TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001811/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/11/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057599/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.118564/2020-15
DATA DO PROTOCOLO: 24/11/2020

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13041.109569/2019-13
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 24/01/2020

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

BCH ENERGY DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 07.989.725/0001-01, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). OYSTEIN JENSEN;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de 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- Em1º de setembro de 2020, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2.94% (dois ponto, noventa e quatro por cento)**,incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

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 (embarcado em plataformas marítimas) de 14x14, queincidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional Intervalo (HRA)	32,50%
Horas Jornadas	41,60%
Adicional de Segurança	10,4%
Total	140,50%

§2- Considerando a necessidade operacional e as exigências de rígido sistema de segurança e a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações, convencionam as partes, o pagamento de um adicional correspondente 10.4% (dez ponto quatro por cento), já citado no quadro acima, sobre o salário base. Este adicional quitará as horas extras e o DSR das reuniões de segurança e pré-operacionais.

I- Fica convencionado entre as partes que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões de segurança, o pagamento do adicional será excluído não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva ou indenização correspondente às horas suprimidas.

Adicionais no Regime Offshore

§3- Enquanto estiverem realizando cursos essenciais para laborar no regime offshore e enquanto não embarcarem efetivamente, os empregados não farão jus a percepção dos adicionais, por não estarem laborando embarcados no regime. Assim, os adicionais somente serão devidos, após o primeiro embarque pela Empresa.

Embarque Eventual

§4- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado que labora no regime de trabalho onshore, este receberá os adicionais abaixo discriminados, inclusive o adicional de reunião de segurança, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	26%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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- Fica estabelecido que na hipótese de o empregado em embarque eventual desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga somente será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque, uma vez que o DSR já é direito adquirido do empregado no regime onshore.

Das Horas Extras

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

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

II- A empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram em regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

I- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da empresa.

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, obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x (dias trabalhados – dias folgados) x 2.***

§7- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não apresentar atestado médico após sua realização. Na hipótese do trabalhador apresentar o atestado médico após a realização da dobra, a mesma será considerada como folga, exceto nos casos acidente de trabalho e ASO inapto.

Descanso sobre folga

§8- Fica convencionado que se a empresa convocar o funcionário, exceto para embarque, e o mesmo estiver em gozo de folga adquirida, o funcionário será remunerado obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicional / 30 = valor dia X n.º dias não folgados x 1.***

Feriado

§9- Os feriados nacionais: 1º de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 21 de Abril, 01 de Maio, 07 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, quando trabalhados a bordo, serão pagos com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

I- Fica acordado entre o SINDITOB e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

II- O funcionário que trabalhar em terra durante o "feriado offshore" receberá horas pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filho (a)s menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 anos, desde que estudantes de escola técnica ou de instituição de nível superior, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Plano de Saúde e Odontológico por Afastamento do Benefício Previdenciário

§11- Os empregados afastados pelo benefício previdenciário auxílio doença e auxílio doença previdenciário, terão garantido o plano de saúde e o plano odontológico para si enquanto perdurar o afastamento, e seus dependentes terá os referidos planos até o 6º (sexto) mês contado da data do afastamento do empregado titular.

I- A partir do 6º mês de afastamento do empregado, os planos de saúde e odontológico dos dependentes, serão cancelados.

II- Quando do retorno do empregado ao efetivo serviço na Empresa, os planos de saúde e odontológico dos dependentes serão restabelecidos.

III- Para os empregados afastados em razão do gozo da aposentadoria por invalidez, será observado o seguinte:

a) A empresa manterá os planos de saúde e odontológico para os empregados aposentados por invalidez, exclusivamente, pelo prazo máximo de 05 anos previsto no art. 47, da Lei 8.213/1991.

b) Para os empregados admitidos até 31 de agosto de 2019, e que já estejam afastados pelo gozo da aposentadoria por invalidez por mais de cinco anos, a empresa manterá os planos de saúde, exclusivamente para eles, empregados, por mais tantos meses quantos forem os anos (ou fração igual ou superior a seis meses) que excederem esse período de tempo (cinco anos).

c) Para os empregados admitidos até 31 de agosto de 2019, e que já estejam afastados pelo gozo da aposentadoria por invalidez por período inferior a cinco anos, a empresa manterá os planos de saúde, exclusivamente para eles, empregados, pelo período de tempo necessário para completar o período de cinco anos mencionado no item "a" acima.

Seguro de Vida

§12- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os seus funcionários. O prêmio do seguro de vida será calculado sobre o **salário-base** dos funcionários.

