ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001843/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050722/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103410/2019-95
DATA DO PROTOCOLO: 20/09/2019

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 13041115120202028**e Registro n°:** RJ001272/2020

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

SCANTECH OFFSHORE DO BRASIL COMERCIO E SERVICOS LTDA, CNPJ n. 18.545.933/0001-20, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). FABIANA DE SOUZA DA COSTA TEIXEIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

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 incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019, da seguinte forma.

I- Os salários de até **R$ 3.000,00** (**três mil reais), serão reajustados em 3,0%.**

II- Os Salários entre **R$3.000,01 (três mil reais e um centavo) e R$8.000,00 (cinco mil reais) , serão reajustados em 2,0%**

III- Os salários com valores superiores a R$ 8.000,01 (cinco mil reis e um centavo) serão objeto de livre negociação entre a empresa e o empregado, garantindo-se a este último, **o recebimento de parcela fixa mínima de R$ 200,00** (duzentos reais),

§2- 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.

§3- O salário base pago pela Empresa acima do piso, não poderá ser reduzido.

Do Trintídio Legal que Antecede a Data-Base da Categoria.

§4-Para efeitos de incidência da multa pela dispensa no trintídio anterior à data base da categoria, será considerado tanto o vencimento do aviso prévio trabalhado como a projeção do aviso prévio indenizado. Assim, os empregados demitidos, com aviso prévio indenizado, entre 03 de Julho (inclusive) e 01 de Agosto (inclusive) e os empregados cujo aviso prévio trabalhado vença entre 02 da agosto (inclusive) e 31 de agosto (inclusive) farão jus à referida multa, no valor equivalente a um mês de salário, com base no disposto no artigo 9º da Lei 7238/84.

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	25%
Sobreaviso ou embarque	20%

I- A empresa efetuará o pagamento do adicional noturno na base de 25% (vinte e cinco por cento), não se aplicando aos empregados offshore, a hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, prevista § 2º do art. 73 da CLT, nos termos da Súmula nº 112 do TST.

II- Os trabalhadores em regime misto de trabalho, quando embarcados, terão garantidos os adicionais descritos no parágrafo primeiro integralmente sobre seu salário-base, **mesmo que embarquem menos de 14 dias no mês**.

III- Quanto aos empregados que laboram em regime onshore, o adicional noturno devido pelo trabalho desempenhado entre 22h00m e 05h00m, será calculado com a redução da hora normal de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2- Para fins de apuração do total de dias embarcados, o dia de embarque e o dia de desembarque serão considerados como um só dia de trabalho, exceto nos casos que o empregado prestar serviço efetivo tanto no dia de embarque quanto o dia do desembarque ou quando ambos os dias forem pagos pela tomadora de serviços ao empregador.

Diária de Embarque

§3- A Empresa pagará diária de embarque , com valores de acordo com o nível de cada funcionário, referente aos dias efetivamente embarcados, de acordo com a política da empresa.

Das Horas Extras

§4- As horas extraordinárias onshore serão remuneradas da forma seguinte:

a) de segunda a sexta-feira, com adicional de 50% (cinquenta por cento);
b) aos sábados, com adicional de 80% (oitenta por cento);

c) domingos, feriados e dias dedicados ao descanso, quando trabalhados, terão suas horas remuneradas em 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

I- A remuneração das horas extraordinárias deverá ocorrer com a integração dos adicionais de sobreaviso, adicional de periculosidade e adicional noturno, se houver.

II- As horas extras laboradas além da decima segunda a bordo serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

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 do art. 61.

IV- I- O divisor para o cálculo das horas extras para o trabalhador administrativo e onshore será de 220, e o divisor para os trabalhadores offshore será de 180.

Feriados

§5- Os feriados Nacionais quando trabalhados, **em regime onshore**, serão pagos em dobro, nos termos do artigo 9º, da Lei nº 605/49, do § 3º, do artigo 6º, do Decreto nº 27.048/49 e da Lei no 5.811, de 11/10/1972.

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 a razão de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§6- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde e odontológico, **extensivo a um dependente legal, sem ônus,** cessando sua eficácia com a xtinção do contrato de trabalho.

I- Caso o empregado insira outros dependentes nos referidos planos, será descontado na modalidade participativo o percentual de 15% por vida.

II- 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 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.

III- O afastamento do trabalhador motivado por problemas de saúde ou acidente, ambos reconhecidos pelo INSS, não ensejará o cancelamento do referido plano.

