ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000735/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013852/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103188/2021-45
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2021

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

PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES LTDA, CNPJ n. 15.126.451/0020-00, neste ato representado(a) por seu e 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 2022 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, em1º de setembro de 2020, a Empresa não concederá reajuste salarial e nem reajustará os benefícios de seus empregados, tendo em vista a acentuada crise pela qual passa o mercado de trabalho em razão do estado de calamidade pública reconhecido pelo reconhecido Decreto Legislativo n.º 6 de 2020, ficando estabelecido as negociações para o reajuste salarial, na 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 onshore, que incidirão sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%

Adicional Noturno	20%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	20%
Horas Acordadas (Hora Extra 100%)	33%

I- O adicional noturno será devido quando laborado no período noturno conforme estabelece o art. 73 da CLT, exceto para os empregados que laboram em turno de revezamento, no regime offshore que incide sobre o salário base.

II- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do adicional de 33% sobre o salário base a título de "horas acordadas - jornadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

§2- Por questão contratual, a EMPRESA adotará o regime de revezamento ininterrupto com jornada de 12 (doze) horas diárias, com 04 (quatro) grupos de turnos de trabalho sendo 01 (um) dia de trabalho para 01 (um) dia de repouso remunerado, garantindo, ainda, o pagamento dos adicionais de periculosidade, de trabalho noturno e hora repouso alimentação.

§3- Em caso de embarque **eventual e esporádico**, serão devidos os adicionais proporcional aos dias efetivamente embarcado, mais as folgas adquiridas.

I- Fica excluído do parágrafo acima, o adicional de periculosidade que será pago em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

§4- A concessão de folgas em qualquer dos sistemas de revezamento de que trata o caput desta cláusula, assim como no regime de sobreaviso, quita o repouso remunerado conforme o art.7º da lei 5.811/72.

Das Horas Extras

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

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.

II- O cálculo das horas-extras trabalhadas será feito com o divisor de 220 horas para os trabalhadores em regime onshore e administrativo e 180 horas para os trabalhadores em turno ininterrupto de revezamento e/ou sobreaviso.

Da Dobra

§6- Fica acordado que, nos casos excepcionais em que houver a necessidade de 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 lhe será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº dias 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 não folgados x 1,5*.**

II- Em caso de dobra, o empregado só receberá os valores correspondentes à essa dobra, caso não apresente atestado médico após sua realização. Caso o empregado apresente atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, quando os mesmos, forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Dos Feriados

§7- Para os empregados em regime offshore, os feriados nacionais a saber: 01 de Janeiro, Carnaval, Sexta-Feira da Paixão, 01 de maio, Corpus Christi, 07 de Setembro, 12 de Outubro, 02 de Novembro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, quando trabalhados e não compensados com as 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 50% (cinquenta por cento).

Do Auxílio Alimentação

§8- A Empresa concederá mensalmente a todos os seus empregados, referente aos dias úteis efetivamente trabalhados, ticket refeição ou ticket alimentação, facultado ao empregado a escolha, no valor de **R$ 21.00** diário, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real) com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Bônus Anual

§9- A Empresa pagará um Bônus Anual no valor de **R$ 180,00** (cento e oitenta reais), sendo pago através de Cartão Premiação em setembro 2020.

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A empresa fornecerá exclusivamente aos empregados, inclusive aos afastados por doença, licença gestante, acidente de trabalho ou doença ocupacional, Plano de Assistência Médico e Plano de Assistência Odontológica, ambos participativos, devendo a empresa descontar de seus empregados 25% (vinte e cinco por cento) sobre consultas e exames, limitado a R$ 120,00 ao mês, sendo cumulativo para meses posteriores o desconto.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde e odontológico, ficando o empregado obrigado a custear o valor total do plano, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

Seguro de Vida

§11- A empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente de Trabalho obrigatório junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado.

I - O valor da indenização do Seguro de Vida será de R$ 100.000,00 por funcionário por morte e acidente no trabalho.

II- A Empresa se compromete a fornecer, quando solicitado pelo trabalhador, cópia da apólice de seguro de vida e acidentes pessoais.

Auxílio Transporte

§12- A empresa concederá passagem rodoviária para seus empregados do local do domicílio do empregado até o local de trabalho e vice-versa, de acordo com a política da Empresa.

§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.

