ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001014/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021489/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.105074/2021-30
DATA DO PROTOCOLO: 04/05/2021

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

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

E

RELYON NUTEC BRASIL TREINAMENTOS LTDA , CNPJ n. 07.070.955/0001-64, 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 janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Excepcionalmente, em 1º de janeiro de 2020, a Empresa não concederá reajuste salarial e aos benefícios dos seus empregados tendo em vista a acentuada crise pela qual passa o mercado do trabalho.

§2 Em 1º de janeiro de 2021 a Empresa concederá reajuste nos benefícios de seus empregados, conforme descritos na cláusula quarta do presente acordo

§3-A Empresa desde 2014 concede um adiantamento quinzenal no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário (bruto) base individual a todos os funcionários que tiverem no mínimo 5 dias de trabalho na primeira quinzena de cada mês respectivamente, sendo este valor creditado até o último dia útil da primeira quinzena de cada mês respectivamente, comprometendo-se a pagar o saldo final de salários de todos os seus empregados com os respectivos descontos até o último dia útil de cada mês.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de periculosidade	30%
Adicional noturno (se houver)	20%
Adicional de sobreaviso	20%

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual (esporádico) de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

§3- Fica excluído do parágrafo acima o adicional de periculosidade que deverá ser pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

§4- A Empresa pagará ao funcionário adicional de viagem quando este for realizar um trabalho em outro Estado ou País, da seguinte forma, excetuando-se desta cláusula todos os funcionários isentos ao controle de Frequência:

- Horário de viagem fora da Jornada prevista no Contrato de Trabalho, para Viagens Nacionais = 30 % sobre o valor da Hora normal.
- **Nos casos de embarque**, adicional de viagem de 30% sobre as horas de viagem dentro do Estado do RJ, fora do horário de expediente;
- Horário de viagem fora da Jornada prevista no Contrato de Trabalho para Viagens internacionais = 40 % sobre o valor da Hora normal.

I- O adicional previsto neste instrumento substituirá a hora-extra, para os funcionários sujeitos ao controle de Jornada, nas hipóteses acima indicadas, incluindo o período anterior ao embarque e posterior ao desembarque de viagens.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§5-A Empresa pagará os adicionais de insalubridade, quando identificados, para os casos expressamente previstos em lei.

Das Horas Extras

§6- As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) incidentes sobre o valor da hora normal.

I-Fica estabelecido que as horas extraordinárias só serão realizadas mediante prévia e expressa autorização da Gerência da Empresa.

II-A Empresa observará para efeito de cálculo do salário-hora dos empregados, o divisor mensal de 220 (duzentos e vinte) horas.

III- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

Feriados

§7- 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 a razão de 100% (cem por cento), entretanto se o mesmo encontrar-se de folga, será pago o correspondente a 01 (um) dia de salário (salário base mais adicionais).

Auxílio Alimentação

§8- A partir de janeiro/2021, a Empresa fornecerá aos seus funcionários vale alimentação no valor de **R$ 900,00 (novecentos reais)**, através de um cartão magnético, de uso pessoal, exclusivo e intransferível.

I- A partir de janeiro/2021, a Empresa fornecerá Sodexo Alimentação durante a Licença Maternidade (120 dias).

§9-A Empresa fornecerá aos seus empregados alimentação no refeitório da Empresa, sem ônus para os mesmos.

Auxílio Saúde e Odontológica

§10- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica, e poderá fornecer plano extensivo aos seus dependentes legais sem ônus para os mesmos.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes diretos: o cônjuge, o companheiro (a) devidamente comprovado, os filhos(as) até 21 anos, se solteiro ou ambos até 24, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- A partir de janeiro/2021, a Empresa fará a troca de Plano de Saúde de Amil para Unimed.

III- A partir de janeiro/2021, a Empresa fará a troca do Plano Odontológico de Bradesco para Metlife (dobro de credenciados).

