ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000989/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006250/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112832/2020-95
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2020

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

SEVAN MARINE SERVICOS DE PERFURACAO LTDA, CNPJ n. 09.655.055/0001-04, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANA PAULA BRAGA MATA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2.2%** (dois vírgula dois por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Os empregados que se encontram em gozo de licença, sem vencimentos, farão jus ao percentual constante do §1º, somente após o retorno para a folha de pagamento da empresa e, nesta hipótese, apenas a partir de janeiro de 2020.

II- Caso os empregados que estão de licença sem vencimentos retornarem para a folha de pagamento do Brasil em 2019, o percentual constante no §1º será processado imediatamente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional de Intervalo (HRA)	32,50%
Horas Acordo	52%

I- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do percentual de 52% sobre o salário base a título de "horas acordadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho, inclusive as reuniões pré e pós turno, treinamentos e eventos de segurança, prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

II- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do percentual de 32,50% quita eventual intervalo que venha a ser suprimido por conta da necessidade de serviço e/ou conveniência das partes.

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaboradores contratados pelo regime onshore, estes receberão os seguintes adicionais, exclusivamente ao período efetivamente embarcado.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	26%

§3- Os adicionais previstos no §1 desta Cláusula, somente serão devidos aos empregados admitidos, após a conclusão de todos os treinamentos obrigatórios para laborar embarcado e a realização efetiva do primeiro embarque.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Das Horas Extras

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

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

Dobra

§5- Fica convencionado, sempre que houver necessidade da continuidade operacional ou por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Para tal, haverá pagamento a título de dobra, inclusive a folga, obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias trabalhados x 2.**

Feriado

§6- A Empresa pagará aos trabalhadores offshore os feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, e o dia do Trabalhador Offshore, relativo à segunda sexta-feira do mês de agosto; desde que efetivamente trabalhados com adicional de 100% (cem por cento).

I- Aos trabalhadores onshore, a empresa pagará, com adicional de 100%, os feriados nacionais, estaduais e municipais efetivamente trabalhados, na exata proporção das horas trabalhadas pelo empregado nestas oportunidades.

Auxílio Transporte

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem rodoviária e/ou aérea e/ou ajuda de custo equivalente, conforme as regras previstas no regulamento interno de transporte e logística, sempre observando o endereço de residência declarado no ato da admissão, ficando o empregado obrigado a manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa, sob pena de se caracterizar motivo para rescisão do contrato de trabalho as informações inverídicas prestadas objetivando auferir benefício econômico.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado posteriormente informar endereço diverso com

intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço declarado na contratação, arcará com os custos do transporte que porventura for onerado.

§8- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os seus colaboradores, com desconto de 6% do salário base.

I- O vale transporte deixará de ser fornecido ao empregado nas seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante, maternidade e férias.

II- Nos períodos de eventual embarque e/ou folga pós-embarque de empregados que exercem sua atividade onshore ou em regime misto, o vale transporte também deixará de ser fornecido.

§9- Fica excepcionado o fornecimento de vale-transporte aos trabalhadores que exercem as suas atividades exclusivamente offshore.

§10- 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.

Auxílio Alimentação

§11- A Empresa concederá aos seus colaboradores onshore vale refeição e vale alimentação, cada um no valor **R$ 39,75** (trinta e nove e setenta e cinco centavos) e em número correspondente a 22 (vinte e dois) dias, independentemente do número de dias úteis no mês, sem ônus para os colaboradores. Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

§12- A Empresa concederá aos seus colaboradores offshore vale alimentação, no valor de **R$ 39,75** (trinta e nove e setenta e cinco centavos), em número correspondente a 22 (vinte e dois) dias, independentemente do número de dias úteis no mês, sem ônus para os colaboradores. Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando às remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

§13- Os empregados onshore admitidos ou demitidos no curso do mês terão direito ao vale refeição e ao vale alimentação na proporção dos dias trabalhados.

§14- Os empregados offshore admitidos ou demitidos no curso do mês terão direito ao vale alimentação na proporção dos dias trabalhados.

§15- A Empresa garantirá o vale-alimentação para os empregados que estiverem em gozo de férias e de licença maternidade, na mesma proporção do que lhes é pago quando em efetivo exercício.

§16- A empresa garantirá a manutenção do vale-alimentação aos empregados em gozo de benefício previdenciário (doença ou acidentário) pelo período de 03 (três) meses, que poderá ser prorrogado, por igual período, limitado a 06(seis) meses, mediante avaliação do médico do trabalho indicado pelo empregador.

§17- O vale-refeição deixará de ser fornecido a todos os empregados, onshore, nas seguintes hipóteses:

I- Quando houver outro meio de fornecimento de refeição pela Seadrill no local de trabalho e/ ou em treinamento.

