ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000180/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/02/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002329/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102703/2020-99
DATA DO PROTOCOLO: 05/02/2020

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 13041100925202158**e Registro n°:** RJ000336/2021

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

MFX DO BRASIL EQUIPAMENTOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 13.060.983/0003-65, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GIULIANA FERNANDA MAGISTRINI SPINELLI;

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 novembro de 2019 a 31 de outubro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

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: 01/11/2019 a 31/10/2020

Dos Salários

§1- Em 1º de novembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **4%** (quatro por cento) incidente sobre o salário base praticado em outubro de 2019.

I- O piso salarial corresponde na data presente ao valor de **R$ 1.127,21 (**um mil, cento e vinte e sete reais e vinte e um centavos).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2019 a 31/10/2020

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime offshore 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	35%
Adicional de Confinamento	5%
Adicional HRA	5%
Adicional de Sobreaviso	20%

Embarque Eventual e Regime Misto

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual e regime misto, o empregado receberá apenas o adicional de periculosidade, adicional de confinamento e o adicional de HRA, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, mais as folgas adquiridas correspondentes aos dias em que permanecerem embarcados.

I- Fica estabelecido que na hipótese de o 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.

II- Fica acordado que os empregados que exercem os cargos de gerência, gestão, administrativos e os diretores em virtude da natureza eventual dos respectivos embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, serão devidos apenas os adicionais de periculosidade e HRA proporcionais ao período que estiverem efetivamente embarcados.

III- No caso de embarque eventual e regime misto a periculosidade poderá também ser remunerada em conformidade com a Súmula 364 do TST.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas, após a jornada normal de 12 horas.

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.

Dobra

§4- 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., sendo 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.**

II- O embarque antecipado no período de folga, também caracteriza dobra, devendo a mesma ser remunerada conforme estabelecido no item I deste parágrafo.

Feriado

§5- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados nacionais de 1º de Janeiro, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio e 25 de Dezembro, estes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Os feriados constantes no Acordo de Turnos da MFX do Brasil para o regime de turno administrativo serão aplicados e adicionados ao presente acordo coletivo.

II- 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

§6- A Empresa concederá aos seus empregados offshore vale alimentação mensal no valor de **R$ 379,60** (trezentos e setenta e nove reais e sessenta centavos), sem integração ao salário, para qualquer fim, com a participação do empregado em 0,50% (zero vírgula cinquenta por cento) do total do salário base do mês.

Ajuda de Custo

§7- A empresa custeará todo o transporte, alimentação e hospedagem dos empregados durante a viagem para embarque e desembarque, tendo estas parcelas natureza indenizatória, de modo que não integram o salário para qualquer fim.

Auxílio Saúde e Odontológico

§8- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde e odontológico, extensivo a todos os seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Os planos de saúde e odontológico oferecidos pela empresa não terão ônus para o empregado quanto à sua mensalidade, podendo, no entanto, haver uma contribuição da mensalidade para os seus dependentes cadastrados nos Planos.

II- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o(a) companheiro(a), assim reconhecido(a) mediante declaração de união estável, o(a)s filho(a)s menores de 18 anos, o(a)s maiores até 24 anos, desde que cursando escola técnica ou instituição de ensino 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

§9- A Empresa fornecerá, exclusivamente aos seus empregados, seguro de vida em grupo, cessando sua eficácia, independente de notificação, com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Transporte

§10- A empresa concederá passagem rodoviária e/ou aérea para seus empregados offshore do domicílio do empregado até o local de embarque e vice-versa, de acordo com a política da Empresa, bem como o vale transporte aos trabalhadores administrativos e onshore na forma da lei.

I- Para efeito da concessão do benefício previsto no parágrafo supra, considera-se como residência o endereço declarado no ato da admissão, devendo o empregado manter, sob sua responsabilidade, seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

§11 - 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.

Empréstimo Consignado

§12- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que será mantido um convênio de sistema de empréstimo/financiamento para empregados com pagamento mediante consignação direta em folha de pagamento.

Participação nos Lucros ou Resultados ou Participação nos Resultados

§13- A empresa pagará a participação conforme estabelecido em Acordo especifico de Participação nos Lucros e Resultados aos trabalhadores admitidos e demitidos, observada a proporção de 1/12 (um doze avos) de tempo trabalhado no ano.-

Plano de Previdência Complementar

§14- O Plano de Previdência Complementar, quando implementado pela Empresa, com opção e participação dos Empregados, será de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da Empresa.

Complementação Auxílio Doença

§15- Em caso de afastamento do empregado para tratamento médico com utilização do beneficio previdenciário, a empresa completará o salário líquido do empregado, bem como, o auxílio alimentação, a partir de 16 dias de afastamento até o 150º (centésimo quinquagésimo) dia.

I–A complementação prevista não se aplica aos afastamentos descontínuos, ocorridos durante a vigência deste acordo.

Prêmio e Assiduidade

§16- A empresa se compromete a gratificar anualmente cada empregado no retorno das férias com uma gratificação de no máximo 100% do salário base até o limite de 3 (três) pisos salarias estabelecido na cláusula terceira desde acordo, conforme a seguinte tabela:

Nº de Faltas no Período Aquisitivo	Percentual sobre o salário
0	100%
1	75%
2	50%
3	25%
4	0%

I- A Empresa a seu critério poderá estender o prêmio de assiduidade aos empregados não sujeitos ao registro de ponto.

II- Não serão consideradas faltas ao serviço para fins deste benefício, as ausências previstas no art. 131 da CLT.

