ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000081/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074280/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113756/2019-00
DATA DO PROTOCOLO: 16/01/2020

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: e Registro n°:

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

KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.904.868/0001-30, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CRISTIANE SARAIVA DE LAMARE DE SOUZA e por seu Presidente, Sr(a). GEIR ERIK VALOE NILSEN;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **5,07%** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Na próxima data base (1º de setembro de 2020), a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial porventura concedido espontaneamente após o reajuste salarial referente à 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Adicionais

§1- As Partes acordam os seguintes adicionais devidos aos Empregados que laboram em regime misto de trabalho, cujas jornadas offshore são prestadas em regime de sobreaviso, que incidirão sempre sobre o salário-base: (i) 30% de adicional de periculosidade; e (ii) 20% de adicional de sobreaviso, conforme previsto no inciso II do artigo 6º da Lei 5.811/1972 ("adicional de sobreaviso offshore"). O pagamento dos adicionais ora previstos é feito de forma não cumulativa e os mesmos devem ser sempre pagos enquanto os Empregados estiverem exercendo as atividades sob o regime misto.

I- O adicional de periculosidade de 30% é pago pela prestação de serviços em plataformas e/ou embarcações e incide sobre o salário-base. No caso do Empregado que trabalha em regime misto, esse adicional é pago em bases mensais. O Empregado que trabalha preponderantemente em regime onshore ou em regime de embarque eventual faz jus a esse adicional em conformidade com a Súmula 364 do TST.

II- O adicional de sobreaviso offshore de 20% incide sobre o salário-base e é devido pela permanência do Empregado em regime de sobreaviso offshore, compensando-o pela variação do horário para repouso e alimentação e pela eventualidade do trabalho noturno, realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, nos termos da Lei 5.811/72. No caso do Empregado que trabalha em regime onshore ou em regime de embarque eventual, esse adicional é pago proporcionalmente ao número de eventuais jornadas de sobreaviso offshore computadas no mês. Os Empregados que trabalham em regime misto recebem esse adicional integralmente.

Das folgas

§2- Se o Empregado que trabalha em regime misto desembarcar na véspera de final de semana ou feriado, com a perspectiva de gozo de folgas, a primeira folga só será concedida no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

I- No regime misto, as folgas decorrentes do trabalho offshore compensam o trabalho embarcado executado em sábados, domingos e feriados (e nos dias ponte de feriados concedidos pela Empresa conforme o calendário da mesma). O repouso semanal remunerado também é compensado pelas folgas offshore, conforme previsto na Lei 5.811/1972. As folgas offshore podem recair em finais de semana e feriados (e dias ponte de feriados), estando a Empresa desobrigada de conceder as folgas somente em dias úteis.

Outros Adicionais

§3- Será devido o adicional noturno de 20% pelo trabalho onshore realizado no horário noturno (das 22hs de um dia as 5hs do dia seguinte). O Empregado que trabalha em regime misto, quando executando jornada offshore, fará jus ao adicional noturno sobre as horas extras realizadas no período das 22hs às 5hs, ou seja, sobre as horas que ultrapassem a 12ª em uma jornada e que sejam executadas no período noturno. Na jornada onshore, tanto o Empregado que normalmente labora nesse regime quanto aquele que trabalha em regime misto farão jus ao adicional noturno proporcionalmente às horas trabalhadas no horário noturno.

I- Nos termos do Enunciado nº 112 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não se aplica a hora reduzida de 52m30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do artigo 73, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas ("CLT"), quando se tratar de serviço offshore.

§4- Será devido o adicional de pernoite no valor de **R$ 200,00**, pago por evento, como compensação pelo pernoite completo ou parcial do Empregado em plataforma ou embarcação, exigindo-se, para esse pagamento, a sua permanência no local até após a meia-noite. Para fins de percepção desse adicional, a localização da plataforma é indiferente. Quando o Empregado pernoitar em acomodações fornecidas pela Empresa (hotel ou qualquer outro tipo de acomodação), não será devido o adicional de pernoite. Quando o Empregado pernoitar em hotéis ou em outro tipo de acomodação paga pela Empresa, ele fará jus ao pagamento de diárias de viagem em conformidade com as normas estabelecidas pela empresa.

§5- Será devido o adicional de sobreaviso correspondente a 1/3 do valor da hora normal pela permanência do Empregado à disposição da Empresa durante seu período de descanso, quando não embarcado, para prestar assistência por telefone ou aguardar a convocação para o trabalho ("adicional de sobreaviso onshore"). Nesse regime, pode ser necessário que o Empregado permaneça em um local que possibilite o seu comparecimento ao trabalho, caso seja convocado, em um prazo razoável, o que, em condições normais, não deve ultrapassar o limite de duas horas. Isso significa que, mesmo em viagens, sempre que o Empregado for solicitado a permanecer à disposição da Empresa, ele fará jus ao adicional de sobreaviso onshore. As horas efetivamente trabalhadas durante o

regime de sobreaviso onshore serão pagas como horas extras.
I- Nas escalas de sobreaviso, o tempo em que o Empregado permanecer de sobreaviso e o tempo de trabalho efetivo prestando suporte por e-mail ou telefone serão reportados e computados sob este regime próprio de sobreaviso, em separado das horas trabalhadas referentes às jornadas onshore (internas e externas) e offshore que o Empregado habitualmente realiza em seu regime misto de trabalho.

