ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000821/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/06/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027304/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.110117/2020-18
DATA DO PROTOCOLO: 11/06/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.217.376/0001-76, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). SOICHI IDE;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3%** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019, admitindo a compensação dos aumentos e ou reajustes espontâneos concedidos anteriormente a título de antecipação.

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 de trabalho offshore, 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30.00%

Adicional Noturno	26.00%
Adicional de Intervalo (HRA)	32.50%
Horas Jornadas	41.60%
Total	130.10%

I- As partes acordam que o adicional de horas jornadas previsto neste instrumento se destina ao pagamento em razão do acréscimo da jornada em turno ininterrupto de revezamento.

II- O adicional de intervalo (HRA) se destina a remunerar a hora de repouso e alimentação devida aos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas.

III- Os novos empregados offshore admitidos aos quadros da empresa especialmente trainees ou profissionais sem experiência, que não tenham os cursos mandatórios e ou regulatórios atualizados, somente receberão os adicionais offshore previstos neste instrumento coletivo após a confirmação do primeiro embarque, ante a necessidade de mercado dos novos empregados offshore participarem de treinamentos exigidos pela legislação vigente antes do primeiro efetivo embarque.

Embarque Eventual Empregados Enshore:

§2- Os Empregados onshore poderão, esporádica e transitoriamente embarcar eventualmente, trabalhar em regime de trabalho offshore, quando for necessário ao desempenho de suas funções e/ou para fornecer apoio às Unidades dentro de suas respectivas especialidades, sem que isso importe em transferência.

I- Ao Empregado onshore, (exceto os empregados em nível de gerência) que realizar embarques eventuais será assegurado o direito à percepção:

a) adicional de embarque, no percentual de 20% (vinte por cento),

b) adicional de periculosidade de 30%.

c) Folgas correspondentes aos dias em que permanecer embarcado.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

II- O Empregado em regime de trabalho onshore (exceto os empregados em nível de gerência) que embarcar eventualmente, não fará jus a nenhum outro adicional ou benefício além daqueles estipulados no inciso I deste parágrafo, em razão da realização de trabalho em regime offshore de forma esporádica e transitória.

III - Os Empregados onshore em funções de gestão (gerentes), dado à natureza de suas atribuições, farão jus à:

a) adicional de periculosidade de 30%,

b) Folga de 1x1 somente quando embarcarem finais de semana ou feriados.

IV- Para efeito da percepção do adicional de embarque (20%) e a folga de 1x1, o empregado onshore que embarcar eventualmente precisará pernoitar à bordo, não sendo válido o referido adicional e direito à percepção de folgas para os empregados que embarcarem e desembarcarem no mesmo dia em caso de visita, percebendo neste tipo de situação somente o Adicional de Periculosidade.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores onshore e offshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

I- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

II- As horas extras dos trabalhadores offshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). **Os feriados serão indenizados como 01 dia de dobra** e o excedente a 12 horas será remunerado a 100% (cem por cento).

III- As reuniões de CIPA e Drills de Emergência que ocorrerem nas unidades offshore, deverão ocorrer preferencialmente durante o turno de trabalho.

IV- 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

§4- Os empregados exercentes de cargos de confiança, quais sejam, Superintendente de Manutenção, Superintendente de Produção, Gerente de Instalações e Operações (OIM), todos os Gerentes Onshore, Coordenadores onshore, Supervisores onshore, Líderes onshore e Engenheiros (à exceção dos Engenheiros Júnior e Trainee) estão sujeitos ao regime do Art. 62, inciso I da CLT.

§5- Exclusivamente em relação aos empregados de confiança relacionados no parágrafo 3º cujo regime seja onshore terão direito ao gozo de mais 4 (quatro) dias de folgas anuais, proporcionais à data de admissão, com aquisição de forma trimestral. As não gozadas no mesmo ano calendário serão somadas ao período de férias subsequente, obrigatoriamente.

Folga no dia do Aniversário para o Trabalhador Onshore

§6- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que todo o empregado local onshore terá direito de gozar folga no dia do seu aniversário. Para os empregados que fazem aniversário em dias de feriado, a folga poderá ocorrer no dia anterior ou subsequente à data do aniversário, ocorrendo a mesma hipótese para os dias de aniversário que ocorrerem durante o fim de semana.