Do Empréstimo Consignado

§14- A empresa possui convênio com instituições financeiras, conforme estabelecido nos Decretos nº 7.840 de 17/09/2003 e nº 10.820 de 17/12/2003, para empréstimo consignado aos empregados, condicionado a autorização do departamento de Recursos Humanos da empresa, e mediante requisição expressa do próprio empregado, sendo efetuado o desconto do empréstimo consignado da remuneração mensal dos empregados na folha de pagamento.

I- No caso de desligamento do empregado, o Departamento de Recursos Humanos informará a instituição, a qual assumirá a cobrança do saldo devedor.

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos dos Empregados

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

II- Os empregados participarão de cursos programados pelo departamento de treinamento da empresa. Cursos exigidos por força de contrato não abrangidos pela NR-37 quando coincidirem com o dia da folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = Valor dia x nº dias curso*.**

Qualificação e Formação Profissional

§2- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão 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 conclusão ao 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%
Após 12º meses	Isento

I- 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.

II- A Empresa deverá observar a NR-37 que disciplina sobre a realização dos cursos e treinamentos.

Das Normas Disciplinares

§3- Caso haja cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação do empregado que não resida na cidade da apresentação do embarque.

§4- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a empresa com antecedência de, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas, salvo por motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição de Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, de acordo com as condições abaixo:

- Primeira falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$ 300,00

- Segunda falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$ 600,00

- Terceira falta ao embarque sem prévia comunicação: dispensa

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.

Do Desvio e Adaptação de Função

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

I- Não obstante ao exposto no parágrafo acima, excepcionalmente, o prazo de treinamento poderá ser prorrogado por até mais 03 (três) embarques seguidos, ou 90 (noventa) dias, ou seja, 06 (seis) embarques ou 180 (cento e oitenta) dias no total, caso o prazo previsto no parágrafo supra não seja suficiente para o empregado assumir sozinho a nova função a ser desempenhada.

§6- Caso a empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado e que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período de substituição, de acordo com a folha-de-ponto e com pré-aprovação da Gerência.

§7- Caso a empresa solicite ao empregado com regime de trabalho *offshore*, que não embarcou, a trabalhar em regime *onshore*, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Alteração do Contrato de Trabalho

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

Transferência ao Regime de Trabalho

§9- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores da Doença Profissional

§10- A empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício da atual função e, que seja comprovado pelo órgão de saúde da empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social.

I- A empresa garante estabilidade no emprego por 01 (um) ano, sem prejuízo do salário, ao empregado acidentado no exercício de suas funções, contados a partir da cessação do auxílio doença acidentária percebido junto ao INSS.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- O empregado que se encontra a 01 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno e que tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa terá estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para aposentadoria integral, exceto nos casos 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 Gestante

§12- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “b” do inciso II do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§13- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “a” do inciso II do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Das Políticas de Prevenção ao Álcool e Drogas

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

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho

§1- A jornada dos empregados de operação *onshore* e *offshore* observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo que 14 (catorze) 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 semanal dos empregados administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas, de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado, reservado o domingo para repouso semanal remunerado.

§4- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos de comunicação, não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso.

Da Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§5- 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 ciência dos trabalhadores.

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

Da Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§6- A empresa institui 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 de um dia de trabalho, conforme o caso. Este sistema de compensação é denominado Banco de Horas.

I- O regime de compensação acontecerá na data em que os empregados forem dispensados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

II- Iniciado o processo de compensação, inicia-se, também, a obrigação do empregado em compensar as horas correspondentes ao período dispensado. Essas horas serão pagas, posteriormente, por determinação da empresa e sob a pena de desconto das respectivas horas.

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela empresa como forma de compensação, equitativamente, sob pena do desconto das mesmas.

IV- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação gerará o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.

§7- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 12 (doze) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§8- Na forma do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica dispensado o 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 sábados, domingos e feriados.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS

Remuneração de Férias

§1- As férias dos Empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

I- Fica acordado quea Empresa concederá aos seus empregados gratificação de férias na ordem de 33.33% (trinta e três, trinta e três por cento).

§2- Fica assegurado que o início das férias coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação de repouso legal do empregado.

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

Do adiantamento do 13º Salário na concessão das férias

§4- A Empresa antecipará aos empregados desde que solicitado, por ocasião das férias, 50% do 13º salário, conforme prevê o § 2º do artigo 2º, da Lei nº 4.749/65.