§6- A concessão pela Empresa de aparelho celular ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará, por si só, regime de sobreaviso. Também não configurará por si só o regime de sobreaviso o fato de o Empregado receber ligações fora do horário de trabalho ou no seu último dia de folga offshore com a mera finalidade de avisa-los sobre próximos embarques / preparação para embarques a ser realizados nos próximos dias.

Das Horas Extras

§7- As horas extras não compensadas no Banco de Horas e as horas extras computadas nas jornadas externas e pagas nos meses de competência serão remuneradas com os seguintes adicionais: quando trabalhadas de segunda-feira a sábado, adicional de 50% (cinquenta por cento); quando trabalhadas em domingos e feriados, adicional de 100% (cem por cento).

I- O cálculo das horas extras observará a seguinte fórmula para todos os Empregados da Empresa: **(salário-base + adicionais/200) x nº horas trabalhadas + adicional de horas extras.**

II- A realização de horas extras à jornada onshore interna depende de prévia solicitação e aprovação do superior hierárquico do Empregado.

III- Quando, em um dado dia de trabalho, o tempo de deslocamento, somado ou não a horas de efetivo trabalho, ultrapassar o limite de horas previsto para a jornada, o tempo de deslocamento excedente (i.e., o que ultrapassa a jornada) será registrado como "Deslocamento" e remunerado aplicando-se os mesmos critérios adotados no pagamento de horas extras de efetivo trabalho.

§8- Não farão jus ao recebimento de horas extras os Empregados que exercem **(i)** cargos de confiança e **(ii)** atividades externas incompatíveis com o controle de jornada em conformidade com o artigo 62, incisos I e II, e parágrafo único da CLT.

§9- O tempo de permanência embarcado em alto mar, bem como as horas dispendidas pelo Empregado no último meio de transporte com destino à plataforma ou no meio de transporte proveniente desses locais em direção a terra ("traslado offshore") são computados como horas em regime offshore.

Dobra

§10- 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 offshore, estas serão indenizadas da seguinte forma: **(salário base + adicionais) / 30 x n.º folgas não concedidas x 1.**

Banco de Dias

§11- 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 180 (cento e oitenta) dias, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- Caso a Empresa não proporcione ao Empregado as folgas incluídas no banco de dias no prazo estipulado no §10, estas serão indenizadas da seguinte forma: **(salário base + adicionais) / 30 x nº folgas não concedidas x 1**.

II- A Empresa deverá estabelecer regras internas objetivando a gestão eficaz do Banco de Dias, de forma a observar também as demandas de seus Empregados em relação à programação das folgas.

Feriados

§12- Ficam assegurados os seguintes feriados, a saber: **(i)** 1º de janeiro; **(ii)** 21 de abril; **(iii)** sexta-feira da paixão; **(iv)** 1º de maio; **(v)** corpus christi; **(vi)** 7 de setembro; **(vii)** 12 de outubro, **(viii)** 15 de novembro; e **(ix)**

25 de dezembro.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na 2ª (segunda) sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os Empregados da Empresa e, se trabalhado, será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§13- A Empresa fornecerá, sem integração ao salário, planos de assistência médica e de assistência odontológica com cobertura nacional a todos os Empregados. Um cartão de credenciamento e as informações de acesso à rede credenciada serão dados a cada Empregado. A cobertura é estendida ao cônjuge ou companheira(o) e filhos até 24 (vinte e quatro) anos, filhos comprovadamente incapazes, tutelados por determinação judicial e enteados, se estes forem dependentes do Empregado (a relação de dependência deve ser comprovada por meio da Declaração de Imposto de Renda do Empregado).

I- Fica estabelecido que o Empregado participa do custeio dos planos de assistência médica e odontológica, mediante desconto em folha.

Seguro de Vida (Auxílio Funeral)

§14- A Empresa fornecerá a todos os Empregados seguro de vida em grupo. O seguro de vida concedido pela Empresa contempla o pagamento de despesas funerárias no valor de até R$ 3.000,00 (três mil reais).

Previdência privada

§15- A Empresa possuirá um Programa de Previdência Privada facultativo para todos os Empregados. O Empregado pode contribuir mensalmente com quantia equivalente de 4 (quatro) a 8% (oito por cento) de seu salário-base. No caso dos Empregados que realizam serviços em regime misto (onshore e offshore), a contribuição incidirá sobre o salário-base acrescido dos adicionais indicados no **§1** da presente cláusula quarta.A Empresa contribuirá com o mesmo valor mensal.