Permanência no Emprego após Alta do INSS Por Auxílio Doença

§7- A empresa garantirá a permanência no emprego por um período de 30 (trinta) dias ou indenização equivalente a um salário, a contar da alta do INSS, ao empregado que, por mais de 30 (trinta) dias, se afaste do serviço por motivo de auxílio-doença.

I- A disposição do caput do §8 não se aplica aos contratos por prazo determinado ou por obra certa.

Seguro de Vida

§8- A empresa contratará, às suas expensas, um seguro de vida em grupo em favor dos seus empregados, devendo a apólice respectiva prever o pagamento do valor de **R$ 14.248,45 para os casos de invalidez permanente ou morte natural**, e do valor de **R$ 28.496,95 para os casos de morte acidental**.

I- Quando solicitada, a empresa ficará obrigada a exibir a apólice do seguro ao Sindicato.

Auxílio Morte/Funeral Para Dependentes

§9- A empresa pagar integralmente aos dependentes dos empregados falecidos em decorrência de acidente de trabalho o salário correspondente ao mês do falecimento, considerando-se dependente aquele como tal designado perante a Previdência Social, comprovado por certidão ou inventário.

Café da Manhã

§10- A empresa com 90 (noventa) ou mais trabalhadores em sua base deverão servir café da manhã composto de café com leite e pão com manteiga ou similar, no período de até 15 (quinze) minutos antes do início da jornada de trabalho, sendo certo que, para todos os efeitos, tal horário destinado ao café da manhã não constituirá hora extra e não implicará dedução da jornada habitual de trabalho.

I- Caso a empresa não possa fornecer diretamente o café da manhã em sua sede, por ausência de espaço físico adequado, deverá firmar convênio com estabelecimentos comerciais para fornecer o café da manhã previsto no

parágrafo acima ou efetuar o pagamento em espécie aos empregados, de acordo com sua política interna.

Auxílio Alimentação

§11- A Empresa concederá aos seus empregados onshore e administrativo **ticket refeição/alimentação**, correspondente aos dias úteis trabalhados no valor de **R$ 35,00 (trinta e cinco reais)**, facultando a empresa descontar 5% do valor do empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- Caso a empresa forneça a alimentação diretamente aos seus empregados, ficará isenta do fornecimento do ticket refeição, podendo descontar 5% (cinco por cento) do valor da alimentação, conforme previsto no parágrafo acima.

II- Em nenhuma hipótese, os valores relativos ao ticket refeição, configurará salário in natura.

III- O trabalhador quando embarcar, terá alimentação gratuita a bordo.

§12- Quando o empregado residir na sede da empresa, seja sede própria ou locados pela empresa, fará jus ao jantar, que poderá ser descontado do empregado na proporção máxima de 50% (cinquenta por cento) do valor da refeição, limitado ao valor de referência do ticket previsto.

Fornecimento de Refeição ao Trabalhador Quando em Serviço Externo

§13- As empresas se comprometem a fornecer gratuitamente refeição a seus empregados quando a serviço externo, não tendo, portanto, natureza salarial.

I- O fornecimento de refeição ao trabalhador quando em serviço externo, desobriga a empresa ao pagamento do ticket refeição.

13º Salário e Férias

§14- A empresa se compromete a pagar aos seus empregados o 13º salário sobre o maior salário-base percebido no ano e as férias sobre o salário-base devido no mês de seu gozo, incluindo em ambos, para os efeitos legais, a integração da média duodecimal dos adicionais de sobreaviso, periculosidade/insalubridade, noturno e outros, bem como das horas extras, ressalvado o disposto na Cláusula "Complementação do 13º Salário".

Complementação do 13º Salário Por Motivo de Doença ou Acidente de Trabalho

§15- A empresa se obriga a complementar o pagamento de 13° salário de seu empregado no ano do **afastamento por motivo de doença** ou **acidente de trabalho**. Essa complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

Auxílio Transporte

§16- Todos os empregados terão direito ao transporte, nos exatos termos da legislação específica, considerando além do trajeto rodoviária x local de embarque o trajeto urbano, ou seja, da residência do trabalhador até a rodoviária e da rodoviária até a residência do trabalhador.

I- A empresa fornecerá aos seus empregados, passagem rodoviária observando o endereço da residência declarado no ato de admissão e conforme comprovante em nome do próprio, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

§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.

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

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

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

§2- O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será sempre expresso, contendo a duração do mesmo, bem como a possibilidade de prorrogação, se for o caso, sendo sempre fornecida cópia, devidamente preenchida e assinada, ao empregado, sob pena do contrato ser considerado por tempo indeterminado.

§3- Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, até o limite de 3 (três) anos.

