TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000788/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012747/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103048/2021-77
DATA DO PROTOCOLO: 22/03/2021

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13041.103239/2020-58
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 29/04/2020

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 ;

E

HELIX DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA , CNPJ n. 11.062.318/0001-13, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2020, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3% (três por cento),** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2020 a 31/08/2021, 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, 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Hora Intervalo (HRA)	32,50%
Adicional Noturno	26%
Horas Jornadas	41,61 %

I- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do percentual de 41,61% sobre o salário base a título de "horas acordadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal. Em caso de supressão desse título, as partes deverão negociar as novas condições de trabalho em turno ininterrupto.

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

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaboradores contratados pelo regime onshore, estes receberão os seguintes adicionais, exclusivamente ao período efetivamente embarcado.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	26%

I- Fica excluído do parágrafo acima, o adicional de periculosidade que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

II- Os empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria, cargos de confiança ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos que ocupam, quando embarcarem eventualmente, será devido apenas o adicional de periculosidade.

Das Horas Extras

§3- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas onshore, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

§4- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas a bordo, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

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

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 previstas no art. 61, do mesmo diploma legal.

Dobra

§5- Fica convencionado, que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Para tal, haverá pagamento a título de dobra obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias 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.***

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

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

Feriado

§6- A Empresa pagará aos trabalhadores *offshore* os feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, e o dia do Trabalhador Offshore, relativo à segunda sexta-feira do mês de agosto.-

Auxílio Transporte

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem rodoviária e/ou aérea observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, ficando o empregado obrigado a manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

§8- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os seus colaboradores, com desconto de 6% do salário base, excluídas às seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou de folga pós-embarque.

§9- Ajustam as partes que o Auxílio Transporte é concedido pela Empresa para o trabalho, não integrando o salário dos empregados para quaisquer finalidades.

§10- 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 à disposição do empregador.

Auxílio Alimentação

§11- A Empresa concederá aos seus **colaboradores onshore**, ticket refeição no valor de **R$ 757.05** e vale alimentação no valor de **R$ 757.05**, respectivamente, sem ônus para os colaboradores. Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

§12- A Empresa concederá aos seus **colaboradores offshore**, vale alimentação, no valor de **R$ 757.05** no mês, sem ônus para os colaboradores. Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

Auxílio Saúde e Odontológico

§13- A Empresa oferecerá aos seus colaboradores através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

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

Seguro de Vida

§14- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para estes.

§15- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, inclusive pagamentos de bônus eventuais, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

Qualificação e Formação Profissional

§2- Caso o empregado seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento, e qualificação em terra nos seus dias de folga, fará jus ao pagamento de 1 (uma) diária de treinamento por cada dia de curso.-

I- O pagamento de "percurso" está devidamente remunerado uma vez que a empresa opta pelo modal de pagamento de diária.

§3- No caso de o empregado estar retomando de afastamento pelo INSS e/ou período de atestado médico não será devido o pagamento visto que não há folga a ser indenizada.

§4- Caso o empregado seja recém-admitido sob o regime offshore e tenha sido encaminhado diretamente para realizar treinamento sem que tenha realizado qualquer embarque, não será devido pagamento da diária mencionada no §1 desta clausula.

§5- O empregado embarcado que realizar treinamento fora da sua jornada de trabalho, receberá os pagamentos de horas extras, respeitando o referido no item II, §4da Clausula Quarta deste instrumento.

I- Estão excluídos desta clausula reuniões pré-turno, reuniões de segurança, simulados ou quaisquer outras reuniões consideradas como rotina de trabalho, estas já devidamente remuneradas de acordo com item I, da Clausula Quarta.

§6- A falta não justificada a qualquer treinamento agendado e previamente comunicado ao empregado ocasionará o repasse/desconto dos gastos com o treinamento e a logística (hotel/transporte) sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§7- Considerando os cursos, treinamentos e certificações que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los, todos válidos, sob pena de aplicação de ações disciplinares.

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 §2 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.

§8- O disposto no **§7, itens I e II** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional.

§9- O empregado, **onshore ou offshore** que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empregadora, se compromete a permanecer na Empresa após sua conclusão pelo período mínimo equivalente ao da duração do referido curso, comprometendo-se ainda a dar suporte técnico especializado à Empresa, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do prazo estabelecido, ressarcir a Empresa os custos e despesas proporcionais ao tempo restante, considerando-se o valor pago pela Empresa.

Normas Disciplinares

§10- 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, conforme endereço apresentado no momento da admissão.

§11- 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 de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

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

Desvio e Adaptação de Função

§13- Caso o empregado submetido ao regime da Lei 5811/72 venha laborar no regime onshore em caráter eventual e esporádico, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

§14- 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. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

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

I- Não se aplica a interinidade prevista no parágrafo acima, aos empregados que laboram na mesma função.

II- O disposto no parágrafo acima somente se aplica se o empregado substituto exercer integralmente a função sem auxílio de outro empregado, com autonomia e poder de decisão para exercer a função substituída, não se aplicando este disposto se o empregado não estiver apto para exercer a função e necessitar de orientação e auxílio de outro empregado para poder executar o serviço.

III- Para o caso de empregado onshore, a interinidade apenas será devida se oficializada com a atribuição de autonomia para tomada de decisões atribuídas ao cargo, ou se oficialmente requerida pela Diretoria.

Transferência do Regime de Trabalho

§16- Poderá a Empresa remanejar o salário base do empregado onshore, quando houver transferência temporária para o trabalho offshore, desde que somados os adicionais, resultem em uma remuneração igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime do trabalho offshore.

§17- Poderá a Empresa suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar o salário base, em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência temporária para o trabalho onshore, desde que resulte em uma remuneração igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

§18- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho onshore ou offshore, a sua remuneração, corresponderá no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra ou embarcado, somado ao reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

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

Alteração do Contrato de Trabalho

§20- 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

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

I- A Empresa garantirá o acesso de representante do Sindicato na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento deste representante em eventuais inquéritos e/ou investigações decorrentes do acidente.

Estabilidade à Aposentadoria

§22- Os empregados que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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. A empresa deverá ser comunicada, por escrito, do fato ensejador da estabilidade.

Estabilidade à Gestante

§23- 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.

§24- Em caso de gravidez, a empregada submetida ao regime da Lei 5811/72, deverá comunicar sua gestação à Gerência de Recursos Humanos, acompanhado dos exames pertinentes.

§25- Para salvaguardar o estado da empregada, após a comunicação da gravidez, a gestante com recomendação médica específica poderá ser transferida para o trabalho em terra, sem prejuízo do salário, na forma do inciso I, §4º do artigo 392 da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§26- 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 de Álcool e Drogas.

§27- 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.

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

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

STEVEN BRUCE WILLIAMSON
DIRETOR
HELIX DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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