ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000305/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/02/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002234/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102399/2020-80
DATA DO PROTOCOLO: 04/02/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

PETRODIN ENERGIA HIBRIDA LTDA, CNPJ n. 35.960.459/0001-11, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MATS OLAV ROSENGREN;

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 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,16%** (três virgula dezesseis por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, por ventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Adicionais

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

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

Adicional Pago Somente Quando Embarcar

§2- Os adicionais previstos acima serão pagos para os colaboradores que efetivamente embarcarem. **Caso não haja embarque, fará jus ao salário base**, conforme o contrato individual de trabalho assinado entre a empresa e o empregado.

Embarque Eventual

§3- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado que labora no regime onshore, este receberá o adicional de 30% de periculosidade de forma integral sob o salário base e 20% (vinte por cento) de adicional embarque proporcional aos dias em que permanecer embarcado.

I- Caso o empregado permaneça embarcado por mais de 07 dias, incluindo o dia de embarque e desembarque, receberá o adicional offshore de forma integral sobre o salário base, e as folgas adquiridas serão gozadas de acordo com o regime offshore.

II- O parágrafo acima sobre o adicional de periculosidade está em conformidade com a Súmula nº 364 do TST, devendo este ser pago de forma integral.

III- Fica estabelecido que na hipótese do empregado em embarque eventual desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque vez que o DSR já é direito adquirido do empregado no regime onshore.

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.

Hora Extra em Viagem

§6- Toda viagem empreendida FORA do horário de trabalho terá a sua duração contabilizada como hora extra. A viagem COMEÇA no momento em que o empregado sai de sua garagem ou deixa a residência a caminho do aeroporto ou rodoviária. O término é determinado quando ele chega ao hotel ou ao cliente. Durante a viagem a trabalho, as atividades realizadas dentro do horário normal de serviço não são contabilizadas como hora extra, porém se o trabalho acabar DEPOIS do encerramento da jornada, as horas excedentes são consideradas extraordinárias. Se as ações começarem já fora da jornada normal, toda essa duração será hora extra.

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. 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 + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

II- A contagem dos dias embarcados, inclui o dia do embarque não importando a hora do embarque. Para o desembarque será usado o mesmo critério, considerando como folga o dia do desembarque, e caso o trabalhador

não desembarque no período de 00:00 hrs até às 12 (doze) horas no dia do desembarque, a hora excedente será considerada como hora extra.

Feriado

§8- 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

§9- A Empresa concederá aos seus empregados onshore ticket refeição no valor de **R$ 35,00**, correspondentes aos dias uteis trabalhados no mês, sem integração ao salário, sem ônus para os empregados na folha de pagamento.

§10- A Empresa concederá aos seus colaboradores onshore e offshore, vale alimentação mensal no valor de **R$ 650,00**, sem integração ao salário, sem ônus para os empregados na folha de pagamento.

Fornecimento de refeição ao trabalhador quando em serviço externo.

§11- A empresa se compromete a oferecer em caso de serviços externo o valor de **R$ 70,00** reais por dia de refeição aos seus funcionários quando a serviço externo, e destina-se a viabilizar a realização dos serviços a cargo dos funcionários, não tendo, portanto, natureza salarial.

Ajuda de Custo

§12- Em caso de não fornecimento da logística pela empresa, os empregados offshore receberão ajuda de custo para embarques e desembarques no valor de R$ 220,00 para cobrir despesas de alimentação e transporte, ou a empresa deverá reembolsar o empregado dentro do mesmo limite de gastos.

I- O funcionários onshore, em caso de embarques eventuais, férias ou substituição da escala 14x14, deverão receber a ajuda de custo nas mesmas condições mencionadas na clausula a cima, caso a empresa não forneça a logística.

Auxílio Saúde e Odontológico

§13- 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); o(a)s filho(a)s menores de 18 anos, os maiores até 24 anos desde que cursando escola técnica ou instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

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

Assistência Funeral

§15- A Empresa fornecerá aos seus empregados, assistência funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Transporte

§16- A empresa concederá passagem rodoviária ou aérea para seus empregados **a partir do domicílio** do empregado até a rodoviária / aeroporto mais próximo ao local do embarque, na cidade do embarque.

I- Caso o empregado, queira se deslocar a outro lugar, fora do percurso do embarque e da logística realizada pela empresa, os custos ocorrerão por sua conta, uma vez que o mesmo recebe ajuda de custo.

