ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002115/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059622/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.106193/2019-95
DATA DO PROTOCOLO: 22/10/2019

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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

HADDAD & BATISTA SERVICOS E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS LTDA, CNPJ n. 07.312.301/0001-08, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCUS ANTONIO AMADO BATISTA;

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- Em 1º de setembro de 2019, excepcionalmente, a Empresa não concederá reajuste sobre os salários de seus empregados em função da acentuada crise pela qual passa o mercado do petróleo o que afetou a Empresa.

I- Fica estabelecido que na próxima data base, a empresa envidará esforços para conceder o reajuste salarial com base no INPC considerando os critérios utilizados nas negociações anteriores.

II- Fica estabelecido que a empresa manterá todos as cláusulas e os benefícios do acordo coletivo 2018/2019.

§2- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, por ventura concedida espontaneamente, após a data-base 01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

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 offshore (embarque eventual), que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional de Sobreaviso	20%

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore (embarque eventual), este receberá os adicionais referentes ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando estes à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

I- Fica excluído do parágrafo acima adicional de periculosidade em conformidade com a Súmula nº 364 do TST, devendo este ser pago de forma integral.

II- A Empresa pagará o adicional noturno somente quando estes laborarem no horário noturno em conformidade com o art. 73 da CLT.

§3- Fica estabelecido que na hipótese do empregado em embarque eventual 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos 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 estabelecidas no art. 61.

II- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança naEmpresa, assim considerados, para efeitos deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocupam disponham de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier, em conformidade com o artigo 62, incisos I e II, e parágrafo único da CLT.

Dobra

§5- 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, em seu período de folga. 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.**

Banco De Dias

§6- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **onshore em 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, sejam compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso não sejam compensadas.

Feriado

§7- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, estes serão pagos com adicional de 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 com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Alimentação/Refeição

§8- A Empresa concederá aos seus empregados administrativos créditos mensais a título de ticket refeição no valor de **R$ 19,00**, correspondentes aos dias úteis trabalhados ao mês, sem integração ao salário, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real) com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- A Empresa poderá fornecer aos empregados que trabalham em terra (onshore) alimentação em refeitório, exclusivamente nos dias laborados, sem nenhum ônus para os trabalhadores, não se incorporando esse benefício à remuneração dos obreiros para quaisquer fins.

II- A alimentação e o alojamento/hospedagem serão fornecidos aos empregados embarcados, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei 5.811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação da Lei de Regência.

§9- A Empresa concederá aos seus empregados, créditos mensais a título de ticket alimentação mensal no valor de **R$ 334,10** sem integração ao salário, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (um real) com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A Empresa deverá fornecer exclusivamente ao trabalhador plano de saúde co-participativo com o percentual de 30%, e plano odontológico, sem ônus, cessando, sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

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

II- Os dependentes legais do empregado, só poderão ser inclusos no plano de saúde e, após o prazo de experiência do empregado titular dos referidos planos, condicionada ainda, a manifestação do empregado conforme o item I do referido parágrafo.

III- Tendo em vista que é o empregado titular quem custeia os planos de saúde e odontológico de seus dependentes, portanto quando o empregado estiver afastado do trabalho pelo auxílio previdenciário, os planos de seus dependentes poderão ser suspensos, caso o empregado não repasse a empresa até o dia 10, o valor do plano para que a empresa realize o efetivo pagamento.

Seguro de Vida

§11- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, seguro de vida em grupo, 24 vezes o valor do salário base do empregado e acidentes pessoais **(Unimed Seguradora, Apólice nº 93710055 vigência 01/08/2019 a 31/07/2020)**, em grupo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Assistência Funeral

§12- A Empresa fornecerá aos seus empregados, assistência funeral **(Unimed Seguradora, Apólice nº 93710055, vigência 01/08/2019 a 31/07/2020)**, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Transporte

§13- A Empresa concederá transporte para os seus funcionários, de ida ao trabalho e de volta a sua residência, de acordo com o procedimento da Empresa. Tal benefício poderá ser substituído por auxílio combustível mensal ou em espécie em valor fixo.

I- Para efeito do benefício previsto do caput desta cláusula, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa. Caso o empregado mude de endereço arcará com os custos do transporte que por ventura forem acrescidos.

II- A concessão da passagem aérea ou do transporte rodoviário em cartão ou em espécie, não integra o salário para qualquer fim de direito.

III- Faculta-se à Empresa proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral dos empregados que laboram em terra (onshore), na forma do que dispõem o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, inciso III, § 2º do artigo 458 da CLT, bem como o art. 3º da Lei 5.811/72 e as Leis Federais n.º 7.418/85 e 7.619/87, em caso de falta do serviço do transporte público ou no caso do serviço ser deficiente em determinadas localidades onde residir ou laborar o Empregado, a Empresa poderá, excepcionalmente, prover aos seus Empregados, o valor em pecúnia referente à locomoção necessária ao local de trabalho e vice-versa, sem que este tenha natureza de salário utilidade ou in natura. Em qualquer das hipóteses, será descontada do empregado, o percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base.