Seguro de Vida

§11- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida e acidentes pessoais, sem ônus para estes, no valor de: 25 (vinte e cinco) vezes o valor do salário base individual, para todos os seus funcionários.

§12- 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.

§13- 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 dos §§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

Normas do Contrato de Trabalho

§1- A Empresa, considerando a necessidade de se definirem condições indispensáveis à harmonia entre pessoas que trabalham em conjunto e objetivando estabelecer bases favoráveis ao bom entendimento entre os que nela exercem suas atividades no sentido de atingir um objetivo comum, disponibiliza aos funcionários um regulamento interno.

§2- O empregado, ao ser admitido e ao firmar o contrato de trabalho, toma conhecimento do regulamento interno (usualmente lhe é fornecido um exemplar, destacando-se, em palestras de integração, seus aspectos principais). Ao tomar ciência do regulamento, o novo empregado adere a ele e esta adesão passa a ter características contratuais.

Aviso Prévio

§3- O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovado pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

I- Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total máximo de até 90 (noventa) dias, conforme estabelecido na Lei 12.506/2011.

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 qualificação e aperfeiçoamento de nível técnico médio ou politécnico, de nível superior, pós-graduação, MBA, idiomas ou eventos (seminários, congressos e simpósios) de acordo com a sua disponibilidade financeira, sua política de desenvolvimento de recursos humanos e dos critérios estabelecidos pela Gerência de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde. O empregado se compromete a permanecer na Empresa por um período mínimo de 18 (dezoito) meses após a conclusão do curso ou, caso venha a demitir-se, ressarcirá à Empresa o valor corresponde ao custo na Empresa no custeio do curso, de acordo com os percentuais abaixo discriminados:

Saída da Empresa	Percentual de Reembolso pelo Empregado
De 0 a 6 meses	100%
Acima de 6 até 9 meses	80%
Acima de 9 até 11 m. e 29 dias	60%
Acima de 12 até 18 meses	40%
Acima de 18 meses	Isento

§2-O reembolso do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, sendo certo que o referido benefício não possui natureza salarial, não gerando, portanto, reflexos ou encargos de qualquer natureza.

§3- No caso de cursos de média e/ou longa duração, em que o aluno deve ter aproveitamento e frequência mínimos para ultrapassar uma determinada etapa e avançar para um nível superior, a Empresa reserva-se no direito de suspender o reembolso caso o empregado deixe de cumprir um dos requisitos acima.

I- Após cumpridas as exigências de aproveitamento e frequência, a Empresa poderá a seu exclusivo critério, reavaliar o caso e retornar o reembolso para o empregado a partir desta data.

§4-Em caso de desligamento do empregado antes de completada a liquidação do pagamento do respectivo curso, fica, desde já, autorizada a Empresa a proceder ao desconto do saldo do pagamento do curso diretamente em suas verbas rescisórias. Se houver ainda inadimplemento por parte do ex-empregado, este emitirá nota promissória no valor do saldo restante em favor da Empresa, ficando esta autorizada a cobrar, protestar ou executá-lo judicial ou extrajudicialmente pelo valor do saldo devedor apurado na época do pagamento de suas verbas rescisórias, caso ainda não haja liquidação do saldo remanescente pelo ex-empregado.

I- A empresa está autorizada a descontar os custos e as despesas do curso somente em caso de pedido de demissão do empregado, ou nos casos de demissão por justa causa.

II-Os cursos com prazo de validade, a carência de reembolso pelo empregado se extinguirá com o vencimento da validade do mesmo.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§5- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e providenciará o socorro imediato à vítima, emitindo cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

I-Cópia de todos os Relatórios de Ocorrência Anormal, e Relatórios de Acidentes com lesão, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, e de todo relatório da Empresa que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde, segurança e meio ambiente.

II-Nos casos de acidente de trabalho, a vítima, ao dar entrada no posto de atendimento médico, estará acompanhada de pessoal de apoio devidamente treinado que entregará a CAT para o devido preenchimento.

