ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001068/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR018507/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.105400/2021-17
DATA DO PROTOCOLO: 10/05/2021

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

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

E

OES SERVICOS E EQUIPAMENTOS DE PETROLEO E GAS LTDA , CNPJ n. 11.047.956/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

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 2020 a 31 de agosto de 2021 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- Excepcionalmente, em 1º de setembro de 2020, a Empresa não concederá reajuste salarial e aos benefícios dos seus empregados tendo em vista a acentuada crise pela qual passa o mercado do trabalho em razão do estado de calamidade pública reconhecido pelo reconhecido Decreto Legislativo n.º 6 de 2020, ficando estabelecido o reajuste salarial para a próxima data base.

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 misto/offshore que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Salário base

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional noturno	20%
Adicional de Sobre Aviso	26%
Horas Jornadas	41,6%

I- Fica estabelecido que os empregados em regime de trabalho misto (embarque eventual) receberão os adicionais proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, **exceto o adicional de periculosidade,** sem prejuízo da folga adquirida.

II - Na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

§2- As partes acordam que o bônus de embarque será pago exclusivamente ao período efetivamente embarcado, de acordo com acordado com o empregado.

§3 – Fica acordado que aos empregados que exercem cargos de gerência, diretoria, cargos de gestão e cargos administrativos, em virtude da natureza esporádica dos embarques em plataformas, bem como a falta de habitualidade da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade aos dias que eventualmente permanecerem embarcados.

Das Horas Extras

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

§5- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com folgas correspondentes serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

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 previstas no art. 61 do mesmo diploma legal.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo,em seu período de folga. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Em razão do sistema de revezamento, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: ***Salário base + adicionais / 30 dias x número de dias não folgados x 2.***

§7- Na dobra o dia extra trabalhado é indenizado conforme o §5, e excepcionalmente, somente as folgas não indenizadas ou gozadas é que vão para o banco de dias para posterior compensação ou indenização.

Feriados

§8- As partes acordam que os feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 07 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo e não compensados com folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológica

§9- Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados assistência de saúde e odontológica, sem descontos para o empregado, porém o benefício não será considerado salário utilidade para o mesmo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que a Empresa pagará 80% do Plano de saúde dos dependentes do empregado, ficando o empregado a custear o valor integral do plano odontológico por dependente, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário nos referidos planos.

II- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge; o companheiro(a); o(a)s filho(a)s menores de 21 anos; o(a)s filho(a)s com idade até 24 anos, desde que estudantes de nível superior, sujeitos a comprovação; os

filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§10- A Empresa fornecerá seguro de vida em grupo exclusivo aos seus empregados e assistência funeral, cessando suas eficácias com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§11- Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados onshore e offshore ticket refeição com valor unitário de **R$ 30,00** por dia útil trabalhado, em número correspondente aos dias úteis trabalhados, sem ônus para o empregado.

Auxílio Transporte

§12- A Empresa fornecerá aos seus empregados onshore vale transporte, na forma da lei, correspondes aos dias efetivamente laborados, não tendo assim, direito a sua percepção em dias não laborados.

I- Fica acordado entre as partes que em virtude da localidade não ser atendida por transporte público e, portanto, deficiente para a compra do RIO CARD, excepcionalmente, a Empresa poderá efetuar o pagamento do transporte do empregado em dinheiro, sendo que essa verba não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista e previdenciário.

§13 - 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.

§14- Fica acordado entre as partes que a Empresa poderá efetuar pagamento de diárias, descritas no artigo 457, §2º da CLT, em até 50% do salário nominal, para os empregados que por natureza de cargo/função, realizarem serviços fora da Empresa em tempo parcial, total ou esporádico, evitando assim qualquer custo para o empregado com estadias, viagens e alimentação. E essa verba, por possuir natureza jurídica indenizatória, não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista e previdenciário, mesmo que ocorra com periodicidade mês a mês.

§15- 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 Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

§1- A Empresa poderá fazer contrato de trabalhopor prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado, após este evento.

§2- O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, as verbas previstas no parágrafo 3º desta cláusula.

I- O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, art. 480, §1 da CLT.

§3- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto em CLT.

§4- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

§5- O número de empregados contratados a ser contratado nos termos da Lei 9.601 observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

§6- Em conformidade com o estabelecido no art. 443 da CLT, poderá não ser aplicado ao contrato de trabalho por prazo determinado o disposto no artigo 451 da CTL, conforme estabelece o §2º do art. 1º da Lei 9.601/1998.

Do Teletrabalho

§7- A Empresa poderá celebrar contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho, oportunidade na qual a prestação de serviços será preponderantemente fora das dependências da Empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

I- O empregado contratado na modalidade de teletrabalho deverá definir as tarefas junto ao seu supervisor/gerente e, ao final de cada jornada, apresentar o trabalho completo, bem como também deverá manter o contato diário com seu Supervisor.

II- O comparecimento do empregado às dependências da Empresa para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracterizará o regime de teletrabalho, nos termos do art. 75-B, parágrafo único, da CLT.

§8- Para a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, a Empresa celebrará com o empregado um contrato individual de trabalho expresso, o qual especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

I- A Empresa poderá, mediante mútuo acordo com o empregado, realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, oportunidade na qual será registrado em aditivo contratual.

