TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001435/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052158/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.116079/2020-15
DATA DO PROTOCOLO: 13/10/2020

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13041.109617/2019-73
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 28/11/2019

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

BRASDRIL SOCIEDADE DE PERFURACOES LTDA, CNPJ n. 42.101.311/0001-97, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DARREN LEE HUNCHAK;

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.

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 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional de Intervalo (Hora Repouso para Alimentação - HRA)	32,50%
Revezamento de Turno	22,50%
Sobreaviso (Lei 5.811/72)	20,00%

I - Acordam as partes que o adicional a título de "Adicional de Intervalo (Hora Repouso para Alimentação - HRA)" previsto nos acordos coletivos de trabalho, e, pago pela Empresa no percentual de 32.5% sobre o salário base visa compensar e quitar à possível perda que o empregado possa ter durante os intervalos para refeição prevista no Art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43.

II - Acordam as partes que o adicional a título de "Revezamento de Turno" previsto nos acordos coletivos de trabalho, e, pago pela Empresa no percentual de 22.5% sobre o salário base visa compensar e quitar à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

§2- Os adicionais previstos no §1 desta Cláusula, somente serão devidos aos empregados recém-contratados pelo regime offshore, após a conclusão de todos os treinamentos obrigatórios exigidos tanto pela Legislação quanto pela Contratante, e, sobretudo, os requeridos pela Matriz de Treinamentos própria, o que possibilitará a realização do primeiro embarque.

Embarque Eventual

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque do(s) empregado(s) da EMPRESA contratado(s) pelo regime onshore, este(s) receberá(ão) apenas os adicionais de Periculosidade e Adicional de sobreaviso previstos no parágrafo supra, totalizando 50% (cinquenta por cento), exclusivamente ao período efetivamente embarcado offshore, sem prejuízo da folga adquirida na mesma proporção dos dias em que ficou embarcado offshore, que poderá ser gozada/compensada ou devidamente indenizada.

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- Os empregados ocupantes de Cargos de Diretoria, Gerência, Supervisão, Coordenação, Engenharia ou assemelhados e os cargos participantes do programa Trainee de Gerentes de Sonda, devido a natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam, e a eventualidade dos embarques, será devido apenas o adicional de periculosidade conforme previsto no item I.-

III- Não obstante o estabelecido no parágrafo acima, os empregados receberão o adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento) quando laborarem no período noturno.

§4- Os adicionais previstos no §1 desta Cláusula, pagos aos empregados contratados pelo regime onshore (embarque eventual), na forma estabelecida no §2 acima, não integrarão à remuneração desses empregados sob nenhuma circunstância.

Das horas extras do empregado onshore

§5- As horas extras dos empregados onshore estarão sujeitas às regras estabelecidas no Banco de Horas (ANEXO).

§6- O pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR) será na base de 1/6 das horas extras efetivamente prestadas mensalmente, tendo em vista que vigora a "semana inglesa" (6 (seis) dias de trabalho com 1 (um) dia de descanso, preferencialmente aos domingos).

Das Horas Extras do empregado offshore

§7- As horas extras dos empregados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sexta; 80% quando trabalhadas após as 22:00 horas de segunda a sexta-feira; e 100% quando trabalhadas aos sábados domingos e em 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 do mesmo diploma legal e casos de necessidade imperiosa.

II- Convencionam as partes que a EMPRESA pagará 02 (duas) horas extras por quinzena, considerando o divisor de 180 (cento e oitenta) horas, com o intuito de quitar os 10 (dez) minutos diários referentes às reuniões pré-turno de segurança, a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações.

III- Fica convencionado entre as partes signatárias deste instrumento coletivo que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões pré-turno, o pagamento da hora extra, será excluída não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva e/ou indenização correspondente às horas suprimidas.

Dobra

§8- 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: **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 trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **Salário base + adicional / 30 = valor dia x nº de dias não folgados x 1.**

II- Nesse caso a EMPRESA está considerando como pagamento: o valor dos dias de dobra pelos dias que foi mantido em seu posto de trabalho além dos 14 dias e a indenização das folgas correspondentes aos dias trabalhados.

§9- O empregado que apresentar atestado médico após a realização do trabalho excedente (dobra), o período de afastamento será considerado como folga para efeito deste cálculo, com exceção ao Acidente de Trabalho ou doença a ele equivalente e ASO de inaptidão.

I- Tendo em vista o estabelecido neste parágrafo, as partes convencionam que a indenização da folga prevista no item I, §5º desta cláusula, esta condicionada ao efetivo embarque do empregado.