III- Em caso de demissão, o pagamento do prêmio será proporcional ao período aquisitivo das férias e será efetuado no ato do pagamento das verbas rescisórias.

Indenização Especial e Pré-Aposentadoria

§17- A Empresa pagará aos empregados demitidos sem justa causa, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, uma indenização especial, equivalente a 01 (um) salário base mensal, mais adicionais, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

Auxílio Educação

§18- A Empresa buscará viabilizar a concessão de auxílio educação ou implementação de convênios com entidades de ensino, visando disponibilizar a seus empregados, filhos e dependentes legais, cursos de educação infantil, fundamental, médio ou superior, formação, capacitação ou especialização, a custos subsidiados.

Auxílio às Pessoas com Deficiência

§19- Com o objetivo de proporcionar amparo ao filho com necessidade especial, a empresa concederá, semestralmente, um auxílio correspondente a 30% do valor do piso salarial estabelecido neste acordo ao empregado que comprovar o fato gerador à Empresa, mediante certidão de nascimento acompanhada do atestado médico.

I- A condição de necessidade especial deverá ser atestada pelo médico da Empresa ou por médico indicado pelo empregado.

Natureza dos benefícios previstos neste Acordo

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Da Política e da Realização de Curso

§1- 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.

Normas Disciplinares

§2- 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.

§3- 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

§4- 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.

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

§6-Caso por ventura, a Empresa solicite ao empregado offshore que não embarcou a trabalhar em regime onshore, este deverá cumprir o horário de trabalho dos empregados onshore, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Alteração do Contrato de Trabalho

§8- 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.

I- Nas hipóteses de alteração dos contratos de trabalho dos empregados regidos pela CLT para o regime da Lei nº 5.811/72, e atendendo ao quanto fixado na Súmula 291 do TST, deverá ser pago ao empregado indenização no valor correspondente a 1 (um) mês das horas extras suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal, observando a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores a data da assinatura do presente Acordo Coletivo do Trabalho, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§9- 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.

Indenização à Aposentadoria

§10- Fica garantido, o pagamento de encargos com INSS em caso de desligamento, exceto se por justa causa, de empregado faltando 03 (três) anos para sua aposentadoria, desde que tenha no mínimo 10 (dez) anos de vinculo empregatício com a mesma empresa.

Estabilidade à Gestante

§11- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos estabelecidos na alínea "b", inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e artigos 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§12- 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

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

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho no regime 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- Os trabalhadores deste regime offshore gozarão de uma hora de intervalo para descanso e refeição, dispensado o registro deste, na forma da previsão do art. 74, §2º da CLT.

II- Para garantir a normalidade das operações ou para atender a imperativos de segurança industrial, poderá ser exigida, mediante o pagamento previsto no item II do art. 3º da Lei nº 5.811/72, a disponibilidade do empregado no local de trabalho ou nas suas proximidades, durante o intervalo destinado a repouso e alimentação, com a indenização do período suprimido.

§2- Quando o navio ou plataforma estiverem nas docas ou estaleiros, todos os empregados permanecerão no mesmo regime de trabalho como se embarcado em alto mar estivessem, uma vez que laboram sob a tutela da lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto nos casos de força maior, incluindo-se necessidade de almoço e descanso face a indisponibilidade no interior do local de trabalho, mediante autorização da Empresa.

Autorização de Trabalho nos Domingos, Feriados e Sobreaviso

§3- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Do Sobreaviso

§4- 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 de comunicação, 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.

I- Entende-se por regime de sobreaviso aquele que o empregado permanece à disposição do empregador por um período de 24 (vinte quatro) horas para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação.

II- O adicional de sobreaviso só será devido quando o empregado solicitado estiver, efetivamente, à disposição do empregador para lhe prestar o atendimento e suporte técnico.

III- O empregado somente se obriga ao regime de sobreaviso com a efetiva comunicação por escrito de seu superior e assinado pelo empregado.

Prorrogação, Compensação e Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§5- 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.

§6- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de **01 (um) ano**, 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.

§7- 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.

§8- 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§1- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da CLT, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

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 72 horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, 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, no prazo de 48 horas.

III- 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.

IV- Fica estabelecido que o empregado deverá se apresentar no dia seguinte ao término do seu atestado médico, para avaliação do médico do trabalho da empresa para a realização de exame médico para atestar suas condições de retorno à 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.

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 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 quando 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 sindical terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto aos empregados pertencentes a categoria diferenciada..

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 previa e expressamente autorizados, 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 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 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.

Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas

§7- É facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme previsto no artigo 507-B da CLT.

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 divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e 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.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Da Representação

§1- Através deste Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre as partes, o SINDITOB representa todos os seus empregados que prestam serviço em embarcações, em alto mar, no território nacional, em regime offshore, ou em confinamento em regime onshore.

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§3- 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

§4- 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

§5- 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.

I- As partes acordam que na próxima data base, novembro 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

§6- 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

§7- A Lei nº 5.811/72 regulará as condições estabelecidas neste instrumento para todos os empregados da Empresa quando em regime offshore, e, onshore em confinamento. Para as demais hipóteses, aplicam-se a CLT e as demais normas coletivas existentes em cada base territorial.

§8- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§9- 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.

§10- 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

GIULIANA FERNANDA MAGISTRINI SPINELLI
DIRETOR
MFX DO BRASIL EQUIPAMENTOS DE PETROLEO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS MFX DO BRASIL

Anexo (PDF)

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