Estabilidade à Aposentadoria

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

Estabilidade à Gestante

§7- 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

§8-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 de Álcool e Drogas

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados offshore observará o regime 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- Fica estabelecida aos empregados onshore, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, o EMPREGADO desenvolverá suas atividades no horário de segunda a sexta-feira, sendo 08:48 horas por dia, neste já incluído a compensação do sábado.

I- Fica ajustada, entre a Empresa e os funcionários a prorrogação da jornada de trabalho em dias determinados e consequente redução em outros a título de COMPENSAÇÃO, não ultrapassando o limite de 10 (dez) horas diárias e o total de 44 horas semanais, a saber: o saldo de 4 (quatro) horas semanais deverá ser compensado em favor da Empresa, 48 (quarenta e oito minutos) por dia, de segunda a sexta-feira, compensando o sábado, sempre respeitando a lei, e em consonância com os acréscimos e adicionais legais aplicáveis, quando for o caso, estabelecidos na legislação que regulamenta a matéria.

Compensação da Jornada de Trabalho

§4- Fica estabelecida, na forma do §2º do art. 59 da CLT, a compensação de horas da jornada de trabalho do EMPREGADO, pela qual a Empresa poderá instituir, sempre que houver necessidade, o regime de compensação de horas de trabalho, inclusive noturno, ficando desobrigada do acréscimo legal sobre horas extras, até o limite de 2(duas) horas extras por dia, respeitando-se a jornada normal de 44 (quarenta e quatro), horas semanais e o limite máximo de 10(dez) horas diárias, sendo o excesso de horas em um dia compensado pela correspondente diminuição em outro dia, no prazo máximo de 1 (um) ano a contar do dia em que ocorreu.

I- No caso de rescisão contratual o empregado terá direito de receber as horas extras não compensadas, com o adicional previsto neste acordo, no ato da rescisão.

II- O empregado se compromete, ainda, a trabalhar em regime de prorrogação de horas, inclusive em período noturno, sempre que as necessidades da Empresa assim o exigir, observadas as formalidades legais.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada

§5- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, 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, passa-se a denominar de BANCO DE HORAS.

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

II- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob

pena do desconto das respectivas horas.

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

IV- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional extra previsto neste instrumento.

V- A critério das partes, entretanto, pode ser mantido o crédito de horas não compensadas, em favor do trabalhador, para eventual compensação no período seguinte do novo acordo, caso seja mantido o sistema do Banco de Horas.

VI- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho e sábado, a compensação terá 50% de acréscimo ou seja 1 hora e meia. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

VII- Para efeitos de quitação do banco de horas as horas laboradas extraordinariamente serão pagas no regime de 1 para 1, ou seja, para cada hora laborada será paga esta hora com o adicional de 50%. As horas laboradas nos feriados e domingos seguem o mesmo sistema de crédito e liquidação de horas sem qualquer alteração ao sistema atual.

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

IX- Na hipótese de se tratar de compensação de dias que ultrapassar 2 (duas) horas, a Empresa deverá fornecer, sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o transporte para o mesmo de acordo com a Política da Empresa, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

X- 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Concessão das Férias

§1- Observados os princípios a que se refere o art. 134 e seguintes da CLT, a data de início do período de gozo das férias somente poderá coincidir com dia útil que não anteceda o sábado, domingo ou feriado.

Parcelamento das Férias

§2- 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.

Férias Coletivas

§3- A Empresa poderá conceder férias coletivas aos empregados da empresa, na forma do artigo 139 da CLT.