I- No caso de contribuição por até 2 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito ao resgate somente dos valores referentes à sua contribuição.

II- No caso de contribuição pelo período de 3 a 4 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito, além de sua contribuição, a 50% (cinquenta por cento) do total da contribuição realizada pela Empresa.

III- Após 5 anos de contribuição, o Empregado passará a ter direito, além de sua contribuição, à totalidade dos depósitos efetuados pela Empresa.

IV- O Empregado só poderá retirar a parte do saldo composta pelas contribuições feitas pela empresa após o seu desligamento.

Auxílio Alimentação

§16- Para subsidiar as despesas mensais do Empregado com alimentação, a Empresa fornecerá tíquete refeição no valor de **R$ 33,00** (trinta e três reais)por **22** dias no mês. A Empresa fornece tíquete alimentação no valor mensal de **R$ 600,00** (seiscentos reais)para todos os Empregados, sem integração ao salário, com a participação dos Empregados mediante desconto em folha de pagamento. Os tíquetes alimentação e refeição são pagos todos os meses, exceto o de refeição pelo período em que o empregado estiver de férias e em licença maternidade.

I- A Empresa facultará ao Empregado a conversão parcial ou integral do tíquete refeição em tíquete alimentação ou vice-versa, nos percentuais de 25%, 50%, 75% ou 100% do valor mensal de cada um dos benefícios. A opção do Empregado será feita ou alterada até o mês de maio, para que o benefício possa ser concedido a partir de agosto, e até o mês de novembro, para que o benefício possa ser concedido a partir de janeiro do ano seguinte.

II- O tíquete alimentação será mantido em caso de licença maternidade.

III- Em caso de licença médica, os dois tíquetes (alimentação e refeição) serão mantidos por até 3 (três) meses a contar da perícia médica do órgão gestor.

IV- Se o Empregado deixar de fazer uso do cartão de tíquete-alimentação e/ou refeição por um período igual ou superior a 3 (três) meses, na hipótese do seu desligamento e da inativação do(s) cartão(ões) pelo fornecedor do benefício, todas as ações e esforços necessários para reativação do(s) cartão(ões) e recuperação do(s) saldo(s) ficarão sob a responsabilidade do Empregado, pois entende-se que os benefícios sejam concedidos pela Empresa para uso no próprio mês de competência.

Auxílio Transporte

§17- A Empresa fornecerá ou custeará gratuitamente o transporte necessário ao deslocamento de seus Empregados para a prestação de serviços offshore e onshore externos.

I- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os Empregados para a realização de serviços onshore internos, com o desconto de até 6% (seis por cento) do salário base, excluindo do benefício as seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante ou maternidade e férias.

II- Ao proceder à compra de vale-transporte para o mês seguinte, a Empresa poderá suspender a compra do referido vale, caso verifique que há saldo acumulado na conta do vale-transporte equivalente ou superior a 30 (trinta) dias de passagens. Para efeito da concessão deste benefício, considera-se como residência o endereço informado pelo Empregado no ato da admissão ou novos endereços informados posteriormente, desde que dentro do raio de 60km do estabelecimento da Empresa ao qual está vinculado.

§18- Aos Empregados, quando solicitados a prestar serviços offshore, 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. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação da Lei 5.811/1972.

§19- As partes signatárias do presente Acordo concordam que os benefícios concedidos pela Empresa não possuem caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos Empregados da Empresa.

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

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado

§1- A Empresa poderá celebrar contratos com prazo determinado, em conformidade com o artigo 443 da CLT.

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em prazo máximo de 2 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado.

II- A Empresa poderá contratar novamente por prazo determinado um Empregado contratado anteriormente sob esta modalidade de contrato de trabalho, desde que exista um intervalo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias entre as contratações.

§2- A Empresa, se despedir o Empregado sem justa causa, estará obrigada a pagar-lhe, a título de indenização, a metade da remuneração a que teria direito até o termo final do contrato.

I- O Empregado não poderá se desligar da Empresa, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar a Empresa dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o Empregado na situação oposta.

§3- O contrato deverá ser anotado na CTPS e o Empregado terá direito à remuneração pelos dias trabalhados depositada mensalmente, férias e sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e depósitos mensais de FGTS, excluídos a multa de 40% do FGTS e o aviso prévio.

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

Qualificação Técnica e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá solicitar, a seu critério, que os Empregados participem de treinamentos e cursos de qualificação técnica. A Empresa poderá, ainda, custear, a seu critério, cursos solicitados pelos próprios Empregados, de acordo com sua política interna.