I- O adiantamento do pagamento do 13º salário a ser pago por ocasião das férias do empregado, deve ser requerido no mês de janeiro do correspondente ano.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Das 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 atentam contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

§2- As partes desse Acordo Coletivo de Trabalho devem permitir que melhorias das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da empresa, sendo que, para este fim, a empregadora realizará cursos, treinamentos e palestras sobre Segurança no Ambiente de Trabalho, a fim de Avaliação de Desempenho.

Equipamento de Proteção e Uniforme

§3- A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, uniforme e outras peças de vestimenta, inclusive equipamentos de proteção individual e de segurança, quando por Lei exigidos na prestação de serviços ou quando a atividade assim o obrigar, ficando o empregado obrigado ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual e Segurança em conformidade com a lei.

Das Atribuições e Garantias aos Cipeiros

§4- A empresa permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho e fornecendo cópias das atas e calendário das reuniões anuais ao sindicato.

Dos Atestados Médicos

§5- Atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela empresa, médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, quando necessário, deverão 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 ou ao médico do trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, e o empregado que não observar essas disposições, poderá ter o atestado médico não abonado, e os dias não trabalhados serão consideradas faltas injustificadas, e, portanto, descontados, até a apresentação para o efetivo trabalho e/ou embarque.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em outras cidades, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, desde que comprovem, através de laudo do médico, que estão totalmente impossibilitados de comparecer

pessoalmente à empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à empresa, quando de seu retorno ao trabalho.

§6- O empregado, quando apresentar atestado médico que não exceder o prazo de 15 (quinze) dias, receberá seu salário-base sem prejuízo dos adicionais. Após esse período, a data de seu pagamento ficará a cargo do INSS – Instituto Nacional da Seguridade Social, nos termos da legislação previdenciária.

Dos Exames Médicos

§7- 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.

I- O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, incorrendo em falta e podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§8- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (Alteração da Norma Regulamentadora n.º 7), 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 (noventa) dias.

I- O prazo de 90 (noventa) dias do exame periódico não será aplicado caso o empregado venha queixar-se junto à empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§9- A empresa fornecerá ao empregado atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdenciária Social, sempre que necessário e solicitado pelo mesmo.

Do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§10- A empresa fornecerá ao empregado o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Da Constituição de SESMT Comum pelas empresas

§11- Fica facultada à empresa constituição de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT comuns ao do tomador dos serviços; bem como a constituição de SESMT comum entre empresas de mesma atividade econômica localizadas em um mesmo município ou municípios limítrofes; ou ainda a constituição do SESMT comum por empresas que desenvolvam suas atividades em um mesmo polo industrial ou comercial, visando à promoção da saúde e da integridade do trabalhador da categoria nos seus locais de trabalho, em conformidade com o disposto nos itens 4.5.3, 4.14.3 e 4.14.4 da Norma Regulamentadora nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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 01(um) delegado sindical, de comum acordo com a empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Das Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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 Coletivo de Trabalho e recolhida até o 10º (décimo) 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 social, inclusive a sindical, levar-se-á em consideração o salário-base acrescido dos adicionais e excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, quais sejam: horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Do Direito de Oposições ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente ao sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Da Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a empresa deverá descontar, em favor deste sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este previa e expressamente autorizado. Este deverá ser encaminhado à empresa para o efetivo desconto, devendo a mesma enviar ao sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Da Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, especificando se o período de aviso será trabalhado ou indenizado.

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

§7- 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 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

Da Representação

§1- A empresa reconhece o Sindicato como representante dos seus empregados que trabalham tanto em terra como em unidades marítimas, seja em regime de trabalho *onshore* ou *offshore*, em todo o território nacional, **e atividades onshore correlacionadas, TRIDENT.**

Cumprimento do Acordo Coletivo

§3- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§4- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de conformidade com o artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§5- Sendo o acordo 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 Coletivo de Trabalho, 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

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

§7- 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

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

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

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

WENSLEY SMARZARO DE MOURA
PROCURADOR
PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES LTDA

AUBERICIO SOUSA OLIVEIRA DA SILVA
PROCURADOR
PERBRAS EMPRESA BRASILEIRA DE PERFURACOES 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.