I- Fica convencionado que esta folga **não** será abatida do saldo do banco de horas.

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver a necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo (offshore), em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, mais as respectivas folgas, obedecendo a fórmula adiante, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados a mais em folgas, hipótese em que nada será devido: **salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias extras trabalhados x 2**.

I- Caso a empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: **salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias extras trabalhados x 1.**

Feriados

§8- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os 10 (dez) feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro (finados), 15 de novembro e 25 de dezembro, será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Caso o trabalhador offshore esteja embarcado, será pago com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Caso o trabalhador onshore esteja trabalhando, o feriado será acumulado no banco de horas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Ajuda de Custo

§9- A Empresa concederá a todos os empregados offshorea título de ajuda de custo para alimentação e transportes o valor de **R$ 270,00** por mês, o qual será pago no contracheque sem quaisquer ônus, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da Empresa.

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa fornecerá aos empregados onshore, 22 (vinte e dois) tickets refeição por mês, com valor unitário de **R$ 40,91**, bem como, cartão alimentação aos empregados onshore e offshore, que será creditado todo início do mês, no valor de **R$ 650,00** ambos sem ônus para o empregado.

I- O empregado onshore poderá optar por receber somente o ticket refeição ou somente o cartão alimentação, sendo que, optando por um ou outro, o valor passará a ser o mesmo da soma dos dois benefícios.

II- O auxílio alimentação será mantido no período de férias. Quando o empregado permanecer em benefício previdenciário, receberá somente cartão alimentação pelo período máximo de 3 meses.

III- A empresa fornecerá ao trabalhador no mês de dezembro ticket de natal no valor unitário de **R$ 650,00**.

IV- Não terá natureza salarial a ajuda de custo, pois se caracteriza como parcela indenizatória nos termos do artigo 457, §2º da CLT.

Assistência Médica e Odontológica

§11- A Empresa fornecerá ao trabalhador, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem ônus e sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos e filhas menores de 21 anos ou ambos até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os filhos tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§12- A Empresa fornecerá exclusivo a seus empregados, seguro de vida em grupo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Doença e Falecimento

§13- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Auxílio Funeral

§14- A Empresa fornecerá Auxílio Funeral a seus empregados, exclusivamente, conforme regras definidas pela empresa neste benefício.

Auxílio Creche / Auxílio Babá

§15 A Empresa concederá, mediante solicitação e no momento que interessar à empregada com filho até completar cinco anos de idade, auxílio creche a partir do dia do nascimento, no valor mensal de **R$ 1.000,00**.

I- O "auxílio - creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo a empregada mãe fazer uma opção escrita por um ou outro, para cada filho, não havendo impedimento para que a mãe opte pelo mesmo tipo de benefício para cada um dos filhos.

II- O pagamento das parcelas será feito mediante comprovação prévia ao pagamento das despesas realizadas e comprovadas com creche ou babá, dependendo da opção que a empregada mãe escolheu e cessará quando a criança completar 5 anos de idade, ou com o desligamento da empregada mãe.

Auxílio Farmácia

§16- A Empresa concederá aos empregados um cartão vinculado a rede de drogarias para aquisição de remédios, mediante desconto posterior no salário do empregado.

Plano de Previdência Privada

§17- A Empresa oferece plano de previdência privada opcional, no qual o empregado contribuirá mensalmente com um percentual do salário base mediante desconto, a empresa contribuirá com o equivalente à parte do empregado, nos termos e limites do contrato firmado com a empresa de previdência privada.

Indenização Política de Viagem

§18- Fica convencionado que a partir da assinatura do presente acordo, nos casos excepcionais em que houver a necessidade, por motivo de política de segurança da empresa, da permanência do empregado em hotel no desembarque, o empregado offshore fará jus a remuneração das horas sob a rubrica "indenização política de viagem" da seguinte forma: **salário base + adicionais/30 = valor dia x nº dias a disposição no hotel x 1**.

Empréstimo Consignado

§19- A Empresa disponibiliza aos seus funcionários o empréstimo consignado, cujas condições foram acordadas em instrumento contratual específico.

§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.