Auxílio Funeral

§13- A Empresa fornecerá aos seus empregados extensivo aos dependentes legais, assistência funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Ajuda de Custo

§14- A Empresa proverá a todos os funcionários que trabalharem embarcados, uma ajuda de custo para deslocamento e alimentação durante o trajeto para embarque, desembarque e treinamentos, até o limite de R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) conforme tabela abaixo:

0 – 60km	**R$ 60,00**
61 – 140km	**R$ 100,00**
141 – 240km	**R$ 150,00**
Mais de 241km	**R$ 220,00**

I- Fica estabelecido que não serão reembolsadas as despesas com combustível de carro particular ou de terceiros.

II- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Alimentação

§15- A Empresa fornecerá aos empregados onshore *ticket* refeição eletrônico, em número correspondente aos dias úteis trabalhados pelo empregado, com valor unitário de **R$ 45.29** sem nenhum ônus ou integração ao salário do empregado.

§16- A Empresa fornecerá aos empregados onshore e offshore, vale alimentação no valor mensal de **R$ 723.66** sem nenhum ônus ou integração ao salário do empregado.

II- O auxílio alimentação será mantido no período de férias do empregado e quando o mesmo permanecer por até 03 (três) meses no benefício previdenciário.

Auxílio Transporte

17- Além da ajuda de custo, a empresa concederá passagem aérea para seus empregados que residirem em (ponto de origem) a distância superior a 500 km do local de embarque.

I- Ponto de origem é o endereço declarado na admissão. Isto é o que define os critérios para concessão de passagens aéreas, rodoviárias, acomodações para troca de turma, treinamentos, viagens de negócios e exames médicos.

II- As funções que possuem o benefício do carro para o percurso residência/ local de embarque ou para o hotel não farão jus a ajuda de custo. Para aqueles que utilizam transporte aéreo ou rodoviário e em seguida, transporte fornecido pela empresa, será concedida a mesma ajuda de custo dependendo do raio de distância do ponto de origem ao Aeroporto ou Rodoviária mais próximo.

III- O vale transporte será fornecido aos nossos funcionários ONSHORE com isenção do desconto de 6% (lei 7.418/85, regulamentada pelo decreto 95.247/87), e será descontado o valor simbólico de R$ 1,00 sem caráter salarial e não integrará ao salário, cabendo a empresa a qualquer momento retornar com o referido desconto que é de direito por lei.

§18- 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. **Empréstimo Consignado**

§19- Fica convencionado que a Empresa manterá um sistema de empréstimo consignado com desconto direto em folha de pagamento.

§20- 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 do 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- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento, qualificação e obrigatórios para embarque na empresa, 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 24(vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme a política da empresa abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da realização ao 12º meses	80%
Do 13º ao 16º mês	60%
Do 17º ao 20º mês	40%
Do 21º ao 23º mês	20%
Após 24º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

II- O empregado ao ser notificado para realização do curso, 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- Em caso de rescisão do contrato 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 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.

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

§3- Considerando que alguns cursos e treinamentos são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los válidos, sob pena de a Empresa ter o direito de promover os descontos correspondentes aos dias de embarque perdidos por este motivo.

§4- Quando a empresa demitir um funcionário filiado ao SINDITOB com mais de 02 (dois) anos na mesma, e que esteja com o curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 (cento e vinte) dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão, exceto nos casos onde o funcionário pedir demissão ou ocorrer demissão por justa causa.

Normas Disciplinares

§5- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.

§6- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na região. Ao empregado residente na região, a Empresa garantirá o transporte de retorno à sua residência.

I- Fica ajustado que os empregados deverão, obrigatoriamente, manter seus registros atualizados junto à Empresa, sob pena de os próprios empregados terem que arcar com a estadia e alimentação, conforme mencionado neste acordo.

§7- 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 pelo vôo perdido, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, além das ações disciplinares que forem cabíveis.

§8- Fica estabelecido que o empregado que durante o seu período de folga ou férias vier a embarcar por outra Empresa sem prévia autorização da Empresa, terá seu contrato de trabalho rescindido.

Desvio e Adaptação de Função

§9- Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias, o que acontecer primeiro. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário, retornará a sua função de origem.

§10- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

§11- Caso a Empresa solicite ao empregado que trabalha em regime offshore que trabalhe onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga e, consequentemente a dobra, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§12- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte em um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.

§13- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore seu novo salário base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

§14- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Alteração do Contrato de Trabalho

§15- 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

§16- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§17- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço integral, 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. Caberá ao empregado, a comprovação da referida contagem de tempo.

Estabilidade à Gestante

§18- 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

§19- 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

§20- 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.

§21- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2019/2021, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

OYSTEIN JENSEN
DIRETOR
BCH ENERGY DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA ACORDO COLETIVO EMPREGADOS

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO 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.