ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001079/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041655/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113488/2020-51
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2020

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

CAPROCK COMUNICACOES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.422.276/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANDRE GUSTAVO CUMPLIDO DE SANT ANNA;

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 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 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 **2,4% (dois virgula quatro por cento),** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

I- A Empresa poderá compensar na próxima data base (1º setembro de 2021) eventual antecipação de reajuste salarial, concedida após o reajuste salarial mencionado no §1º do presente acordo, não sendo possível a compensação de reajustes de mérito, promoção e transferência de cargo.

II- Para os empregados que recebam salário mensal, fica acordado que 40% do valor do salário será pago no dia 15 de cada mês, ou no primeiro dia útil anterior ao dia 15, e os 60% remanescentes no dia 30 de cada mês ou no último dia útil anterior ao dia 30.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- O SINDITOB reconhece que a Súmula 112 do Tribunal Superior do Trabalho se aplica à categoria profissional em trabalho offshore no que se refere aos critérios e ao pagamento de adicionais, independentemente do tipo de turno de trabalho (diurno, noturno ou misto).

§2- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados que trabalhem em regime de trabalho misto, os quais incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	20%
Adicional de Sobreaviso	30%

§3- Entende-se por turno de regime de trabalho misto o turno em que o empregado se ative em regime onshore e que, concomitantemente, precise se ativar no regime offshore, entendendo-se por ativação em regime offshore o trabalho realizado em plataforma e/ou qualquer outro tipo de embarcação.

§4- Os empregados que trabalhem em regime de trabalho misto ou regime de trabalho offshore, conforme definição da Lei 5.811/72, receberão os adicionais mencionados no §2 da presente cláusula, da seguinte forma:

a) Adicional de periculosidade: será calculado sobre o salário-base e deverá ser calculado da seguinte maneira: salário-base multiplicado por 30%.

b) Adicional noturno será calculado sobre o salário-base e será devido apenas quando o empregado trabalhar no período entre as 22:00 e às 6:00 horas, devendo ser calculado da seguinte maneira: salário-base dividido por 220 multiplicado por 20%.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

c) Não será aplicada a redução ficta da jornada noturna do artigo 73, §2º, da CLT quando do trabalho noturno realizado offshore.

d) Adicional de sobreaviso será devido ao empregado que, a critério da Empresa, trabalhar em turnos de sobreaviso, sendo calculado sobre o salário-base do empregado dividido por 220, multiplicado por 30%, multiplicado pelo número de horas em que esteve de sobreaviso no mês.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) da hora de trabalho normal quando trabalhadas de segunda a sábado e não compensadas pelos períodos de folga correspondentes, 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 do mesmo diploma legal.

§6- No caso de trabalho em regime de trabalho em turno misto o Salário Mensal Bruto será igual ao salário-base multiplicado por 1.3 (sendo que o acréscimo de 30% corresponde ao adicional de periculosidade previsto no § 2º da cláusula 4ª do presente acordo) e o resultado será dividido por 220.

§7- No caso do empregado offshore ser requisitado para trabalhar no sábado ou no domingo em terra (regime onshore), deverá receber remuneração por trabalho extraordinário quando tiver completado 44 horas de trabalho nos 5 dias consecutivos imediatamente anteriores ao início de trabalho.

I- Se o total de 44 horas for excedido nos 5 dias consecutivos imediatamente anteriores, o empregado terá direito a receber 150% do Salário Mensal Bruto dividido por 220 para cada hora ou fração de hora trabalhada entre segunda-feira a sábado, e 200% (duzentos por cento) do Salário Mensal Bruto dividido por 220 para cada hora ou fração de hora trabalhada aos domingos ou feriados.

II- Quando o empregado se ativar em regime offshore e vier de turno anterior cujos descansos tenham sido observados, o fato do início do turno recair em sábado ou domingo não implicará pagamento de horas extras, considerando as peculiaridades do regime de trabalho offshore.

III- O pagamento de horas extras e sobreaviso não será devido às funções de direção, gerência, coordenação ou supervisão, ou conforme contrato de trabalho assinado para outras funções não especificamente citadas neste acordo, em conformidade com o art. 62 da CLT.