II- Nos períodos de eventual embarque e/ou folga pós-embarque de empregados que exercem sua atividade onshore.

III- Nos períodos de afastamento do empregado.

Auxílio Creche ou Babá

§18- A Empresa concederá às suas colaboradoras com filhos de até 60 (sessenta) meses de idade auxílio creche/babá, por meio de reembolso, no valor de **R$ 749,00** (setecentos e quarenta e nove reais)mensais conforme as regras previstas no regulamento interno anexo a esse acordo (Anexo II - PROCEDIMENTO AUXILIO CRECHE/BABÁ).

Auxílio Saúde e Odontológico

§19- A Empresa oferecerá aos seus colaboradores através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus ou utilizando o modelo co-participativo.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a) mediante apresentação de Declaração de União Estável, os filho(a)s menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 anos, desde que estudantes de 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.

II- Em caso de morte do colaborador, por resultado de acidente no trabalho a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

III- Em caso de morte do colaborador, por resultado de doença ocupacional, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

IV- Em caso de dispensa do empregado, este deixará de fazer jus ao plano de saúde no ato do aviso prévio, se este for indenizado.

Seguro de Vida

§20- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para estes.

§21- 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 do art. 458 da CLT.

Empréstimos / Financiamentos

§22- A empresa manterá, com a anuência do Sindicato, convênio com uma instituição financeira, a fim de que os empregados possam realizar contratos de empréstimo / financiamento diretamente com a referida instituição, na forma do que dispõe a Lei nº 10.820/2003.

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- Caso o empregado seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação em terra nos seus dias de folga o mesmo receberá o pagamento de uma diária de treinamento que consiste no valor de 1 dia de salário-base, excluídos os adicionais pagos.

I- Os empregados que realizem treinamentos fora do turno de trabalho quando embarcados farão jus ao pagamento de uma diária de treinamento por cada curso de até 8 horas. Cursos de até 16 horas farão jus a duas diárias e cursos de até 24 horas farão jus a 3 diárias, sempre na finalização do mesmo. A diária consiste no valor de 1 dia de salário-base, excluídos os adicionais pagos.

III- O pagamento da diária de treinamento quitará toda as eventuais horas extras destinadas a realização dos treinamentos.

IV- A falta não justificada a qualquer treinamento agendado e previamente comunicado ao empregado ocasionará o repasse/desconto dos gastos com o treinamento e a logística (hotel/transporte), sujeitando, ainda, o empregado às penalidades previstas em lei.

V- Os treinamentos que não forem mandatórios poderão não ser remunerados como diária de treinamento, por liberalidade da Empresa.

VI- os treinamentos facultativos não serão remunerados pela empresa, mesmo quando realizados durante a folga do empregado, visto que o seu comparecimento não é obrigatório.

Da Reprovação no Curso Obrigatório para o Embarque

§2- O empregado que não passar em curso obrigatório para embarque, enquanto estiver em casa, em disponibilidade, não receberá os adicionais respectivos, até que passe no curso que for obrigatório, que deverá ser realizado em aproximadamente 30 dias.

I- Se o empregado não passar em curso obrigatório para embarque pela segunda vez consecutiva poderá sofrer as penalidades previstas na Lei.

§3- No caso de o empregado estar retomando de afastamento pelo INSS e/ou período de atestado médico não será devido o pagamento visto que não há folga a ser indenizada.

§4- O empregado que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empregadora, se compromete a permanecer na Empresa após sua conclusão pelo período mínimo equivalente ao da duração do referido curso, comprometendo-se ainda a dar suporte técnico especializado à Empresa, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do prazo estabelecido, ressarcir a Empresa os custos e despesas proporcionais ao tempo restante, considerando-se o valor pago pela Empresa.

Normas Disciplinares

§5- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estada e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque, conforme endereço apresentado no momento da admissão.

§6- 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, passagem, logística e hotel (caso haja algum desses custos).

I- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

§7- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados, sob pena de ensejar a resolução contratual.

Desvio e Adaptação de Função

§8- Caso o empregado submetido ao regime da Lei nº 5.811/72 venha laborar no regime onshore em caráter eventual e esporádico, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, fazendo jus à folga semanal aplicável ao regime onshore.

§9- Na hipótese de a Empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Adaptado o empregado à nova função, e após avaliação da Empresa, poderá ser promovido ou retornar à sua função de origem, sem que seja devida qualquer diferença salarial.

§10 Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

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.

Término do Serviço na Sonda

§12- No caso de haver rescisão ou término da prestação de serviços com a Empresa, referente à sonda em que o empregado estiver lotado, se este permanecer em casa, percebendo salários, deixará de receber os respectivos adicionais até que volte a embarcar em outra plataforma / sonda.

