ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002344/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/11/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065988/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.109329/2019-19
DATA DO PROTOCOLO: 27/11/2019

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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

OOS INTERNATIONAL DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS LTDA, CNPJ n. 21.584.896/0001-73, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LEENDERT SPREIJ;

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-Em 1º de setembro de 2019, excepcionalmente, a Empresa não concederá reajuste sobre os salários de seus empregados em função da acentuada crise pela qual passa o mercado do petróleo o que afetou a Empresa.

I- Fica estabelecido que na próxima data base, a empresa envidará esforços para conceder o reajuste salarial com base no INPC considerando os critérios utilizados nas negociações anteriores.

II- Fica estabelecido que a empresa manterá todos os benefícios do acordo coletivo 2018/2019.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional HRA	32,50%
Horas Jornadas	41,60%
Total	130,10

Embarque Eventual

§2- Os empregados em embarque eventual receberão os adicionais de periculosidade e o adicional noturno, perfazendo um total de 56%, exclusivamente ao período em que estiverem efetivamente embarcados, mais as folgas adquiridas pelos dias em que permanecerem embarcados.

I- Na hipótese do empregado em embarque eventual ou regime misto de trabalho, desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque

§3- Fica acordado que os empregados que exercem os cargos de gerencia, assim como os exercentes de cargos de gestão, os diretores e cargos administrativos, bem como, para os casos de visitas e palestras, em virtude da natureza eventual dos respectivos embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade proporcional pelos dias em que eventualmente permanecerem embarcados.

Das Horas Extras

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

§5- As horas extras dos trabalhadores offshore, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando não compensadas com as respectivas folgas.

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

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

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicionais / 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 neste parágrafo.

Feriado

§7- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, estes serão pagos 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. 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

§8- A Empresa concederá aos seus empregados onshore ticket refeição no valor de **R$ 30,00** por dia útil trabalhado, sem integração ao salário.

§9- A Empresa concederá aos seus colaboradores onshore e offshore, vale alimentação mensal no valor **R$ 30,00** por dia útil trabalhado.

Ajuda de Custo

§10- A Empresa fornecerá aos trabalhadores offshore mensalmente a importância de valor de **R$ 90,00** a título de ajuda de custo para cobrir despesas em viagem para embarque.

Auxílio Saúde e Odontológico

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

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a) mediante apresentação de documento de União Estável; o (a)s filho(a)s menores de 18 anos, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

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

Auxílio Transporte

§13- A empresa poderá conceder 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 da passagem aérea e rodoviária, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão (ponto de origem). Após a contratação, caso o funcionário mude de endereço (ponto de origem) com o intuito de usufruir o benefício, o mesmo arcará com a diferença do custo do transporte que por ventura for onerado.

§14- Nos termos do §2º do art. 58 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.

Bônus de Treinamento

§15- Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, todos os empregados offshore farão jus a um prêmio denominado "bônus de treinamento" no valor de um dia de trabalho por dia de treinamento, desde que o curso seja realizado em terra no período de folga do empregado.

I- Somente será devido o pagamento do dia de treinamento ao empregado, se este for executado no dia de sua folga.

II- Caso o empregado seja recém-admitido sob o regime offshore e tenha sido encaminhado diretamente para realizar treinamento sem que tenha realizado qualquer embarque, não será devido, sob os referidos dias de treinamento, o pagamento do bônus de treinamento.

III- Caso o empregado esteja retornando de afastamento pelo INSS ou período de atestado médico, também não será devido o pagamento caso o mesmo seja encaminhado para realizar treinamento.

IV- Não será devido também o pagamento de bônus de treinamento ao empregado offshore que participe de treinamento durante o período em que normalmente estaria embarcado.

§16- 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 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.

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 aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. O empregado se compromete a permanecer na empresa, por um período de 18 (dezoito) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da realização ao 12º mês	90%
Do 13º ao15º mês	70%
Do 15º ao 16º mês	60%

Do 16º ao 17º mês	40%
Do 17º ao 18º mês	20%
Após o 18º mês	Isento

I- Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido neste instrumento abrange todos os empregados da 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.

§2- 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.

§3- O empregado em caso de falta ao treinamento sem justificativa prévia, sofrerá a penalidade em desconto em folha de pagamento do custo da logística feita pela empresa para o treinamento em questão.

Normas Disciplinares

§4- 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.

§5- 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

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

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

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

Transferência do Regime de Trabalho

§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- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- 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.

I- Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa a alta, pela perícia do INSS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. O descumprimento do prazo estabelecido autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados

apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

II- Sempre que o Empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso, e estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- 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- Para assegurar seu direito à estabilidade pré-aposentadoria, o empregado deverá comunicar à empresa, por escrito, até 30 dias antes do início do prazo.

Estabilidade à Gestante

§13- 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

§14- 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.

§15- 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 de trabalho do trabalhador offshore será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

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.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada de trabalho dos empregados onshore e administrativo, será de 40h (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira.

I- A empresa opta pela concessão de Regime de Horário Flexível de Trabalho, contendo as regras abaixo:

II- Contanto que trabalhe por um período de 8 horas diárias (com o intervalo de almoço de 1 hora) e, de acordo com a demanda de trabalho previamente estabelecida dentro de seu setor e validada por seu supervisor direto, o funcionário poderá iniciar o expediente entre 7:00h e 9:00h. E, de acordo com o horário de início, poderá concluir seu expediente entre 16:00h e 18:00h.

III- A empresa chamará de "Horário Núcleo" o horário compreendido entre 9:00h e 16:00h (excluindo-se o intervalo de 1 hora de almoço), no qual, salvas exceções previamente acordadas com seu Supervisor, o funcionário deverá estar ativo em sua posição de trabalho.

§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 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.

Regime de Plantão

§5- Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

§6- As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão pagas no valor de 20% em cima do salário base quando for o caso, do empregado designado a permanecer à disposição da empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.

I- Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo no local de trabalho, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo acumulativa.

II- A permanência à disposição da Companhia, fica limitada ao máximo de 3 (três) finais de semana por mês, independente da atividade exercida.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§7- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

§8- 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.

§9- De acordo com a Portaria MTE 1.510/2009, que disciplina a anotação de horário de trabalho, determina que a empresa que possui até 10 empregados não está obrigada a utilizar nenhum sistema de controle de ponto eletrônico. A partir do momento que exceder 10 empregados a empresa fará opção por sistema manual, mecânico ou eletrônico.

§10- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, 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**,** ou descontar as horas de trabalho não cumpridas pelo empregado no período estabelecido pela empresa.

§11- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sendo o empregado devedor de horas, referente às horas não trabalhadas, sofrerá o desconto em suas verbas rescisórias.

§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 embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, assim como a folga na dobra, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore 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 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 48 (quarenta e oito) 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 esta 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, tão logo retorne ao trabalho.

III- 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 a 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.

§3- 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.

I- O empregado quando apresentar atestado médico a empresa no período de sua folga, o mesmo deve obrigatoriamente se apresentar a empresa para o trabalho, ao término do referido atestado, ainda que não esteja em sua escala de trabalho.

Exames Médicos

§4- 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.

§5- 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.

§6- 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)

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

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura e, se eleito, até 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% (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- 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 autorizados, de forma prévia e expressa, 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.

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 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 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.

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 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 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

LEENDERT SPREIJ
DIRETOR
OOS INTERNATIONAL DO BRASIL SERVICOS MARITIMOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS OOS INTERNATIONAL

Anexo (PDF)

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