§8- No caso do empregado offshore continuar a trabalhar exclusivamente em regime offshore, o fato do início do turno de trabalho recair em sábado ou domingo não confere ao empregado o direito ao pagamento de horas extras, conforme previsão da Lei 5.811/72.

§9- No caso do empregado onshore que trabalhe menos de 44 horas em 5 dias em terra e seja convocado para trabalhar offshore de forma imediata, somar-se-á ao período de descanso de dias respectivos (referido na Lei 5.811/72) 1 dia de descanso.

§10- No caso do empregado onshore que trabalhe 44 horas em 5 dias em terra e seja convocado para trabalhar offshore sem que lhe tenha sido concedido o descanso semanal remunerado, somar-se-á ao período de descanso de dias respectivos (referido na Lei 5.811/72) 2 dias de descanso, sendo 1 devido em virtude da compensação de horas durante a semana e o outro pelo Descanso Semanal Remunerado.

§11- Os empregados que trabalharem em regime 12 x 36 poderão optar por trabalhar por mais 12 horas no dia seguinte, após respeitado o intervalo interjonada, a fim de gozar 72 horas de folga (i.e. 2 dias consecutivos), que poderão ser utilizadas na mesma semana ou, no máximo, na semana subsequente.

I- As Partes acordam que será observado o período mínimo de intervalo de 11 horas entre o fim de uma jornada de 12 horas e o início da outra, ainda que haja posterior compensação.

II- O regime de compensação ora previsto será expressamente autorizado/aceito pelas Partes antes do início da jornada suplementar.

Compensação de horas extraordinárias

§12- As Partes acordam que está autorizada a prática de compensação de horas trabalhadas pelos empregados ("Compensação de Jornada"), 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.

I- O presente acordo de Compensação de Jornada somente abrangerá os empregados que trabalhem em regime administrativo/onshore, não sendo aplicável aos que trabalhem em regime offshore ou misto.

II- A Compensação de Jornada poderá ocorrer dentro de um período de até 6 (seis) meses, a contar do primeiro dia do mês subsequente ao mês de depósito deste ACT na SRTE.

III- Os empregados que trabalharem em jornadas superiores a 08 (oito) horas diárias, terão estas respectivas horas suplementares creditadas em um controle de dados realizado pela empresa que, mensalmente e através de extrato, será disponibilizado para conhecimento do empregado.

IV- As horas/dias extras trabalhados e sujeitos à compensação nos parâmetros deste ACT serão compensadas com folgas equivalentes às horas/dias de trabalho realizados, de acordo com a tabela abaixo:

- **Horas realizadas/compensadas de segunda a sábado** - proporção de 1 por 1, ou seja, 1 hora de crédito ou débito por trabalho ou ausência.
- **Horas realizadas domingos e feriados** – proporção 1 por 2, ou seja 2 horas de crédito a cada hora trabalhada.
- **Hora noturna de segunda a sexta** – proporção 1 por 1,48, ou seja 1 hora e 48 minutos de crédito para cada hora trabalhada. Nesse cálculo, já estão somados o percentual adicional da hora e também o adicional noturno.
- **Hora noturna domingos e feriados** - proporção 1 por 2,18, ou seja 2 horas e 18 minutos de crédito para cada hora trabalhada. Nesse cálculo já estão somados o percentual adicional da hora e também o adicional noturno.

V- Esgotado o período ajustado para aplicação da Compensação de Jornada (6 meses), sem que tenha havido a compensação, na forma das cláusulas anteriores, as horas não compensadas serão consideradas extraordinárias, fazendo jus o empregado ao pagamento do valor das horas normais com acréscimo legal, observada a proporção de horas trabalhadas.

VI- As faltas, assim como os atrasos injustificados em dias programados da compensação, serão descontados conforme legislação aplicável ou, dependendo de aprovação da chefia, compensados em outros dias, mediante solicitação do empregado, sempre condicionada à aprovação da chefia.

VII- Nos casos de rescisão contratual por iniciativa da Empresa, as horas trabalhadas e não compensadas pelo empregado serão pagas como extraordinárias, com o respectivo acréscimo legal.