§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- 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Processo de Admissão

§1- As informações prestadas pelo funcionário serão consideradas verdadeiras para todos os fins de direito. Solicitações de benefícios apresentadas posteriormente à contratação, com informações divergentes daquela realizada no momento da admissão, principalmente quanto ao local de domicílio e quantitativo de beneficiários não serão consideradas, devendo o contrato de trabalho ser utilizado subsidiariamente naquilo que o presente acordo for omisso.

Do contrato de Trabalho Intermitente

§2- A partir da vigência Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista, a Empresa está autorizada a contratação pela modalidade intermitente, conforme disposto no **§3 do artigo 443 da CLT**. Contudo, para contratação nessa modalidade, deverão ser observados os seguintes critérios:

I- O contrato deve ser escrito e deverá constar a ciência do empregado, bem como, termo explicativo de como se dará a comunicação dos dias de exercício das atividades.

II- O salário deverá ser pactuado em salário-hora com base no valor correspondente ao salário base vigente da categoria ou dos que exerçam a mesma função.

III- Garantia de manutenção do plano de saúde para os contratados, enquanto vigente o contrato.

§3- Os demais direitos e deveres, com exceções destes constantes nessa CLÁUSULA, acordo coletivo e contrato individual de trabalho, seguirão ao determinado na consolidação das leis trabalhistas - CLT, no que se refere a esse título (artigo 452-A da CLT).

§4- Em atendimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho em audiência realizada no dia 03/10/2018, não se aplica o contrato de trabalho intermitente para os empregados que laboram no regime de trabalho offshore, uma vez que os empregados offshore são regidos por Lei Especial que prevalece sobre a Lei Geral.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Obrigatoriedade de Manter os Cursos 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- O Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado ficará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso.

II- O descumprimento do estabelecido no **§1** impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§2- O disposto no **§1, itens I e II** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional.

Qualificação e Formação Profissional

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

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da conclusão ao 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%
Após 12º meses	Isento

I- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

II- O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

III- O empregado demitido por justa causa ou que pedir demissão antes da conclusão do curso, deverá ressarcir a Empresa o custo total do curso além das despesas a ele inerentes, podendo ser descontado dos valores rescisórios.

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

Normas Disciplinares

§5- 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.

§6- 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- 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.

Desvio e Adaptação de Função

§7- 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.

§8- 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.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- 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

§11- 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.

Estabilidade à Gestante

§12- 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

§13- 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

§14- 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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho do trabalhador offshore 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- O empregado em embarque eventual, terá 01 (uma) hora de repouso e alimentação.

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.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada de trabalho dos empregados onshore e administrativo, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Viagem a Serviço da Empresa

§4- O tempo em que o Empregado estiver gozando de períodos de descanso, seja em alojamentos da Empresa ou hotéis custeados pela Empresa, não será considerado parte da jornada de trabalho, nem tampouco, tempo à disposição da Empresa, portanto, não será devido qualquer valor a título de adicional ou hora extra pelo período de descanso.

§5- Da mesma forma, nos finais de semana quando o empregado optar em ficar hospedado na cidade onde o mesmo estiver realizando o trabalho e não retornar a sua cidade de origem, tendo toda a logística custeada pela Empresa, não será devido qualquer pagamento adicional nos termos do parágrafo quarto acima.

I- Fica estabelecido que o disposto no parágrafo quinto aplica-se uma vez que o empregado não estará executando nenhum trabalho no final de semana, apenas por sua livre escolha, o mesmo optou a ficar na cidade. Ademais, a Empresa já paga o DSR aos seus empregados.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

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

I- O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa aos empregados que trabalhem nas condições estabelecidas neste acordo, não será considerado como hora extra, nem tampouco, como hora in itinere.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

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

§8- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

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

§10- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério 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 48 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, e, 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 está 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- 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.

IV- O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga para o empregado correspondente ao período em que esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

Exames Médicos

§3- 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.

§4- 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 exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional.

II- 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.

§5- 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)

§6- 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 NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, a ser descontada apenas 1 (uma) vez, após a transmissão e registro do presente Acordo e recolhida até o 10º (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.

II- Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§4- O aviso de dispensa deverá ser especificando se o período de 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 DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Visitas e Assembleias na Empresa

§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 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 do Trabalho e Emprego, 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 do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

MARCUS ANTONIO AMADO BATISTA
DIRETOR
HADDAD & BATISTA SERVICOS E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS HADDAD & BATISTA

Anexo (PDF)

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