 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

§7- 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

§8- 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 Offshore

§1- A jornada dos empregados offshore observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo que 14 (catorze) 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 e diretamente com a cadeia da indústria do petróleo.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A Jornada de Trabalho dos funcionários será de 44 horas semanais, sendo, **as 4(quatro) horas da jornada de trabalho do sábado, serão compensadas de acordo com bancos de horas, pelas horas extras feitas entre segunda a sexta-feira;**

I- Poderá, a empresa adotar o horário **intrajornada** (alimentação) para 30 minutos mínimos, aos seus funcionários da base administrativa, desde que esta forneça local apropriado para a alimentação, destes no local de trabalho, com fulcro no artigo 611, A, III da CLT.

§4- 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.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

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

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

§6- A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

§7- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS

Remuneração de Férias

§1- As férias dos Empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

I- Fica acordado quea Empresa concederá aos seus empregados gratificação de férias na ordem de 33.33% (trinta e três, trinta e três por cento).

§2- Fica assegurado que o início das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso legal do empregado.

§3- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias

corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da CLT, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

Do adiantamento do 13º Salário na concessão das férias

§4- A Empresa antecipará aos empregados desde que solicitado, por ocasião das férias, 50% do 13º salário, conforme prevê o §2º do artigo 2º, da Lei 4.749/65.

I- O adiantamento do pagamento do 13º salário a ser pago por ocasião das férias do empregado, deve ser requerido no mês de janeiro do correspondente ano.

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 da Economia.

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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa poderá, a seu critério, permitir a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, facilitando as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário de reuniões, devendo os membros da CIPA ser eleitos pelos próprios trabalhadores sem participação da Empresa, gozando os mesmo da estabilidade prevista em Lei.

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 acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar do atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por E-mail, 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 E-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) 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.

III- O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga para 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.

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 a demissão.

II- Quando da realização dos exames periódicos, se a realização dos exames ocorrerem nos dias das folgas do empregado estes dias não serão remunerados como folga indenizada ou dobra.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- 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 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 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 anuído 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 excluído 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 este previa e expressamente autorizado. Este 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 deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 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- 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 §3do 510-D, da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Aplicação do Acordo Coletivo

§1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se exclusivamente, aos empregados da Empresa que prestam seus serviços nos **CONTRATOS: 5900.0110800.19.2 (OS OM) e 5900.0111714.19.2 (OS LAB MC), cujo objeto é: Serviço de Monitoramento, Controle e Analise para as Oficinas de Manutenção/Serviço Especializados e Técnicos de Suporte á Atividade de Análises Clinicas, Fisico-Quimicas e Microbiológicas em Fluídos e resíduos.**

Cumprimento do Acordo Coletivo

§2- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§3- 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

§4- 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

§5- 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

§6- 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

§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 da Economia, 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

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

FRANCOIS RANGEL RAMOS
PROCURADOR
PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES LTDA

AUBERICIO SOUSA OLIVEIRA DA SILVA
PROCURADOR
PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA DOS EMPREGADOS PERBRAS

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO EMPREGADOS PERBRÁS

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO ASSEMBLEIA EMPREGADOS PERBRAS

Anexo (PDF)

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