Dobra

§13- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, após o 14º dia de embarque. 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 trabalhados na dobra, esta será indenizada com um valor de **R$397.78.**

Feriados

§14- Os feriados públicos nacionais, quando trabalhados, deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) e não deverão exceder a 10 (dez) por ano: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, "Sexta-Feira da Paixão", 1º de maio, "Corpus Christi", 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

I- O mesmo adicional será pago quando o trabalho for prestado em 02 (dois) feriados municipais por ano, a saber: 24 de junho (dia de São João Batista padroeiro de Macaé) e 29 de Julho (dia da fundação de Macaé).

II- Os empregados que não estão lotados em Macaé observarão os feriados municipais aplicáveis no principal local de atividade dos empregados, não observando os feriados locais previstos neste acordo.

§15- O SINDITOB e a Empresa acordam por meio deste instrumento que o Dia do Trabalhador Offshore será celebrado na segunda sexta-feira de agosto. Esse dia será considerado feriado para todos os trabalhadores em bases de apoio e unidades e unidades operacionais, tanto para funções operacionais quanto de apoio.

I-No caso do trabalhador se encontrar trabalhando a bordo de uma embarcação, será remunerado com adicional de 200% (duzentos por cento) do Salário Mensal Bruto dividido por 220 para cada hora ou fração de hora trabalhada.

Auxílio Saúde

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

I- A Empresa poderá descontar até 20% (vinte por cento) dos custos individuais com assistência médica para cada familiar dependente, com o devido registro e autorização do empregado.

Auxílio Alimentação

§17- A Empresa concederá vale restaurante no valor **R$ 42.34**, por dia, considerando o mês útil sempre com 22 dias. Aos empregados é facultado o direito de optar pelo recebimento deste benefício em forma de auxílio alimentação para aquisição de mantimentos em supermercados ao invés de tickets para uso em restaurantes, ou uma combinação de ambas as opções totalizando **R$ 931,48** mensais.

Auxílio Transporte e Alojamento

§18- Aos empregados que trabalhem no turno de regime misto será assegurado transporte gratuito até o local onde o embarque ocorrerá, alimentação gratuita no local de trabalho e alojamento coletivo adequado e gratuito para o descanso e higiene pessoal.

Seguro de Vida

§19- A Empresa concederá seguro de vida em grupo para os empregados incluindo auxílio funeral.

§20- 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 e Formação Profissional

§1- Fica convencionado entre as partes que em caso de demissão de empregado filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na empresa, e que esteja com o curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 dias para o seu vencimento, a Empresa deverá atualizá-lo, exceto nos casos de pedido de demissão ou justa causa.

Estabilidade à Aposentadoria

§2- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 5(cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessária para a aposentadoria integral, 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

§3- 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

§4- 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.

I- Os empregados, representante da empresa que tenham sido indicados pela empresa sem que tenham sidos eleitos através do processo eleitoral, não gozam da estabilidade prevista neste acordo.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados em regime misto quando offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo o número de dias trabalhados com pernoite offshore igual ao número de dias 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.

§3- O turno fixo para os Trabalhos Offshore será de 12 horas com um período de descanso de 1 hora. Nos casos em que houver necessidade de transporte de barco até as embarcações, impossibilitado o acesso mediante veículo terrestre ou a pé, o turno de 12 horas iniciar-se-á no momento em que o trabalhador for notificado para o embarque.

I- No caso de o empregado poder retornar a terra no mesmo dia que embarcou e se não for exigido pernoitar na plataforma e/ou qualquer outro tipo de embarcação, a jornada de trabalho não será considerada um turno fixo em regime offshore. Ao contrário, considerar-se-á um turno de regime misto, conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula, devendo o empregado preencher uma papeleta (service ticket) fornecida pela Empresa com as seguintes informações:

a) Horário de sua chegada ao local de partida;

b) Número de horas de trabalho realizado durante a permanência na embarcação;

c) Eventual tempo de espera associado com o trabalho realizado na embarcação;

d) Horário de retorno à terra.