§4- O contrato temporário, firmado nos termos da Lei 6.019/74 deverá ser expresso, com duração regulada nos termos da legislação, sob pena de nulidade.

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- As empresas se comprometem a encaminhar seus empregados para realização dos cursos conhecidos de "salvatagem" e afins até 60 (sessenta) dias antes do vencimento destes, arcando com o custo dos mesmos em caso de continuidade da prestação de serviços do empregador para com a PETROBRAS ou tomadora de serviços, caso esta não efetue o reembolso.

I- O prazo estabelecido no caput será cumprido quando o empregado estiver prestando serviço efetivo ao empregador ou estiver à sua disposição. Nos casos de afastamento do trabalho, o encaminhamento aos cursos se dará no ato de retorno do empregado, desde que o contrato com a PETROBRAS ou tomadora de serviços ainda esteja vigente.

Fornecimento de Certificado Original

§2- O trabalhador que concluir qualquer curso promovido pela empresa, que resulte em fornecimento de certificado, terá direito ao referido diploma em via original, devendo a empresa entregá-lo ao trabalhador, tão logo o mesmo seja emitido.

Realização de Cursos em Período de Folga

§3- O empregado que for convocado pela empresa, em seu período de folga para a frequência em curso obrigatório para a realização de embarques, fará jus a receber os dias do curso com a inclusão dos adicionais habituais, quando devidos, sem exclusão do direito da folga previamente adquirida.

Garantia ao Empregado Estudante

§4- É garantido ao empregado estudante:

a) Abono de Falta: Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos dias de exame, desde que coincidam, no todo ou em parte, com a jornada de trabalho e seja o empregador avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, considerando-se estudante todo empregado matriculado nas séries de 1º e 2º graus, escolas de formação técnica ou profissional ou faculdade reconhecida pelo governo;

b) Horário de Trabalho: O empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, não poderá ter o seu horário de trabalho alterado até ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias seguintes à assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou imediatamente após a matrícula;

c) Estágio: As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes a realização na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Estruturas de Cargos Operacionais

§5- A empresa com mais de 20 (vinte) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 5 (cinco) níveis por cargo, independente da progressão salarial.

Promoções

§6- A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS.

I- Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias.

II- Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto no caput, um aumento real de salário; para os demais, após o período experimental previsto no caput, será garantido o piso salarial da função.

Qualificação do Trabalhador Para Outra Função

§7- A empresa se compromete, quando qualificarem o trabalhador para outra função, anotar em sua CTPS, no prazo máximo de 60 dias, a data da referida qualificação, não podendo este profissional ser demitido sem registro na CTPS de sua qualificação.

Normas Disciplinares

§8- 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.

§9- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

I- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa, sujeitando ainda o empregado às penalidades previstas na CLT.

II- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

Contrato de Exclusividade

10- O Empregado que estiver em seu período de folga ou férias e vier a embarcar em outra Empresa, sem autorização da **Scantech**, será advertido e poderá ter seu contrato de trabalho rescindido.

Alteração do Contrato de Trabalho

§11- 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.

Abono por Aposentadoria (Pré-Aposentadoria)

§12- Os empregados que detenham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa será assegurada a garantia de emprego durante o prazo de 18 (dezoito) meses anteriores à data em que, comprovadamente (através de lançamento em sua CTPS ou documento hábil do INSS), passem a fazer jus a aposentadoria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou acordo entre trabalhador e empresa.

I- A garantia do empregado é exclusiva naqueles 18 (dezoito) meses, não se estendendo para além da mencionada data-limite. Após o preenchimento das condições exigidas para a concessão da aposentadoria referida no caput desta cláusula, cessará de pleno direito a garantia nela assegurada, caso o beneficiário não faça uso da mesma.

II- Para o pleno exercício do direito mencionado no caput deste artigo, o empregado deverá comprovar junto ao empregador, documentalmente, preencher os requisitos previdenciários necessários, através da apresentação dos seus dados no CNIS - Certidão de contagem emitida pelo INSS.

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, acrescida de 01 (um) mês, ampliando assim esse prazo para, desde a confirmação da gravidez **até 6 (seis) meses após o parto**, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou na hipótese de pedido de demissão pela empregada.

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 de 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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho 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.

I- Os trabalhadores terão intervalo de 1(uma) hora para repouso e alimentação. Havendo supressão ou redução do intervalo para repouso e alimentação, a hora suprimida ou reduzida será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento), calculadas com a inclusão dos adicionais habituais.

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.

