Imprimir Salvar

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000984/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034550/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112796/2020-60
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

DYNAMIC AIR LTDA, CNPJ n. 03.129.650/0004-72, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). KARDEC ESTEVES ALEXANDRINO 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.

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 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3%** (três por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

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 misto de trabalho, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	20%

I- Os empregados gozarão de 30 (trinta) minutos para repouso e alimentação, conforme estabelece o art. 611-A, inciso III da CLT.

§2- Os empregados em regime de trabalho misto receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiverem efetivamente embarcados, mais as folgas adquiridas, pelos dias em que permanecerem embarcados.

I- O adicional de periculosidade será pago de forma integral nos meses em que houver embarque, independentemente do número dias, em conformidade com a Súmula 364 do TST.

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

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

Bônus de embarque

§5- A empresa pagará aos seus empregados em regime de trabalho misto, quando estiverem embarcados, um bônus de embarque, que será pago considerando os dias de efetivo embarque de cada empregado, de acordo com cada função e com a política da empresa.

I- Fica convencionado entre as partes que os profissionais aprendizes, classificados na Empresa como trainees, não receberão bônus de embarque, independente da função ocupada.

II- O recebimento do bônus de embarque pelos profissionais juniores está condicionado à aceitação e avaliação dos clientes de sua capacidade técnica e, por consequência, a remuneração de suas diárias no campo.

III- Fica estabelecido que o valor de bônus pago aos empregados em casos de embarque será negociado entre empregado e empregador.

Das Horas Extras

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

§7- As horas extras dos trabalhadores em regime misto de trabalho, quando estiverem embarcados e operacionais, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas.

I- O divisor para o cálculo das horas extras para o trabalhador administrativo e onshore será de 220, e o divisor para os trabalhadores offshore e operacionais será de 180.

II- 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.

Feriados

§8- Fica estipulado a indenização dos feriados de Natal e Ano Novo aos trabalhadores em regime misto quando embarcados, com adicional de 100% (cem por cento), se trabalhados.

Auxílio Saúde e Odontológico

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

I- Para efeito destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge e/ou o companheiro (a); os filhos menores de 18 anos ou até 24 de idade, desde que cursando escola técnica ou instituição de nível superior; os filhos especiais

mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial;

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

I- A partir do 6º mês de afastamento do empregado titular, os planos de saúde e odontológico dos seus dependentes serão cancelados e restabelecidos a partir do retorno do empregado ao efetivo serviço na Empresa.

Seguro de Vida

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

Auxílio Alimentação

§11- A **EMPRESA** fornecerá aos seus empregados um vale alimentação ou refeição, no valor de **R$ 1.000,00** (hum mil reais) mensais.

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

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

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

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

I- Para efeito de recebimento do benefício acima, considera-se residência o endereço declarado pelo empregado no momento de sua admissão na **EMPRESA**.

II- Caso o empregado mude o endereço indicado no momento da contratação, arcará com a diferença dos custos do transporte, seja aéreo ou rodoviário.

Auxílio Transporte

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

§14- 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.

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

§16- 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

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§1- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los, todos válidos, sob pena incorrer em falta.

I- Em caso de vencimento do curso por culpa exclusiva do empregado, o mesmo ficará impossibilitado de trabalhar, ante a expressa vedação legal, até a realização do referido curso.

§2- Caso o empregado não realize os referidos cursos até a data de sua validade, e, não esteja de posse do certificado de conclusão do curso de atualização/ reciclagem, o empregado estará impossibilitado de realizar embarques pela Empresa e de realizar suas atividades profissionais, podendo ser descontado de seus vencimentos mensais os dias não trabalhados até a realização e aprovação no referido curso, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§3- O disposto no **§§1 e 2** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional na empresa, e seu descumprimento impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados.

Qualificação e Formação Profissional

§4- Caso o empregado seja requisitado para fazer cursos ou treinamentos obrigatórios em dias destinados a sua folga e repouso, lhe será devido o valor correspondente para compensar a perda da folga e repouso.

§5- A **EMPRESA** poderá fornecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos 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**
Antes da conclusão do curso	100% do valor investido
Do 1º ao 3º mês	100% do valor do curso
Do 4º ao 8º mês	50% do valor do curso
Do 9º ao 12º mês	25% do valor do curso
Após 12º mês	Isento

I- O ressarcimento das despesas do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado e abrange todos os empregados.

II- 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.

III- 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.

Dos Candidatos a Emprego Sem Ter os Cursos Obrigatórios Para Embarque

§6- Por exigência da Organização Marítima Internacional (IMO) e Normas da Autoridade Marítima (NORMAM n.º 24), será exigido dos empregados Offshore, no ato da contratação, a apresentação dos certificados do Curso Básico de Sobrevivência em Plataformas (CBSP) e Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso (HUET).

I- Caso o candidato a empregado selecionado para contratação não tenha os certificados dos cursos obrigatórios para embarque, será concedido prazo para a apresentação, cujas despesas sobre tais cursos ficará por conta do empregado.