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

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§1- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, a parte trabalhada do aviso prévio será de 14 dias embarcados, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no Art. 488 da CLT.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.

§2- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante o seu período de folga.

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 e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer programa de desenvolvimento individual conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento.

§2- O Empregado em regime onshore ou offshore que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empresa se compromete a permanecer na Empresa por, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses contados da sua conclusão, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do referido prazo, ressarcir a Empresa um percentual do custo total do curso/pós-graduação na seguinte proporção:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes do término do curso	100%
Entre 0 e o 6º mês após o término	100%
Entre 6º e o 12º mês após o término	70%
Entre 12º e o 18º mês após o término	40%
Entre 18º e 24º mês após o término	20%
Após 24º meses	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

II- Fica acordado que, em caso de realização de curso de especialização não obrigatório, porém correlacionada à atividade profissional desenvolvida na Modec, sendo o curso pago ou gratuito, a empresa poderá dispensar o empregado da atividade laboral, sem prejuízo salarial. Essa dispensa dependerá de análise interna que possibilite a manutenção do negócio sem aquela mão-de-obra.

III- Durante o período que o empregado, por solicitação própria, estiver realizando o curso de especialização poderá se ausentar do trabalho, sem prejuízo do seu salário base. Entretanto os adicionais offshore não são devidos, pois a ausência do trabalho configura ausência de exposição aos riscos e ao confinamento inerentes ao trabalho offshore.

IV- A ausência do funcionário para realização de cursos não poderá ultrapassar o périodo de 04 meses, sujeito a planejamento prévio e aprovação gerencial.

V- Quaisquer outros cursos não relacionados especificamente a atividade profissional demandarão a condição de licença não remunerada, sujeito a aprovação gerencial. No entanto, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses contados de sua conclusão, sob pena de incidirem descontos dos salários recebidos sem contraprestação laboral no período de dispensa para realização do curso.

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

VII- - Quando o empregado for admitido sem curso de competência ou habilitação técnica obrigatório e for custeado pela empresa, este poderá ser descontado, caso o empregado se desligue da empresa por sua iniciativa em menos de um ano após a conclusão do curso, na forma e percentuais do §2º da cláusula 6ª.

VIII- É obrigação do empregado manter em dia os cursos obrigatórios para embarque e/ou exercício da profissão sendo que o não cumprimento da obrigação sujeitará o empregado à mesma penalidade prevista no §4º da Cláusula 8ª.

Curso ou Treinamento Realizado na Folga

§3- Caso o empregado offshore seja requisitado para fazer curso ou treinamento em dia destinado a sua folga, será devida a remuneração como curso, e será pago da seguinte forma: **salário base + adicionais = salário bruto / 30 x 1 = valor do dia de curso.**

Normas Disciplinares

§4- 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 RTÁ (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque.

I- O pagamento da multa não exime 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.

Atribuições da Função, Desvio e Adaptação de Função

§5- Na hipótese de a 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.

§6- Quando da eventual necessidade do empregado de regime de trabalho offshore ou onshore substituir outro de função superior e/ou nível hierárquico, o empregado substituto fará jus a perceber a diferença de salário, de acordo com a faixa inicial a tabela salarial vigente, relativo aos dias efetivamente trabalhados naquela função.

I- 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.

II- Fica estipulado que dentro de cada nível de cargo existem faixas salariais, possibilitando o crescimento horizontal para todos os empregados.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o

empregado embarcado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que porventura tiver ocorrido.

§8- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore seu novo salário base passará a ter, no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que porventura tiver ocorrido.

II- Em razão do disposto nos artigos 468 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

III- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore a remuneração voltará a ser composta das mesmas rubricas de antes da transferência, incluindo adicionais, acrescida apenas de reajustes que tiverem ocorrido.

§9- 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.

§10- Caso a Empresa solicite ao empregado offshore a trabalhar onshore, deverá o mesmo cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Estabilidade Acidentados e Portadores Doença Profissional

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

§12- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional, as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados de trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social, sendo garantido por 01 (um) ano ao empregado acidentado no trabalho, o emprego, sem prejuízo do salário, a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§13- Ao empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Estabilidade à Gestante

§14- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§15- 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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores 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 horários usuais dos trabalhadores offshore serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 hs.

b) das 18:00 às 06:00 hs.

c) das 12:00 às 24:00 hs.

d) das 24:00 às 12:00 hs.