Trabalho Realizado na Base no Período de Folga

§3- Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base durante o período de suas folgas deverão receber da seguinte forma: salário base + adicionais aplicáveis/220 = valor da hora x número de horas extras trabalhadas x adicional de hora extra onshore;

I- Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base da empresa durante o período de suas folgas, deverão receber da seguinte forma:

a) As horas trabalhadas do dia, calculadas com a inclusão dos adicionais aplicáveis , mais o adicional de hora extra do dia (calculados segundo os percentuais aplicados aos trabalhadores onshore), não excluindo o direito da folga adquirida;

b) Em caso de indenização da folga já adquirida, o pagamento deverá dar-se da seguinte forma: salário-base mais adicionais habituais (adicional de periculosidade: 30% do salário base + adicional de sobreaviso: 20% do salário base), dividido por 30, que é igual ao valor da folga a ser indenizada.

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§5- 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.

Controle de Frequência dos Empregados

§6- Consoante a portaria MTE nº 373, de 25/02/2011, a empresa poderá utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração, dessa forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos das diretrizes internas estabelecidas:

I- Os Empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

II- Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores e Gerentes, e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.

Trabalho no Exterior

§7- Fica estabelecido que, quando o empregado for realizar trabalho no exterior, terá garantido para si, os benefícios do Acordo Coletivo de Trabalho, mais o que por ventura for convencionado diretamente entre a Empresa e o Empregado.

I- Durante treinamentos/trabalhos externos, será garantido 0,4 (zero vírgula quatro) dias de folga aos trabalhadores em terra (onshore) para cada dia em que estiverem a serviço da empresa no exterior. As referidas folgas não deverão ser concedidas imediatamente após o retorno do empregado ao território nacional.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§8- 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

§9- A Empresa poderá 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.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§10- 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.

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

§12- 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.

§13- 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 sábados, domingos e feriados.

Banco de Dias

§14- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente**,** poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 06 (seis)

meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

Trabalho Realizado em Embarcação Atracada no Píer ou Docada em Estaleiro

§15- Todos os empregados que vierem a prestar serviço em embarcação atracada no píer ou docada em estaleiro, terão direito a percepção do adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento).

I- O estabelecido no presente parágrafo não prejudica eventuais Acordos Coletivos celebrados em decorrência de situações atípicas e/ou especiais, com vistas à manutenção de empregos.

II- Se houver trabalho realizado no período noturno, os empregados farão jus ainda, ao pagamento do adicional noturno.-

III- Caso não seja necessário a permanência do empregado a bordo da unidade, a Empresa providenciará, quando for o caso, hospedagem, alimentação e transporte durante o período em que o empregado estiver trabalhando em período de docagem.

Regime de Standy By

§16- Quando a Empresa, tiver o contrato de prestação de serviços oficialmente suspenso por determinação de seu Cliente Principal, a fim de preservar o contrato de trabalho de determinados empregados e manter íntegra a relação empregatícia, a Empresa poderá optar por colocá-los **em licença remunerada**, durante o período em que a Empresa aguarda a retomada do contrato de prestação de serviços.

I- Enquanto estiver no regime de **standy by** e considerando que não estará embarcando no regime offshore, o empregado receberá apenas o valor de seu salário base, não fazendo jus aos adicionais previstos §1 da cláusula quarta, mas continuará tendo direito de receber os demais benefícios contratuais pertinentes ao novo regime, previstos neste acordo coletivo.

II- O empregado que concordar em permanecer em regime de **Standy By**, deverá manifestar-se expressamente por escrito. Caso concorde, ele terá o direito de, a qualquer momento, informar à Empresa que não tem mais interesse em permanecer neste regime, ocasião na qual a Empresa deverá tomar as medidas necessárias para formalizar a rescisão do contrato de trabalho do empregado, como rescisão por iniciativa da empresa.

III- Para este fim específico, entende-se como licença remunerada o período no qual o empregado poderá permanecer em casa aguardando ser chamado para retornar ao trabalho ou ser alocado para realizar outras atividades/funções, desde que compatível com sua qualificação profissional, em regime onshore e offshore, para cobertura de empregados que estejam realizando treinamentos, cursos ou afastados por motivo de férias e benefício previdenciário.

§17– Considerando os arts. 443, 444 e 468 da CLT, bem como o parágrafo único do art. 9º da Lei 5.811/72, a Empresa poderá aplicar a docagem, assim como o regime de aguardando, desde que tal previsão esteja previsto no contrato individual de trabalho do empregado, onde o empregado manifesta sua anuência e consentimento.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias e Férias Individuais e Coletivas

§1- Considerando o disposto no artigo 130, I e 134 da CLT, o empregado offshore, ao términodo gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de incorrer em falta, até a sua efetiva apresentação ao trabalho.