I- Os Empregados concordam em observar as regras estabelecidas pela Empresa sobre a política de ressarcimento do investimento feito pela mesma no que se refere a cursos de aprimoramento profissional. Os Empregados reconhecem que tais cursos realizados revertem-se, primordialmente, em seu benefício, sendo, portanto, legítima a obrigação de devolver o investimento necessário à realização dos mesmos (ou parte dele) à Empresa, conforme as normas de ressarcimento do investimento estabelecidas no regimento interno da Empresa. Treinamentos promovidos com o objetivo de qualificar o Empregado para o exercício da função não são considerados cursos de aprimoramento profissional, e as horas efetivamente dispendidas em tais atividades serão considerados como se trabalhadas fossem e, quando cumpridas fora da jornada de trabalho, serão remuneradas como extras, com os adicionais devidos sob a rubrica "Horas de Treinamento".

II- Em caso de desligamento do Empregado antes de cumprido o prazo previsto na política de ressarcimento do investimento, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias, observando-se os limites legais. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e havendo inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, devendo realizar tal pagamento em conta corrente de titularidade da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento dessa obrigação.

Da Ascensão Profissional

§2- A Empresa pode solicitar que o Empregado realize treinamento para prepará-lo para o desempenho de cargo superior. No período de treinamento, até o máximo de 3 (três) meses, o Empregado continuará recebendo o mesmo salário. **O treinamento poderá ser estendido por até 6 (seis) meses, sendo, neste caso, necessário que a Empresa pague ao Empregado uma gratificação correspondente a 20% (vinte por cento) do seu salário base por todo o período de duração do treinamento.** Após o treinamento, o Empregado será avaliado e, se aprovado, será promovido. Caso contrário, retornará ao cargo anterior ou poderá ser também designado para outras funções, em cargo de igual ou superior remuneração, desde que condizente com a sua formação, experiência e interesse, devendo as condições da alteração serem expressas em termo aditivo ao contrato de trabalho.

Normas Disciplinares

§3- A impossibilidade de comparecimento para embarque deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

§4- A impossibilidade de comparecimento para trabalho onshore deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas do início da próxima jornada, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

Substituição

§5- Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado que desempenhe função superior, aquele receberá o salário correspondente ao do substituído, exclusivamente no período da substituição. Outras hipóteses de substituição estão detalhadas nas REGRAS PARA PAGAMENTO DE ADICIONAIS NAS SUBSTITUIÇÕES DE PESSOAL da Empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§6- Quando houver necessidade de transferência provisória dos Empregados que trabalham exclusivamente no regime onshore para o regime misto, tal alteração poderá ocorrer desde que a soma do salário-base a ser percebido pelo desempenho das funções offshore e os adicionais a que fará jus resulte em uma remuneração igual ou superior àquela percebida pelo Empregado quando do exercício de trabalho onshore.

I- Quando do retorno do Empregado para o regime onshore, o salário-base percebido pelo desempenho das funções em terra passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência provisória, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período. Os adicionais decorrentes do regime offshore não serão incorporados ao salário, na medida em que cessarão as causas e as condições para a sua concessão.

§7- Quando houver necessidade de transferência provisória dos Empregados que trabalham em regime misto para o regime onshore exclusivo, a remuneração percebida deverá ser igual ou superior àquela percebida no regime misto. Os adicionais devidos pelo trabalho offshore, que serão provisoriamente suprimidos durante o período de transferência, serão acrescidos ao salário base e pagos como Indenização de Adicionais Offshore por Transferência Temporária de Regime, integrando a remuneração do Empregado para todos os fins.

§8- Na hipótese de transferência definitiva do regime misto para o onshore exclusivamente, com supressão dos adicionais inerentes àquele, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei nº 5.811/1972, correspondente a 1 (um) só pagamento igual à média dos adicionais percebidos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à transferência, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime misto.

Alteração do Contrato 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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- Os Empregados que dependem de até 1 (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 necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com os tomadores 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

§12- A Empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b" do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e nos artigos 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" do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§14- A Empresa possui política de prevenção ao consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos Empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando o Empregado obrigado a observar e cumprir as normas 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- A jornada de trabalho **adotada na Empresa** para o trabalho offshore em regime de sobreaviso será de 24 horas, com possibilidade de trabalho por 12 horas em cada jornada.

§2- Em linhas gerais, os Empregados da Empresa desempenham suas funções **(i)** nas instalações da empresa e/ou **(ii)** em instalações de terceiros, tais como estaleiros, plataformas ou embarcações atracadas ou fundeadas, próximo à costa ou, ainda, em plataformas e embarcações no mar afastadas da costa

I- Para definição do tipo de regime aplicável às horas trabalhadas, são consideradas como **(i)** horas de trabalho em regime onshore aquelas trabalhadas dentro das instalações da Empresa ou em instalações de terceiros sem

limitações de acesso, quando o Empregado pode deixar o local de trabalho sem restrições ou por meio de embarcações de pequeno porte, e como **(ii)** horas de trabalho em regime offshore aquelas trabalhadas em instalações de terceiros com limitações de acesso e/ou necessidade de utilização de helicópteros ou outras embarcações de médio e grande porte no traslado para o local de trabalho.