II- Para efeito da concessão da passagem aérea e rodoviária, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão. Após a contratação, caso o funcionário mude de endereço com o intuito de usufruir o benefício, o mesmo arcará com a diferença do custo do transporte que porventura for onerado.

§17 - Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Empréstimo Consignado

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

Auxilio Creche

§19- A Empresa, nos termos da legislação em vigor, adotará sistema de Reembolso Creche para todas as empregadas, após o retorno da mesma as atividades laborais em substituição a exigência contida nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, até o limite de **R$ 280,00**, por cada filho até 18 meses de idade.

I- terão direito ao benefício, além de empregadas: os empregados viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda exclusiva de filho(a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda exclusiva, em processo de adoção, a partir do retorno a empresa ou quando solicitado pela empregada(o).

II- Poderá ser realizado reembolso também para as hipóteses de contratação de serviços de babás, mediante comprovação da contratação do serviço e apresentação do comprovante de pagamento.

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- Os empregados participarão de cursos e/ou treinamentos solicitados pelo departamento da empresa e, quando coincidir com os dias de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias de curso/treinamento x 1.**

§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- Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido nos parágrafos 1º e 2º desta cláusula, abrange todos os empregados que realizarem os referidos cursos.

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.

§3- O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

Normas Disciplinares

§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 e não fará jus ao adicional de embarque previsto na clausula quarta.

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. Após o período de treinamento, o empregado será avaliado, e se aprovado, o mesmo será promovido. Caso contrário, retornará a sua função anterior.

§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.

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.

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.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§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 SEXTA - 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 de Trabalho Onshore

§3- A jornada de trabalho dos empregados onshore e administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais.

I- 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.

Docagem

§4- Para os funcionários onshore, quando os navios ou plataformas que estiverem nas docas, estaleiros ou fundiado, os empregados integrantes da unidade, terão jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de 7hs as 17hs de segunda a sexta e de 7hs a 11hs aos sábados, respeitados os horários intrajornadas.

I- A empresa disponibilizará nos intervalos intrajornadas, os meios necessários para o alojamento em terra apropriado, de livre escolha da empresa (pousadas, hotéis, apartamentos ou casas) para os empregados alocados em tal unidade de produção, sem que para isso haja pagamento de adicional noturno.

II- Aos empregados alocados em unidades de produção em navios ou plataformas que estiverem em docas, estaleiros ou fundiado será pago além do adicional de periculosidade, conforme sumula 364, o adicional de 20% (vinte por cento) referente ao PTT – Produtividade de trabalho em terra, proporcional.

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 anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas.

§6- 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.

I- 0 regime de Banco de Horas poderá ser aplicado tanto para antecipações de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior.

§7- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, será de até 02 (duas) horas diárias, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

I- As faltas ou atrasos não justificados por parte do empregado, estes não serão aceitos para efeitos de compensação e nem poderão ser considerados no controle de horas de trabalho (como horas compensadas), ressalvada autorização/abono por parte da empresa.

§8-Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora.

I- A conciliação das horas será extraordinárias utilizadas para fins de compensação será feito mensalmente, através do time sheet.

§9- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 12 (doze) 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, podendo **restar um saldo de 15 horas para o próximo período.**

I- O saldo acumulado no período compreendido entre 01 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018 deverá ser compensado dentro do mesmo período.

§10- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§11- 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

§12- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, 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 SÉTIMA - 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.

Fornecimento de EPI's

§2- Aempresa deverá fornecer adequadamente aos seus funcionários os EPI's que se fazem necessários em razão da natureza do trabalho executado, mediante a recibo. Em caso de perda ou extravio, por negligencia ou manifesto descuido do funcionário, devidamente comprovados pela Empresa, poderá ser descontado em folha de pagamento o

valor atual do material, ou, alternativamente, o funcionário poderá efetuar a reposição, as suas expensas, do EPI danificado, com as mesmas característica e especificações que o anterior.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde 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.

III- O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga para o empregado correspondente ao período em que esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

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

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 exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional.

II- 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 OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura e, se eleito, até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII, do artigo 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, da CLT.

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

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, a ser descontada apenas 1 (uma) vez, após a transmissão e registro do presente Acordo e recolhida até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequentes 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 Lei 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 NONA - 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 empregadas 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 - 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.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2020, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§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

MATS OLAV ROSENGREN
SÓCIO
PETRODIN ENERGIA HIBRIDA LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO PETRODIN-POSEIDON

Anexo (PDF)

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