§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.

§3- O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

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- 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 comprovadas pelos membros da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Dos Uniformes

§2- As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e calçados de trabalho, em número de 2 (dois) ao ano, desde que seu uso seja decorrente de exigência da empresa, de disposição de norma legal ou quando o uniforme contiver nele inscrita qualquer marca identificadora do empregador ou do tomador, tais como nome ou logotipo, obrigando-se os empregados a zelar pela boa conservação desse material.

I- Fica obrigado o empregado a cumprir as determinações do dispositivo do caput, sob pena das penalidades legais.

Fornecimento de EPI`S

§3- As empresas deverão fornecer adequadamente aos seus empregados os EPI´s necessários, em razão da natureza do trabalho executado, mediante recibo. Em caso de perda ou extravio, por negligência ou manifesto descuido do empregado, devidamente comprovados, poderá ser descontado em folha de pagamento o valor atual do material, ou, alternativamente, o empregado poderá efetuar a reposição, às suas expensas, do EPI danificado, com as mesmas características (especificações) do anterior.

I- O empregado que se recusar a utilizá-los ou for surpreendido trabalhando sem os mesmos, responsabilizado nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

CIPA

§4- A empresa está obrigada em cumprimento da NR-5 (CIPA) convocar eleições para as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital afixado no quadro de avisos das empresas, enviando cópia da referida convocação ao sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, e do resultado em até 15 dias posteriores à eleição.

I- Para os integrantes eleitos pelos empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA - será garantido o emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, benefício não extensível aos representantes indicados pelos empregadores.

II- As empresas fornecerão a todos os integrantes da CIPA, inclusive suplentes, o calendário das reuniões, mediante protocolo de recebimento por cada integrante.

Acesso do Sindicato no Local de Trabalho

§5- Fica assegurado aos representantes da Sindicato o direito de manterem contato com os empregados, nas dependências de cada empresa, desde que autorizado previamente pela Empresa.

Atestados Médicos

§6- atestados de afastamento fornecidos pelo empregado como justificativa para faltas deverão ser fornecidos por médico credenciado da empresa, caso esta possua, por médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Somente serão aceitos os atestados de Postos de Saúde caso no local de residência do empregado ou onde lhe ocorrer a enfermidade não existir médico credenciado pela empresa, atendimento do SESI ou médico credenciado pelo SUS, e devidamente acompanhados de receituário e exame laboratorial, se houver.

I- O atestado deverá ser apresentado à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, contra recibo. Na impossibilidade de assim proceder, o empregado deverá comunicar a empresa nesse mesmo período, por fax, e-mail, telefone ou por meio de terceiros. Nesse caso último, o atestado deverá ser apresentado no retorno ao trabalho.

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

III- Fica estabelecido que o empregado deverá se apresentar no dia seguinte ao término do seu atestado médico, para avaliação do médico do trabalho da empresa para a realização de exame médico para atestar suas condições de retorno a atividade laborativa. O não comparecimento do empregado implicará em falta que será considerada até a efetiva apresentação ao médico do trabalho e liberação para o efetivo trabalho.

Atestado de Acompanhante

§7- As faltas decorrentes de acompanhamento de cônjuge e filhos a internação hospitalar (dia) e consulta médica (horas, pelo tempo estritamente necessário) serão dadas por justificadas, desde que seja fornecido o comprovante hábil. A empresa poderá abonar tais faltas ou, alternativamente, compensar as horas correspondentes com horas extras, independentemente da instituição do banco de horas previsto na Cláusula "Flexibilização da Jornada de Trabalho - Banco de Horas".

Exames Médicos

§8- 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.

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

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não 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.

§10- 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)

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

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 1 (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 sindicalizado, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do

mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

§6- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

Rescisão de Contrato de Empregado Falecido

§7- A rescisão de contrato de empregado falecido deverá ocorrer mediante a apresentação dos seguintes documentos por parte dos respectivos beneficiários:

I- Certidão de Óbito original ou autenticada;

II- Certidão de beneficiários habilitados junto a Previdência Social.

Passagem de Retorno Custeada pela Empresa quando da Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho

§8- O trabalhador contratado em outra cidade terá sua passagem de retorno custeada pela empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa.

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 divulgada 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2-A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual, de valor igual a 01(um) dia de remuneração ao empregado.

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- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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

FABIANA DE SOUZA DA COSTA TEIXEIRA
GERENTE
SCANTECH OFFSHORE DO BRASIL COMERCIO E SERVICOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS SCANTECH

Anexo (PDF)

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