II- A Empresa poderá unilateralmente realizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, garantindo prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual, nos termos do art. 75-C, §2º, da CLT.

III- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, restarão previstas no contrato de trabalho ou no aditivo contratual, sendo certo que eventuais utilidades concedidas pela Empresa não integrarão a remuneração do empregado.

§9- A Empresa fornecerá as instruções quanto às medidas preventivas de segurança a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, oportunidade na qual o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas.

§10- Nesta modalidade de contratação não haverá o controle de frequência do empregado e não serão aplicáveis as normas atinentes à duração do trabalho, na forma do art. 62, III, da CLT, de modo que o empregado não terá direito à percepção de horas extras e à concessão de vale-transporte.

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 fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 02 meses	80%
De 03 a 05 meses	60%
De 06 a 08 meses	40%
De 09 a 12 meses	20%
Após 12 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.

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

III- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para a realização do embarque pelo empregado, a Empresa assume a responsabilidade de custear os presentes cursos, porém caberá aos empregados a responsabilidade de mantê-los todos válidos, sob pena de configuração de falta passível de aplicação de penalidade pela empresa.

IV- Em caso de vencimento do curso obrigatório para realização do embarque, o empregado restará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso, haja vista expressa vedação legal.

V- Em caso de descumprimento do item III, o empregado não poderá cumprir sua jornada de trabalho ou continuar a prestação das atividades atinentes ao seu cargo, razão pela qual a empresa poderá considerar esses dias como falta, podendo descontar dos vencimentos do empregado os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado pelo empregado.

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 RTÁ (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§4- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do anexo 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

§5- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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

§6- 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

§7- 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 a Prevenção de Álcool e Drogas

§8- 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- O regime dos empregados offshore observará a jornada 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.

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.

§3- Enquanto permanecerem sob o regime de trabalho no exterior e descanso no Brasil, os empregados farão jus a um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base, acrescido dos adicionais previstos neste acordo coletivo.

I- Enquanto permanecerem sob o regime de trabalho no exterior e descanso no Brasil, o bônus de embarque de que trata o presente acordo coletivo de trabalho estará suprimida.

Docagem

§4- Fica convencionado que os empregados que trabalham no regime de trabalho misto, quando lotados nas embarcações docadas (ou seja, em terra) ou em estaleiros não estarão sujeitos às condições previstas na Lei nº 5.811/72. Portanto, não configura a execução de serviços offshore, devendo o trabalho, nas condições acima (embarcações docadas e/ou em estaleiros), obedecer a CLT para os devidos fins, sem prejuízoaos trabalhadores.

I- Excepcionalmente e de acordo com a dimensão do projeto de docagem, a empresa poderá realizar o pagamento dos adicionais previstos na cláusula quarta para aqueles empregados lotados em embarcações docadas.

Jornada de Trabalho Onshore

§5- Fica estabelecido que os empregados tutelados pela CLT, cumprirão a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro horas), de segunda a sexta, conforme discriminado: de 8 às 17 horas, com 1 hora de almoço.

I- Para os empregados ocupantes de cargos administrativos onshore, poderá ser adotada, mediante acordo entre empregado e empresa, uma jornada de trabalho diferente do §5, podendo cumprir uma jornada flexível, de segunda à sexta, de 7 às 16 horas, com 1 hora de almoço; ou de 9 às 18 horas, com 1 hora de almoço.

II- Para a adoção de jornada de trabalho diferente das 8 às 17 horas, o empregado deverá formalizar o acordo com o seu Supervisor direto, de modo a viabilizar a organização dentro do relógio de ponto eletrônico, do departamento de recursos humanos, bem como do banco de horas.

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

§6 - Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados onshore e offshore, incluindo, mas não se limitando, a utilização de times sheets, relatórios de pontos etc., sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação de Jornada

§7- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que haja concordância do trabalhador.

I- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§8- A Empresa implantará junto aos seus empregados de base (onshore), 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 dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

I- Para os empregados que laboram em regime onshore, as horas extras, limitadas ao máximo 02 (duas) horas diárias, só poderão ser realizadas mediante a aprovação prévia de seu Gerente/Supervisor direto.

II- O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a Empresa ou determinado setor.

III- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

§9- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, o acréscimo com redução de horas de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§10- O prazo de duração deste acordo, não poderá ultrapassar o período de 12 (doze) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional extra previsto neste instrumento.

I- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora, laborada, em dia de feriado ou dia destinado ao descanso semanal, à compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.

§11- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias; sendo a iniciativa de parte do empregado, sofrerá o mesmo o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§12- 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.

Banco de Dias

§13- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime de 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 06 (seis) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- No caso de empregados em regime de embarque eventual, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: **salário base + adicional de periculosidade / 30 dias *x número de dias não folgados.***

II- Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore que labora em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

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.

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, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após emissão, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT, o empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido atestado ou do efetivo trabalho/embarque, cujas faltas incidirão no período de gozo das férias, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

II- Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

§3- 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)

§4- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§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.

§6- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) 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 a demissão.

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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuição Sindical

§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- 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- Em caso de filiação, 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 encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§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.

Quitação Anual das 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 de acordo 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

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a 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 em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

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

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

§8- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério 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

LEANDRO SOUZA LUZONE LIMA
PROCURADOR
OES SERVICOS E EQUIPAMENTOS DE PETROLEO E GAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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