II- Na caracterização do tipo de jornada, serão aplicadas as seguintes definições:

a) Jornada Onshore Interna Completa: aquela em que o Empregado trabalha, nas instalações da Empresa, por 8 ou mais horas.

b) Jornada Onshore Externa Completa: aquela em que o Empregado trabalha em instalações de terceiros, em regime onshore, por 8 ou mais horas, computando-se para esse fim **(i)** as horas de deslocamento, conforme definido no **§3º** da presente cláusula, **(ii)** o tempo para acessar efetivamente embarcação, considerando que tal acesso pode depender do uso de pequenos barcos, **(iii)** as horas de trabalho efetivo e **(iv)** o tempo de espera, conforme definido no **§7º** da presente cláusula.

c) Jornada de Sobreaviso Offshore Completa: aquela em que o Empregado permanece embarcado em alto mar por 8 ou mais horas, cumprindo jornadas de sobreaviso offshore por um período de 24 horas, das quais 12 horas são de trabalho efetivo, sendo computados no cálculo do tempo de trabalho efetivo **(i)** as horas de deslocamento, conforme definido no parágrafo **3º** da presente cláusula, **(ii)** as horas de traslado offshore, **(iii)** as horas de trabalho efetivo e **(iv)** o tempo de espera, conforme definido no **§7º** da presente cláusula. Nas jornadas mistas (trabalho em regime onshore e offshore), para que seja caracterizada uma Jornada de Sobreaviso Offshore, o Empregado deve completar 8 ou mais horas embarcado em regime offshore dentro de uma mesma jornada

III- As jornadas iniciadas no penúltimo dia do mês e terminadas no último dia do mês serão computadas para fins de pagamento no mês seguinte ao de realização, ocorrendo o mesmo com as jornadas iniciadas no último dia do mês e terminadas no primeiro dia do mês seguinte.

IV- Somente o efetivo cumprimento da jornada offshore de 12 (doze) horas enseja o direito à folga de 24 (vinte e quatro) horas correspondente, nos termos da Lei nº 5.811/1972. A Empresa, por liberalidade, poderá adotar práticas mais benéficas aos Empregados sempre que as condições operacionais assim permitirem.

V- Na remuneração percebida pelos Empregados já está compreendida a remuneração dos dias destinados ao descanso semanal remunerado e às folgas decorrentes da execução de serviços offshore.

§3- O tempo de deslocamento será remunerado nas seguintes situações: **(i)** nos deslocamentos entre dois locais de trabalho e **(ii)** nos deslocamentos entre a residência ou local de pernoite autorizado pela Empresa e o local de trabalho, desde que este se localize em município diferente do local de pernoite. O tempo de deslocamento entre a residência do Empregado e o terminal de embarque para início da jornada offshore será computado na jornada de trabalho, exceto se o terminal de embarque se localizar no mesmo município onde se localiza a sede da Empresa ou estabelecimento desta ao qual o Empregado está vinculado.

I- A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (E-RR 474280/1998) entende que não são devidas horas de deslocamento (in itinere) para a prestação de serviços offshore, por ausência de previsão na Lei 5.811/1972, a qual estabelece que o transporte de e para o trabalho offshore deve ser fornecido/providenciado pela empregadora.

Jornada de Trabalho – Trabalho Onshore

§4- A jornada de trabalho onshore é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, a ser cumprida de acordo com a política de horário flexível da Empresa, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso.

I- A jornada onshore quando não realizada nos escritórios da Empresa, mas sim em outros locais por ela determinados, como, por exemplo, estaleiros e embarcações ancoradas ou fundeadas próximo a portos, bem como estabelecimentos de clientes, inicia-se no momento em que o Empregado chegar no local de trabalho e termina quando o mesmo deixar o local em que estiver trabalhando.

II- Nas jornadas onshore trabalhadas de segunda a sexta-feira, quando as atividades forem realizadas em horários não consecutivos e isso dificultar a identificação dos horários de término de uma jornada e de início da subsequente, será utilizado como parâmetro para delimitação das jornadas o maior tempo de intervalo entre dois períodos trabalhados, computando-se na primeira jornada todas as horas trabalhadas antes desse maior intervalo e na segunda jornada todas as horas trabalhadas após o maior intervalo.

Trabalho Realizado em Embarcação Ancorada

§5- A prestação de serviços em estaleiros e embarcação ancorada ou fundeada próxima a porto é considerada como trabalho em regime onshore.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§6- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, o trabalho aos sábados, domingos e feriados para os empregados que exercem jornadas sob este regime não gera horas extras, desde que limitado à jornada máxima de 12 horas.