Feriados

§10- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados de 1º de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, 21 de Abril, 1º de Maio, Sexta-Feira da Paixão, Corpus Christi, 7 de Setembro, 12 de outubro, 2 de Novembro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração normal.

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 a razão de 100% (cem por cento).

Diária de Treinamento

§11- Sujeitos às condições estipuladas neste instrumento farão jus à diária de treinamento referente ao pagamento de 50% (cinquenta por cento) de 01 dia simples de trabalho, todos os empregados offshore que participem de treinamento em terra durante o período de folga:

I- Somente será devido o pagamento do dia de treinamento ao empregado, se este for executado no dia de sua folga.

II- Caso o empregado seja recém-admitido sob o regime offshore e tenha sido encaminhado diretamente para realizar treinamento sem que tenha realizado qualquer embarque, não será devido a diária de treinamento.

III- Caso o empregado esteja retornando de afastamento pelo INSS ou período de atestado médico, também não será devido o pagamento caso o mesmo seja encaminhado para realizar treinamento.

IV- Não haverá pagamento da diária de treinamento ao empregado offshore que participe de treinamento durante o período em que normalmente estaria embarcado.

V- Para os treinamentos presenciais a bordo, caso o mesmo ocorra fora da jornada de trabalho, o empregado será remunerado como horas extraordinarias respeitando o §6 da clausula 4ª deste instrumento.

VI- Os treinamentos Online deverão ocorrer dentro da jornada de trabalho.

Auxílio Saúde e Odontológica

§12- A EMPRESA oferecerá aos seus colaboradores, através de EMPRESA especializada, Plano de Assistência Médica e Odontológica extensivos aos seus dependentes legais, com a coparticipação do empregado em 20% para exames e consultas, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito dos benefícios do Plano de Saúde e Assistência Odontológica consideram-se dependentes legais do segurado titular: o cônjuge ou companheiro(a), os filhos solteiros ou enteados com até 21 anos de idade ou até 24 anos de idade se comprovadamente universitários e sem rendimentos e os filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeito da declaração de Imposto de Renda.

II- Em caso de aposentadoria, serão automaticamente excluídos do Plano de Saúde e Odontológico, custeado pela EMPRESA, empregado e seus dependentes.

III- Em caso de morte do colaborador a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela EMPRESA, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

Plano de Saúde e Odontológico por Afastamento do Benefício Previdenciário

§13 - Os empregados licenciados por afastamentos previdenciários, terão garantido o plano de saúde e o plano odontológico para si enquanto perdurar o afastamento. Seus dependentes, contudo, terão os referidos planos até o 6º (sexto) mês contado da data do afastamento do empregado titular. A partir do sexto mês de afastamento do empregado, seus dependentes terão os planos de saúde e odontológico suspensos.

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

II- Serão mantidas, às expensas da empresa, plano de saúde e odontológico ao empregado com o contrato de trabalho suspenso em virtude de aposentadoria por invalidez enquanto perdurar a suspensão do contrato de trabalho.

§14- Para os dependentes do empregado afastado por aposentadoria por invalidez os planos de saúde e odontológico serão mantidos às expensas da empresa por um período de 06 (seis) meses. Após esse período, os referidos planos serão suspensos.

I- Fica estabelecido que os empregados aposentados por invalidez terão os planos de saúde e odontológicos cancelados, a partir da concessão da aposentadoria.

§15- Os empregados ficam responsáveis em manter a empresa atualizada quanto à qualquer tipo de movimentação de seu benefício junto ao INSS, sempre apresentando a documentação mais atual emitida por este.

I- Eventual de falta de atualização constituirá como falta do empregado passível de aplicações das sanções previstas em Lei.

§16- Os parágrafos 13, 14, 15 e 16, passam a ter validade para todos os empregados, inclusive aqueles já afastados.

I- A empresa comunicará aos empregados afastados, os novos procedimentos descritos nos parágrafos 13, 14, 15 e 16 dessa cláusula.

II- Os empregados já afastados e com afastamento superior a 06 (seis) meses, terão carência para manutenção do benefício até 31/12/2019, após essa data os parágrafos 13, 14, 15 e 16 serão aplicados.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§17- A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório (SAT/RAT), feito junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado:

I- Cobertura Básica (Morte) garante ao(s) beneficiário(s) o pagamento de uma indenização, caso ocorra morte do segurado principal por causas naturais ou acidentais durante a vigência da apólice, em um valor equivalente a 100% (cem por cento) do capital segurado individual.

II- A indenização especial de morte por acidente (IEA), garante ao(s) beneficiário(s) em caso de morte do segurado principal, ocasionada exclusivamente por acidente pessoal coberto ocorrido durante a vigência da apólice, em um valor equivalente a 100% (cem por cento) do capital segurado individual.