II- O trabalhador onshore quando embarcado deverá laborar 12 (doze) horas por dia, de acordo com artigo 1º desta cláusula, jornada de trabalho offshore.

III- O empregado offshore que permanecer no hotel, por motivo de cancelamento do vôo que o levará até a unidade operacional, terá os dias computados como se embarcado estivesse.

IV- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver a necessidade de desembarque seguido de reembarque por excesso de população a bordo (POB), será devida a remuneração do período desembarcado como se estivesse o empregado a bordo.

V- 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.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Compensação de horas extras no Desembarque

§3- Os empregados offshore que não trabalharem as 12 horas de sua jornada no dia do embarque devido ao horário de chegada da aeronave, poderão, de acordo com as necessidades operacionais, compensar essas horas no dia do desembarque.

I- No dia do embarque, a jornada offshore iniciará quando o funcionário estiver trabalhando efetivamente. Para isso deve ser preenchido no time sheet o horário real de trabalho offshore, desconsiderando o briefing de segurança realizado na chegada à unidade.

§4- A jornada semanal dos empregados administrativos, regime onshore, é de 40 (quarenta) horas semanais como horário padrão e 44 (quarenta e quatro) horas semanais para efeito de horário extraordinário, sendo consideradas horas-extras somente a partir da quadragésima quarta hora, podendo a empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação, bem como adoção do banco de horas.

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

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 da Economia.

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 comprovadas pelos membros 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- Caberá a Empresa organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma estabelecida pela Norma Regulamentadora - NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, e permitirá, a seu critério, a participação do representante sindical nas reuniões e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das suas atas e calendário de reuniões anuais.

§3- Considerando a natureza e a especificidade das operações offshore e a constante necessidade de transferir os Empregados de uma Unidade para outra, fica estabelecido que todos os Empregados (inclusive aqueles eleitos pelos Empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA) poderão ser transferidos de Unidade, sem qualquer alteração das condições do contrato de trabalho, inclusive com relação a eventual estabilidade provisória.

Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares serão avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério, assim como, os exames e laudo médico e os atestados médicos que não excederem 15 (quinze) dias serão remuneradas com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após esta data, ficara a cargo do INSS nos termos da Legislação Previdenciária.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo embarque.

II- O atestado médico válido justifica a ausência do empregado e o pagamento do salário do(s) dia(s) correspondente(s), mas não gera direito a nenhuma folga.

III- Caso o empregado deixe de embarcar na sua escala ou interromper a mesma por apresentar atestado médico válido nos termos da Cláusula 8ª, §3º deste acordo, deverá embarcar imediatamente após o término do período previsto no atestado, iniciando-se nova escala. Caso o empregado não se apresente para embarque, a empresa poderá descontar os dias não trabalhados após o término do atestado.

Exames Médicos

§5- O empregado, independentemente de qualquer notificação da empresa, será o responsável por realizar e manter atualizados seus exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7. O não cumprimento da obrigação sujeita o empregado ao desconto dos salários por não poder trabalhar, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar, bem como punições disciplinares previstas em Lei.

§6- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- 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 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 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

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

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- Para efeito de desconto da contribuição assistencial e, inclusive, da sindical levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

II- A contribuição social 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- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical", desde que, por este autorizado, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

§4- O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

§6- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Visitas e Assembleias na Empresa

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor de R$200,00 (duzentos reais) à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§8- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério da Economia para fins de registro e arquivo.

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

SOICHI IDE
VICE - PRESIDENTE
MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS MODEC

Anexo (PDF)

ANEXO II - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

§1º- As partes concordam em celebrar **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** "ACPR", nos termos previstos na Lei 10.101/00, para todos os empregados, para pagamento de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** "PR", o qual será regido pelas seguintes condições:

I- Escopo

O ACPR terá como base os resultados da operação da Modec Serviços de Petróleo do Brasil com o objetivo de recompensar os resultados individuais e coletivos durante o ano, considerando que terá como base o reconhecimento dos esforços durante o exercício de 2019.