I- Para o Empregado que trabalha em regime misto, ou seja, que realiza jornadas tanto onshore como offshore com regularidade, no caso de estar trabalhando offshore, o fato de uma jornada de trabalho ter início em sábado ou domingo não confere ao Empregado o direito ao pagamento de horas extras, conforme previsão da Lei 5.811/72. Da mesma forma, quando o Empregado iniciar uma nova jornada após período de gozo de folgas, o fato de essa nova jornada de trabalho coincidir com um dia de sábado e/ou domingo não implicará pagamento de horas extras, considerando as peculiaridades do regime de trabalho offshore.Todas as horas excedentes a 12ª em uma jornada offshore serão pagas como extras, independentemente do dia da semana em que ocorrerem.

Outras Disposições Sobre a Jornada de Trabalho

§7- Considera-se tempo de espera, computável como hora efetivamente trabalhada, o tempo no qual o Empregado permanece a postos aguardando **(i)** começar ou recomeçar o trabalho, em razão de condições climáticas, condições da embarcação ou outras condições fora do seu controle que impeçam a execução dos serviços; **(ii)** o embarque com destino ao local de trabalho ou o desembarque; ou **(iii)** a continuação do traslado. Os períodos de refeição e/ou descanso ocorridos durante o tempo de espera não serão computados como horas trabalhadas, nem como horas de intervalo intrajornada trabalhadas, pois entende-se que o Empregado não está impedido de gozar o intervalo enquanto aguarda a normalização das condições.

§8- Se houver algum impedimento para o início dos serviços, o tempo em que o Empregado permanece aguardando em terra a normalização das condições ou a liberação para o trabalho, desde que em alojamentos da Empresa, hotéis, casas ou apartamentos por ela alugados, não é considerado parte da jornada de trabalho e nem tempo à disposição da Empresa. Quando o Empregado permanecer em terra aguardando a normalização das condições ou a liberação para o trabalho por parte do cliente em finais de semana, feriados ou pontes, será computado como tempo de sobreaviso onshore todo o período em que o Empregado permanecer aguardando o início da jornada, desde o horário inicialmente previsto para início do serviço até o momento em que efetivamente inicia a jornada.

§9- O controle da jornada de trabalho dos Empregados em jornada onshore interna é feito por ponto eletrônico. O registro das horas deve refletir o tempo efetivo de trabalho e não o horário em que o Empregado, por decisão ou conveniência própria, permanecer no escritório, chegando mais cedo ou saindo mais tarde. O controle da jornada de trabalho dos Empregados em jornada onshore externa e jornada offshore é feito mediante relatório adotado pela Empresa. Em caso de jornadas trabalhadas tanto interna quanto externamente, sempre que necessário para apurar eventuais horas extras, as horas trabalhadas internamente deverão ser registradas no ponto eletrônico e também reportadas no relatório adotado pela Empresa.

Sistema Alternativo de Controle da Jornada de Trabalho

§10- Conforme previsto no Art. 2º e Art. 3º da Portaria 373 de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Os Empregados que realizam serviços externos (jornada offshore ou onshore externa) são responsáveis por preencher relatórios descrevendo as horas trabalhadas e o serviço prestado, conforme o modelo fornecido pela Empresa.

§11- É de responsabilidade dos Empregados preencher corretamente e apresentar no prazo estabelecido os competentes relatórios refletindo exatamente o tempo, as condições e a descrição de todo e qualquer serviço externo realizado, em observância às regras previstas neste instrumento e aos parâmetros necessários para a apuração correta das horas. A Empresa não se responsabiliza pelo preenchimento incorreto dos relatórios. Uma vez entregues à Empresa, os relatórios não poderão ser alterados pelos Empregados para inclusão ou exclusão de horas, a menos que haja justificativa e aprovação do respectivo diretor de departamento. Para atendimentos aos requisitos do E-Social, a Empresa adotará um modelo de relatório, onde o cálculo das horas trabalhadas externamente será automatizado, ficando os Empregados responsáveis pelo seu correto preenchimento. Tais relatórios, uma vez implantados, passarão a ser exigidos até o último dia útil do mês de competência.

§12- Considera-se que todos os Empregados são contratados para desenvolver todo e qualquer serviço compatível com sua qualificação profissional e condições pessoais, como expressamente previsto no parágrafo único do art. 456 da CLT. A prestação de serviços compatíveis, ainda que não previstos inicialmente, não configura indevido acúmulo

ou desvio de função e não acarreta o pagamento de adicional, a menos que haja ajuste específico em contrário, a ser definido caso a caso.

Viagem

§13- Para que um Empregado possa ser considerado como em viagem, é necessário que haja deslocamento de no mínimo 60km contados do escritório da Empresa. A política de concessão de diárias de viagem é estabelecida pela Empresa. Os Empregados quando em jornada offshore, mesmo que a plataforma esteja localizada a mais de 60km da sede da Empresa, não são considerados como em viagem para fins de percepção das diárias de viagem concedidas pela Empresa, considerando que possuem acesso a refeições gratuitas na embarcação.