III- O(s) beneficiário(s) do seguro será(ão) aquele(s) designado(s) pelo segurado principal em sua Proposta de Adesão ou em outro documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal à Icatu Hartford, preenchida e assinada pelo próprio segurado.

IV- Na falta de indicação de beneficiário(s), ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago de acordo com o que determinar a legislação em vigor à época.

V- Serviço de Assistência Funeral (SAF) garante a realização dos serviços de assistência Funeral em caso de morte do titular da apólice: o cônjuge ou companheiro(a), os filhos solteiros ou enteados, com até 21 anos de idade ou até 24 anos de idade se comprovadamente universitários e sem rendimentos e os filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeito da declaração de Imposto de Renda.

Auxílio Creche

§18- A EMPRESA adotará o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no §1º, do art. 389, da CLT. Para tanto, reembolsará as despesas mensais com creche ou babá para cada filho recém-nascido de todas as funcionárias, após o retorno da mesma as atividades laborais, até um período máximo de 06 (seis) meses até o limite mensal de nomáximo **R$ 368.31** por filho, nos termos do art. 1º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.296, de 03 de Setembro de 1986.

I- Somente serão reembolsados as despesas devidamente comprovadas através de (i) recibo emitido pela instituição, ou (b) cópia do recibo mensal de pagamento à babá, e (ii) contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, e (iii) inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

Auxílio Alimentação

§19- A EMPRESA fornecerá exclusivamente aos empregados onshore, o benefício de ticket Refeição e/ou Alimentação sem ônus para o empregado no valor de **R$ 1.036,87**.

I- A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados offshore vale alimentação no valor de **R$ 325.33**, sem ônus para o empregado.

II- O beneficio do auxilio alimentação será vigente também no mês das férias, sendo assim não deixará de ser fornecido em nenhum mês do ano para os empregados ativos, ou seja, para aqueles que estiverem exercendo suas atividades laborais.

Ajuda de custo

§20- Considerando que os empregados offshore têm alimentação a bordo, a EMPRESA concederá adicionalmente a todos esses empregados, ticket-refeição no valor de **R$ 122.72** como ajuda de custo apenas para os dias de embarque e desembarque.

I- O benefício da ajuda de custo será vigente também no mês das férias, sendo assim não deixará de ser fornecido em nenhum mês do ano para os empregados ativos, ou seja, para os empregados que estiverem exercendo suas atividades laborais.

Convênio Sued Card

§21- Todos os empregados onshore e offshore terão direito ao convênio Sued Card, no qual receberão um cartão magnético Sued Card para utilização em rede credenciada (verificar conveniados no site) com limite de crédito de R$ 300,00 (trezentos reais). A fatura será descontada em folha de pagamento do mês subsequente.

Previdência Privada

§22- Observadas as regras do contrato de adesão do Plano de Previdência Privada, implementado pela Empresa, com opção e participação dos empregados, será de total responsabilidade do participante a partir de seu desligamento da Empresa.

I- A adesão varia de 1% (um por cento) à 5% (cinco por cento) do salário base mensal, sendo que a empresa participa com o mesmo percentual que o empregado optou.

II- As regras que regem o acordo da Previdência privada podem ser solicitadas/esclarecidas com o Departamento de Benefícios da empresa.

Empréstimo Consignado

§23- A empresa fornecerá ao empregado opções de empréstimo consignado em duas instituições financeiras distintas. O empréstimo será concedido mediante aprovação da entidade financeira e as parcelas serão descontadas automaticamente em folha de pagamento. No caso do desligamento de empregado, com parcelas de empréstimo a pagar, o saldo devedor será descontado em rescisão contratual até atingir o valor máximo de 30% do valor líquido das verbas rescisórias. Caso este valor não seja suficiente para quitar totalmente o empréstimo, as instituições financeiras serão responsáveis pela cobrança.

I- A empresa poderá, caso julgue conveniente, suspender a concessão deste beneficio sem necessidade de aviso prévio.

Passagem aérea

§24- A empresa fornecerá passagem aérea de acordo com as regras estabelecidas internamente.

§25- 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.

§26- 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

Cursos e Treinamentos

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, preferencialmente 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.

§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

DARREN LEE HUNCHAK
DIRETOR
BRASDRIL SOCIEDADE DE PERFURACOES LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA ACORDO COLETIVO EMPREGADOS

Anexo (PDF)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOCAÇÃO EMPREGADOS BRASDRIL

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO ASSEMBLEIA EMPREGADOS BRASDRIL

Anexo (PDF)

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