II- Considera-se como tempo de espera o período em que o empregado for obrigado a aguardar para começar a trabalhar; o intervalo de espera para retornar a terra após o término do trabalho; o período de interrupção do trabalho devido ao tempo atmosférico (condições climáticas), às condições de trabalho na embarcação ou a outras condições fora do controle do empregado.

§4- Aos empregados sob o regime da CLT fica estabelecido o cumprimento da jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas da seguinte forma: de segunda a quinta-feira, a jornada diária será de 9 horas e as sextas-feiras, 8 horas, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e repouso, não computável na jornada de trabalho. A mesma jornada de trabalho se aplica aos empregados que laboram no regime misto (plataformas e escritório) quando não estiverem em trabalhos offshore.

§5- Aos empregados que trabalharem no Centro de Serviços ("Service Desk") será permitida a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso ("12x36"), sendo prerrogativa da Empresa alterar os turnos de trabalho dos seus empregados.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada

§6- Sempre que um empregado que realize atividades offshore deixar suas atividades e retornar à terra (onshore), o respectivo período de folga ou outra forma de compensação relativo ao trabalhado será concedida ao empregado. Esta Cláusula aplicar-se-á inclusive nos trabalhos offshore executados fora do País base do empregado.

I- A maneira como os períodos de descanso serão concedidos ao empregado, ficará à discrição da Empresa com a concordância do empregado e incluirá as seguintes formas de compensação:

a) Um período de folga de 24 horas para cada dia de trabalho offshore de 12 horas, enquanto o empregado estiver na embarcação. No caso de o empregado poder retornar a terra dentro do intervalo de 12 horas e de não lhe ser exigido pernoitar na embarcação, o dia de trabalho não será considerado um turno fixo para os trabalhos offshore. Ao contrário, considerar-se-á um turno de regime misto, ou;

b) Pagamento equivalente a um valor de **R$ 397.78** para cada dia de folga não gozada pelos dias efetivamente trabalhado a bordo no regime misto, inclusive a folga não gozada na dobra será indenizado com o valor previsto nesta alínea "b".

c) Um período de descanso de 24 horas adicionado a um banco de horas para cada dia de trabalho offshore de 12 horas, durante a permanência do empregado na embarcação. Será permitido à Empresa adicionar ao banco de horas o máximo de trinta períodos de descanso de 24 horas para cada período de 06 (seis) meses. A Empresa será obrigada a conceder os períodos de descanso ao fim do intervalo de 06 (seis) meses, ou pagar o referido período aos empregados, nos termos da alínea "b" da presente cláusula.

II- Quando da realização de trabalhos no exterior, os empregados sujeitos ao regime misto de trabalho, ou trabalhadores em regime offshore, farão jus ao recebimento de uma diária no valor de **R$ 110.50** por dia de permanência no país onde será realizado o trabalho, independentemente de ter passado os dias contados em terra ou em ambiente offshore e o valor da diária não será considerado de natureza salarial quando o trabalho ocorrer somente no período de 90 dias conforme a lei aplicável (Letra b do parágrafo único do art. 1º da Lei 7064/82). Esta diária somente será devida quando o empregado estiver laborando no exterior, extinguindo o pagamento quando o empregado retornar ao Brasil.

III- Para os empregados mencionados no item II acima, não serão computadas como horas extras o período em que o trabalhador estiver se deslocando até o ponto de partida para o embarque offshore ou para a chegada no local em que se desenvolverá o trabalho onshore.

IV- Na hipótese de o trabalhador em regime misto ou offshore viajar para realização de trabalho offshore, serão devidas as horas extras laboradas que excederem a 12 (doze) contadas a partir do momento do encerramento da última jornada efetivamente trabalhada pelo empregado, independentemente de o empregado ter ou não finalizado essa jornada. Para a contagem das horas extras a serem pagas serão consideradas as horas da seguinte forma:

a) Se o trabalho offshore FOR iniciado em continuação a um período de trabalho em regime onshore, serão contadas como horas extras a partir do momento em que o empregado deixar a base dirigindo-se para o embarque offshore e até que ele desembarque em seu destino: plataforma ou navio.

b) Se o trabalho offshore NÃO FOR emendado com dia normal de trabalho, as horas extras serão contadas a partir do ponto de partida (heliporto, doca, etc.) até a chegada na plataforma ou navio.