§14- A Empresa tem como política solicitar viagens para a realização de trabalho ou treinamento dentro da jornada de trabalho de seus empregados. Quando uma viagem de negócios ou para fins de treinamento de caráter mandatório tiver que ocorrer fora da jornada de trabalho, as horas dispendidas pelo Empregado, desde a sua residência (ou das instalações da Empresa, conforme o caso) até a chegada ao local de hospedagem no destino, serão computadas no banco de horas como horas trabalhadas, com os adicionais previstos na Política de Horário Flexível e Banco de Horas. As horas de deslocamento (que sucedem ou precedem uma jornada de trabalho) não se confundem com horas de viagem e têm tratamento próprio em tópicos anteriores.

§15- O tempo em hotéis e/ou qualquer tipo de hospedagem/alojamento não será computado como tempo de trabalho, exceto em hipóteses excepcionais, a serem definidas pela Empresa, ou nos casos previstos em lei.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho e Intervalos

§16- A Empresa possui 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 em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. Esse sistema de compensação é denominado banco de horas e as regras foram estabelecidas na "Política de Horário Flexível e Banco de Horas" da Empresa. A instituição do banco de horas para compensação de horas trabalhadas offshore dependerá de autorização expressa do Ministério do Trabalho. Nas jornadas onshore, as horas extraordinárias serão consideradas como excedentes de 8 (oito) horas diárias trabalhadas. As horas extras e demais eventos provenientes de serviços executados em embarcações em estaleiros, fundeadas ou ancoradas (jornada onshore externa) realizados até o penúltimo dia útil do mês serão reportadas de acordo com as regras definidas pela Empresa no relatório apropriado e pagas na folha de pagamento do próprio mês de competência, desde que tenham sido reportadas até o último dia útil do mês de realização. Quando, por motivos fora do controle do Empregado, tais como ausência imprevista por motivo justificado, trabalho embarcado sem acesso à internet, etc., ele deixar de reportar as jornadas externas dentro do prazo previsto, as horas extras e demais eventos correspondentes serão pagos na primeira folha de pagamento subsequente. As horas extras realizadas entre o último dia útil do mês em curso e o primeiro dia útil do mês seguinte serão reportadas no relatório de jornadas externas do mês seguinte ao de realização.

§17- Para cada hora extraordinária laborada em dias úteis, a compensação será de 1 (uma) hora. Para cada hora laborada em sábado ou dias de ponte, a compensação será de 1,5 (uma e meia) hora de folga. E se o serviço extraordinário for realizado em domingo ou feriado, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum de trabalho.

§18- O prazo deste acordo de compensação de horas é semestral, compreendendo as horas trabalhadas nos períodos de **(i)** janeiro a junho e **(ii)** de julho a dezembro. Nas folhas de pagamento das competências de julho e de janeiro, não tendo havido a compensação correspondente ao período anterior, a Empresa deverá pagar o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos no presente Acordo.

§19- Uma vez inseridas as horas no sistema de banco de horas, não serão aceitas alterações posteriores para inclusão ou exclusão de horas, exceto se devidamente justificadas e aprovadas pelo diretor de departamento.

§20- Em caso de término do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o Empregado devedor de horas à Empresa, o Empregado não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do Empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas. Na hipótese de a rescisão ocorrer por acordo entre as partes, havendo saldo devedor, o Empregado sofrerá o desconto correspondente à metade do referido saldo em suas verbas rescisórias.

§21- Nos termos do artigo 59 da CLT, fica dispensada a formalização de 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 em sábado, domingo e feriado, nos termos da "Política de Horário Flexível e Banco de Horas" da Empresa.

§22- O intervalo mínimo de descanso interjornada no regime onshore é de 11 (onze) horas, devendo tal intervalo ser observado inclusive entre jornadas trabalhadas nos finais de semana e entre dias úteis e finais de semana, pontes ou feriados, ressalvadas as particularidades aqui previstas.

I- O regime de sobreaviso offshore prevê a disposição do Empregado por períodos de 24 (vinte e quatro) horas em cada jornada com trabalho efetivo de 12 horas. As horas de efetivo trabalho são registradas e os períodos de repouso e alimentação são apontados como sobreaviso offshore e gozados durante a jornada de sobreaviso, sendo a variação de horário de repouso e alimentação inerente a tal regime e compensada nos termos da Lei 5.811/72, por força da qual o Empregado recebe o adicional de sobreaviso de 20% (vinte por cento).

II- Entre uma jornada onshore, iniciada e terminada nesse regime, e uma jornada de sobreaviso offshore, o intervalo interjornada deverá ser observado em conformidade com a legislação trabalhista e de acordo com o previsto no caput deste §22.