I- Tal medida poderá ser adotada, caso a Empresa verifique que haverá substancial redução nos treinamentos ministrados pela empresa. Poderá ser na integralidade, por setores ou departamentos.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- A Empresa e seus colaboradores se obrigam ao cumprimento das normas de segurança e saúde ocupacional (NRs) instituídas pelo Ministério da Economia e das Normas e Procedimentos de Segurança, saúde e meio ambiente praticadas no âmbito interno da Empresa.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem 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 CLT.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa se obriga a constituir a Comissão Interna de Acidentes de Trabalho (CIPA), em conformidade com as Normas do Ministério do Trabalho e de acordo com seu grau de risco e/ou número de empregados. A Empresa facilitará as ações preventivas e corretivas da CIPA visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos serão aceitos e abonados desde que entregues no prazo máximo de 48 horas ao início do afastamento e mediante a avaliação do médico do trabalho da Empresa, e atendendo a Portaria Executiva n.º 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério da Economia. O período remunerado deverá ser pago de acordo com o salário bruto contratual do empregado.

I- Todo funcionário que se ausentar do serviço por motivo de doença, deverá apresentar-se ao Departamento Médico da Empresa para apresentação do atestado médico, e será encaminhado a avaliação do médico do trabalho, antes de retornar ao trabalho, independente de quantidade de dias de afastamento.

II- Atestados médicos que definirão consequentes afastamentos dos serviços, somente serão aceitos se emitidos por Médico do Trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por consultas a médicos particulares, deverão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério.

III- 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 está 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.

§4- A Empresa fornecerá aos seus empregados atestados de afastamento e de salário para a previdência social sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§5- A Empresa observará o disposto nos artigos 176 a 178 da IN INSS/DC nº. 118 de 14/04/2005 Lei, no tocante ao fornecimento do formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação do contrato de trabalho.

Exames Médicos

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

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

II-O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional, observando, obrigatoriamente, as diferentes características de cada função desempenhada. Nos casos de mudança de função é obrigatória a realização de novo exame de acordo com a nova função a ser desempenhada.

III- Exames específicos ou não obrigatórios (ex: HIV) poderão ser realizados no exame médico demissional, desde que solicitado pelo empregado e aprovado pelo empregador.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, beneficiados, 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 as categorias diferenciadas.

Sindicalização

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

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§4- A Empresa garantirá livre acesso nas suas dependências do Sindicato, desde que solicitado, previamente, por escrito, e com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, para fins de verificação de cumprimento do presente acordo.

I- Excepcionalmente, a Empresa garantirá livre acesso ao Sindicato, independente de solicitação prévia, para os casos de denúncia, desde que acompanhado de representante do Ministério da Economia.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverão 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 PRIMEIRA - 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 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 SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- A Empregadora, é uma Empresa com atividade principal de treinamentos de segurança no trabalho para profissionais com atividades laborais voltadas para a exploração, perfuração, refino, destilação, produção, armazenamento, apoio e transporte aéreo, marítimo ou terrestre de Petróleo & Gás, e demais atividades industriais, distintas do ramo petrolífero, que exijam, face ao grau de risco de seu local de trabalho, treinamentos de segurança individual / coletiva no trabalho.

§2- Fica estabelecido que, a Empresa poderá retornar a sua data base (01/09) a qualquer tempo, mediante comunicação expressa, quando por demonstrações financeiras, puder fazê-lo.

§3- O presente acordo, em cada uma de suas cláusulas, retrata fidedignamente a livre vontade das partes e se fundamenta nos seguintes dispositivos legais: Constituição Federal Art. 7º, inciso XXVI; Lei n.º 8.880, de 27 de maio de 1994; Lei n.º 9.069, de 30 de junho de 1995; arts. 840 e 848 do Código Civil; arts. 611 e seguintes da CLT e Lei 9.601/98.

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

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§6- 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, 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

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

§8- 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

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

§10- 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.

§11- 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

PATRICK LINO ALEXANDRE MODOLO
GERENTE
RELYON NUTEC BRASIL TREINAMENTOS LTDA

RENATO RICIERI ESCOCHI
DIRETOR
RELYON NUTEC BRASIL TREINAMENTOS 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.