II- Abrangência e Condições de distribuição do bonus do plano de incentivo anual

Quanto à percepção da Participação nos Lucros e Resultados, fica convencionado que os empregados receberão bônus de acordo com os resultados da avaliação de desempenho, na forma da legislação vigente.

Fica estabelecido que para o recebimento integral da parcela relativa a bonificação de 2019, o Empregado deverá fazer parte do quadro de empregados em 01 de janeiro de 2019, sendo certo que aqueles que forem contratados após esta data receberão o rateio da bonificação de forma proporcional aos dias trabalhados em 2019.

Além disso, os empregados que tiveram se desligado do quadro de funcionários da Empresa ao longo do ano de 2019 não farão jus ao recebimento da referida bonificação . Também não fará jus ao montante total da bonificação o empregado que se desligou durante o ano de 2019 e que por qualquer motivo tenha sido recontratado.

Da mesma forma empregados afastados ou de licença maternidade receberão proporcional ao período de contribuição ativa.

Os empregados que forem desligados do quadro de funcionários da Empresa ao longo do Ano de 2019 não farão jus ao recebimento da referida Bonificação**.**

Os empregados desligados por justa causa a qualquer temponão farão jus ao recebimento da referida Bonificação**.**

As partes acordam que o empregado que tiver qualquer conduta imprópria ou falta praticada que viole o código e conduta ou contratual e que tenha documentado advertências e/ou suspensões não fará jus a bonificação.

Independentemente das metas e notas na avaliação serem alcançadas individual e coletivamente os empregados não farão jus ao pagamento previsto neste instrumento na ocorrência de fatalidade a bordo de qualquer das unidades operadas pela Modec do Brasil, salvo em se tratando de causas naturais.

As partes acordam que a PR prevista neste termo somente será devida de forma integral se todos os elementos desta bonificação somarem 100% da respectiva faixa, levando em consideração as notas individual e coletiva obtidas na avaliação de desempenho.

Os admitidos a partir do mês de outubro não terão metas e objetivos individuais definidos, sendo sua bonificação de forma proporcional, levando em consideração apenas os resultados estratégicos (companhia) e de departamento.

III- Tempo de operação

As partes acordam que o Tempo em Produção será componente do conjunto de metas coletivas para disponibilização dos recursos referentes à PR. É impreterível que o Tempo em Produção seja superior a 75% (setenta e cinco por cento), conforme metodologia de cálculo descrita no Anexo I do presente Instrumento.

IV- Forma de cálculo do Plano

O resultado coletivo da empresa adicionado ao resultado individual da avaliação de desempenho indicará a quantidade de salários a pagar.

Variando de 0 a 1,8 salários, considerando os adicionais para os funcionários offshore e para os funcionários onshore a variação será entre 0 a 3,6 salários de acordo com cada função ou níveis de carreira.

V- Bônus de Reconhecimento

Este será baseado no resultado individual do funcionário, sendo que se sua avaliação for entre 4 e 5, ou seja, apresentou resultados esperados acima das expectativas, receberá mais 50% de um salário mensal.

VI - Condição de pagamento do Bônus

O pagamento do bônus está diretamente atrelado a entrega da avaliação de desempenho

VII - Elegibilidade

Os Aprendizes, estagiários e temporários não são elegíveis a esta bonificação

VIII - Verba para PR

A verba destinada para pagamento da PR correspondente a 5% da soma do salário bruto de Dezembro de 2019 multiplicada por 12.

§3º- Validade

A Justiça do Trabalho será a competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente Acordo, inclusive quando a sua aplicação

O presente Acordo tem validade de 01/09/2019 terminando em 31/08/2020.

ANEXO II

Metodologia de Acompanhamento do Tempo em Produção (Uptime)

A produção das operações na Modec Serviços de Petróleo do Brasil Ltda é ininterrupta, ou seja, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana. Embora o volume total de produção seja variável de acordo com aspectos técnico e operacionais, o tempo em produção deve ser mantido. O cálculo do tempo em produção é efetuado em percentual, conforme tabela a seguir:

(Tempo parado / Tempo total = Tempo em produção) x 100, sendo:

Tempo parado é o período de tempo medido em horas, no qual a produção foi interrompida;

Tempo total é o total de horas do período medido; e

Tempo em produção é percentual de horas em que a produção esteve ativa

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