III- Entre uma jornada de sobreaviso offshore e uma jornada onshore, o intervalo interjornada será computado entre o último horário de trabalho efetivo na jornada de sobreaviso offshore e o primeiro horário de trabalho efetivo na jornada onshore, considerando-se não haver restrições para o descanso durante o tempo em que o Empregado permanece embarcado, mas não efetivamente trabalhando. Se tal intervalo computado for inferior a 11 (onze) horas, as horas de intervalo suprimidas serão indenizadas com base nos percentuais previstos no §6 da Cláusula Quarta e tendo como base o dia-calendário referente ao início da jornada onshore.

IV- Quando, nos finais de semana, pontes ou feriados, o Empregado, que não estiver embarcado, for solicitado para prestar serviços e o trabalho ocorrer de forma descontínua, todas as horas trabalhadas nos diferentes períodos serão somadas para cômputo da jornada, sendo o tempo entre os períodos trabalhados computado como tempo à disposição da Empresa e pagos à razão de 1/3 da hora, desde que o(s) intervalo(s) entre cada um dos períodos de trabalho seja igual ou inferior a 6 (seis) horas. Se o intervalo entre dois períodos trabalhados for superior a 6 (seis) horas, o serviço realizado após a 6ª (sexta) hora de intervalo dará início à uma nova jornada, e as horas eventualmente suprimidas de intervalo interjornadas, até o limite de 11 (onze) horas, serão computadas como tal e indenizadas.

§23- Nas jornadas onshore externas, o Empregado poderá gozar parcialmente seu horário de refeição reduzindo-o para 30 (trinta) minutos a fim de antecipar seu horário de saída. Não será, porém, permitido que o Empregado deixe de usufruir o referido intervalo, podendo, quando muito, usufruí-lo em horário diferente do previsto, o mesmo se aplicando aos intervalos de refeição que precedem ou sucedem deslocamentos. Nesses casos, também será permitida a redução da duração do intervalo de 60 para 30 minutos, devendo o Empregado se organizar para fazer a pausa para refeição durante o deslocamento ou, quando tal não for possível, antes do seu início ou logo após o seu término. A supressão do horário de refeição poderá ocorrer apenas nas situações em que a interrupção do serviço acarrete riscos de segurança nas instalações e será tratada como exceção, devendo ser expressamente aprovada pelo representante do cliente no local de prestação do serviço e confirmada pelo superior hierárquico do Empregado na apresentação do relatório mensal de horas trabalhadas.

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 das normas 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.

II- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais ("EPI"), quando necessário, e dever dos Empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação, considerando falta grave o descumprimento da obrigação de uso e conservação dos EPI.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos serão aceitos e as ausências abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Os atestados médicos para afastamentos superiores a 30 (trinta) dias somente serão aceitos se emitidos ou ratificados por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por outros médicos deverão, em tais casos, estar amparados por laudos e exames que comprovem a condição que determinou o afastamento e ser apresentados pessoalmente pelo Empregado ao médico do trabalho ou a este encaminhados pelo Empregado em envelope lacrado, de modo a permitir a confirmação do afastamento e a posterior avaliação das condições do Empregado quando da sua liberação para retorno ao trabalho.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão, sob pena de o Empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento. 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 à 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 Empregado deverá se apresentar ao médico do trabalho contratado pela Empresa no dia seguinte ao término do prazo de afastamento que tenha sido assegurado pela perícia médica do INSS ou por atestado médico devidamente ratificado pelo médico do trabalho, para a realização de exame médico de retorno ao trabalho, por meio do qual as suas condições de retorno à atividade laborativa poderão ser atestadas. Os dias não trabalhados devido ao não comparecimento do Empregado ao exame de retorno ao trabalho serão considerados ausências injustificadas.

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

Exames Médicos

§4- O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado dentro do prazo previsto para quitação das verbas rescisórias, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias. Uma cópia do mesmo será fornecida ao Sindicato no ato da homologação da rescisão.

§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 estabelecido pela Empresa.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá ao Empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) 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 1 (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 à 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% (um 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, a 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 por escrito, 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 da rescisão 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 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 empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-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 Instrumento Coletivo

§1- As Partes signatárias comprometem-se a observar e a cumprir os dispositivos e normas pactuados no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3- OAcordo Coletivo de Trabalho possui caráter normativo aplicável nas relações de trabalho, de modo que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente Acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor de R$ 200,00 (duzentos reais), devido à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2020, será celebrado Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica e outras que porventura tornarem-se necessárias.

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 pertencem à categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa nº 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 as Partes 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 arquivo.

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

CRISTIANE SARAIVA DE LAMARE DE SOUZA
DIRETOR
KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA

GEIR ERIK VALOE NILSEN
PRESIDENTE
KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS KONGSBERG

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE APROVAÇÃO EMPREGADOS KONGSBERG

Anexo (PDF)

ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA EMPREGADOS KONGSBERG

Anexo (PDF)

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