V- Se o empregado estiver trabalhando na embarcação ancorada em um porto, de forma que lhe seja possível acessá-la por qualquer meio terrestre ou por embarcação náutica de pequeno porte, a jornada diária de trabalho será de 9 horas e o empregado receberá remuneração por trabalho extraordinário após a jornada de trabalho. O empregado não terá direito a um período de folga de 24 horas e, no caso de estar trabalhando longe de sua residência, a Empresa deverá proporcionar-lhe alojamento e refeição. Para o caso de almoço o empregado recebe da empresa auxílio para se alimentar, mas para o jantar o valor gasto será ressarcido ao empregado em seu retorno através de formulário interno apropriado para prestação de contas.

§7- O empregado terá direito a receber remuneração extraordinária enquanto estiver em viagem pela Empresa quando o deslocamento ocorrer além da jornada diária de 9 horas, as despesas de viagem serão cobertas pela Empresa.

Do controle da jornada de trabalho

§8 - Fica facultado à empresa a adoção ao sistema de controle de jornada por exceção, inclusive em relação aos empregados que trabalharem no regime de "home office", conforme permissivo legal contido no artigo 74, §3º, da CLT.

I- Aos empregados submetidos a tal sistema, somente haverá registro manual da jornada nos casos de labor extraordinário, ausências e atrasos, presumindo-se, nos demais dias, que foi cumprida tão somente a jornada contratual estabelecida entre as partes, bem como gozado o intervalo intrajornada.

II- Nos dias de cumprimento regular da jornada, em que será registrada automaticamente a jornada contratual, se reconhecem por meio deste instrumento coletivo tais anotações, não podendo se falar em anotações "britânicas".

Do Trabalho Remoto

§9- A empresa poderá determinar a adoção aos regimes de "home office" e de teletrabalho em relação aos seus empregados, observadas as disposições no art. 75-A e seguintes da CLT sobre o tema.

§10- As regras do trabalho em Home Office serão estabelecidas por meio de política interna da empresa, que será divulgada a todos os empregados.

§11- Em relação ao teletrabalho, sua instituição e regras serão estabelecidas mediante a celebração de acordos individuais, observadas as particularidades de cada contrato de trabalho e a situação do empregado.

§12- A empresa se compromete a instruir seus empregados sobre as formas de prevenção às doenças e acidentes do trabalho, como determina o art. 75-E da CLT.

§13- Em nenhuma hipótese o empregador estará sujeito ao pagamento (integral ou parcial) de despesas exclusivamente pessoais do empregado, restando citadas apenas a título **exemplificativo** o valor relativo ao aluguel de sua residência, o valor devido à título de condomínio do local que reside, contas de eletricidade, gás, água e internet.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§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 submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da empresa quando esta existir por exigências legais.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos serão aceitos e as ausências abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva n.º 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e o período remunerado deverá ser pago de acordo com o salário bruto contratual do empregado.

I- 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 acompanhado, 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.

§3- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros para a Previdência sempre quando necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§4- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§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 (noventa) dias.

I- O prazo de 90 dias do último 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 ser demitido.

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 durante o seu mandato, e mais 01(um) ano após o término do mesmo, exceto por falta grave ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical, em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade prevista em lei e nesta cláusula.

II- A garantia de estabilidade prevista neste acordo se aplica aos somente aos dirigentes sindicais do SINDITOB. Representantes de sindicato patronal deverão seguir o acordo e/ou convenção coletiva do respectivo sindicato observando a legislação pertinente.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV

do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§4- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio 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 NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregadas no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-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 §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do 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 em que durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente acordo, negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Exclui-se do presente acordo os empregados que pertence a 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 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

ANDRE GUSTAVO CUMPLIDO DE SANT ANNA
DIRETOR
CAPROCK COMUNICACOES DO BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA ACORDO COLETIVO EMPREGADOS CAPROCK

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - EDITAL DE CONVOCAÇÃO EMPREGADOS CAPROCK

Anexo (PDF)

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