II- Caso o empregado selecionado não tenha condições de arcar com os custos dos cursos (CBSP e HUET), e desde que solicitado, a empresa poderá, com anuência expressa do empregado, custeá-los e descontar do salário do empregado, de comum acordo, ou poderá ser inserido nas mesmas condições do parágrafo quarto desta cláusula.

Normas Disciplinares

§7- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§8- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

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

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

Dos Relatórios Pelo Trabalho Realizado a Bordo

§9- É dever do empregado no dia do desembarque, entregar a empresa todos os relatórios prontos, referente aos serviços realizados a bordo, não sendo considerado dia de trabalho a simples ida a empresa para entregar o relatório.

I- Entretanto, a ida à Base ou ao escritório para este fim, será assinalado na planilha de embarques como dia de "viagem", não descontando das Folgas em curso;

II- Os colaboradores devem cumprir as demandas administrativas operacionais delegadas por sua chefia.

Desvio e Adaptação de Função

§10- 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. Após o período de treinamento, o empregado será avaliado, e se aprovado, o mesmo será promovido. Caso contrário, retornará a sua função anterior.

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

§12- Caso a empresa solicite ao empregado com regime de trabalho offshore, que não embarcou, a trabalhar em regime onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos e receberá o salário normal, adquirindo direito a 0,4 (zero virgula quatro) dia de folga por dia de trabalho na base.

Alteração do Contrato de Trabalho

§13- 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

§14- 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

§15- 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

§16- 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

§17- 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

§18- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho do trabalhador offshore e operacionais será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- Os empregados operacionais terão direito de gozar de 30 (trinta) minutos de intervalo para alimentação e descanso conforme estabelece o art. 611-A, inciso III da CLT, bem como 01 (um) dia de folga compensatória por cada dia de trabalho nessas condições especiais (regime de 1x1).

II- As Partes acordam que para o pessoal offshore será adotado o registro de ponto por exceção, regulamentado pelo parágrafo 3º do artigo 74 da CLT, sendo responsabilidade do próprio empregado, anotar as horas que eventualmente forem trabalhadas além ou aquém da jornada regular de trabalho, que será submetida a seu supervisor para aprovação e pagamento.

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.

Regimes e jornadas de trabalho

§3- Os Empregados abrangidos pelo presente acordo, consideram-se empregados:

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

b) Empregados em regime misto, os empregados que trabalham parte do mês em regime Offshore e parte do mês em regime Onshore.

Empregados administrativos ou Onshore

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

Regime misto

§5- Quando o empregado trabalhar no "**regime misto**", as folgas serão adquiridas da seguinte maneira:

(a) para cada 01 dia de trabalho confinado (regime Offshore), o empregado adquirirá o direito a 01 (um) dia de folga compensatória; no caso de desembarque após as 16:00h e que implique chegada em sua residência fora do horário convencional, ensejará também um plus de 0,4 dia de folga compensatória; é responsabilidade do próprio funcionário informar ao ponto focal de RH esta ocorrência;

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

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

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

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

V- As folgas compensatórias adquiridas em decorrência do trabalho em regime offshore deverão ser concedidas pela EMPRESA imediatamente após o término do último período embarcado, sendo devido a indenização dos dias não folgados, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, no caso de novo embarque que interrompa a fruição da(s) folga(s).

Descanso

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

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho

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

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

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

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

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

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

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

§12- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ou da empresa, desde que sem justa causa, em sendo o empregado credor de horas extras positivas, estas serão pagas com acréscimo previsto no **§5 da clausula quarta.**

§13- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas negativas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

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

Banco de Dias

§15- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo

prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

Stand-by

§16- O pagamento dos adicionais previstos neste acordo, não serão devidos nos períodos em que não houver embarque pelo empregado, conforme previsto em contrato individual de trabalho.

I- Enquanto estiver em stand-by (em casa) e considerando que não estará embarcando no regime offshore, o empregado receberá apenas o valor de seu salário base, não fazendo jus aos adicionais previstos §1 da cláusula quarta, mas continuará tendo direito de receber os demais benefícios contratuais previstos neste Acordo Coletivo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser 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.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 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. Em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

III- O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga correspondente ao período em que o empregado 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.

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

Atestado de Acompanhante

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

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

Exames Médicos

§5- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

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

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

§6- De acordo com o previsto 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 ser demitido.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura e, se eleito, até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII, do artigo 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, da CLT.

I- Não possuindo a empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01(um) delegado sindical, de comum acordo com a empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Das Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente 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 autorizado, de forma prévia e expressa. 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, deverão 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 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 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 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 termo do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem 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

KARDEC ESTEVES ALEXANDRINO DA SILVA
PROCURADOR
DYNAMIC AIR LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS DYNAMIC

Anexo (PDF)

ANEXO II - CONVOCAÇÃO, ABERTURA E ENCERRAMENTO DA ASSEMBLEIA DYNAMIC

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO DE ASSEMBLEIA VIRTUAL COM EMPREGADOS DYNAMIC

Anexo (PDF)

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