I- O disposto no parágrafo acima requer previsão no contrato individual de trabalho do empregado, onde o empregado manifesta sua anuência e consentimento em conformidade com os artigos 443 e 444 da CLT.

Licença sem Vencimentos

§13- O empregado poderá solicitar licença sem vencimentos nos termos do art. 476-A da CLT, desde que de forma justificada, sendo de liberalidade da empresa a sua concessão ou não.

I- A licença sem vencimentos deverá ser solicitada por escrito e estará sujeita à aprovação da empresa para sua concessão, suspendendo o contrato de trabalho enquanto perdurar a licença.

Transferência do Regime de Trabalho

§14- Poderá a Empresa ajustar o salário-base dos empregados que trabalham no regime onshore, quando houver transferência temporária para o trabalho offshore e vice-versa.

I- Na hipótese de retorno do empregado para do trabalho offshore para o trabalho onshore, ou dotrabalho onshore para o trabalho offshore, seu novo salário-base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o respectivo regime, acrescido do reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

II- Para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, as negociações de salários e transferências dos Regimes onshore para o offshore poderão ocorrer de forma individual, nos termos previstos no art. 507-A da CLT.

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§16- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), com cópia ao Sindicato.

§17- A Empresa garantirá o acesso de representante do Sindicato na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento deste representante em eventuais inquéritos e/ou investigações decorrentes do acidente.

Estabilidade à Aposentadoria

§18- Os empregados que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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. A empresa deverá ser comunicada, por escrito, do fato ensejador da estabilidade.

Estabilidade à Gestante

§19- 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.

§20- Em caso de gravidez, a empregada submetida ao regime da Lei 5811/72, deverá comunicar sua gestação à Gerência de Recursos Humanos, acompanhado dos exames pertinentes.

§21- Para salvaguardar o estado da empregada, após a comunicação da gravidez, a gestante com recomendação médica específica poderá ser transferida para o trabalho em terra, sem prejuízo do salário, na forma dos artigos 392, §4º, 468 e 469 da CLT.

§22 – A empregada que labora no regime offshore, após o gozo da licença maternidade prevista no art. "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT, desde que esteja ainda amamentando, trabalhará no regime onshore, até que o seu filho complete 6 (seis) meses de vida, a fim de possibilitar a pausa do aleitamento do bebê, na forma do art. 396, da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§23- 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

§24- 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 observá-la e cumpri-la.

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.

Término do Serviço na Sonda

§2- No caso de haver rescisão ou término da prestação de serviços com a Empresa, referente à sonda em que o empregado estiver lotado, se este permanecer em casa, percebendo salários, deixará de receber os respectivos adicionais até que volte a embarcar em outra plataforma / sonda.

I- O disposto no parágrafo acima requer previsão no contrato individual de trabalho do empregado, onde o empregado manifesta sua anuência e consentimento em conformidade com os artigos 443 e 444 da CLT.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§3- 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

§4- Os colaboradores onshore que trabalham na base, filiais da empresa ou em locais de clientes, terão jornada de 8 horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado, reservado o domingo para repouso semanal remunerado.

§5- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não conferirá ao trabalhador o direito ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

§6- A Empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram no regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

§7- A Empresa passará a adotar sistema de compensação de horas trabalhadas para todos os empregados que laboram onshore, em qualquer parte do território nacional, 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. A este sistema de compensação, denomina-se de Banco de Horas.

I- O Banco de Horas será regulado através deste acordo e de Regulamento Interno chamado Procedimento de Banco de Horas (ANEXO I), cujo objetivo é definir as condições para a implantação da jornada flexível de trabalho, além dos direitos e deveres das partes.

II- As horas extraordinárias realizadas serão consideradas no Banco de Horas, nos termos previstos no Procedimento de Banco de Horas, obedecida a seguinte proporção para compensação:

- Segunda a sábado – 1 hora trabalhada x 1 hora compensada
- Domingos e feriados – 1 hora trabalhada x1 hora compensada

III- A compensação das horas contabilizadas no Banco de Horas se dará no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias.

IV- Após esse prazo, havendo saldo remanescente de horas positivas, deverão ser pagas em folha de pagamento do mês subsequente com os acréscimos previstos na cláusula acima.

V- As demais disposições acerca dos critérios de compensação de Banco de Horas estão previstas no Procedimento de Banco de Horas, considerado como anexo deste.

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- O colaborador deverá observar, e estar em acordo, com o programa de segurança da Empresa, e de seu cliente, ficando-lhe assegurado o direito de prestar serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o colaborador que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. Entretanto, todos os colaboradores devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e o uso de EPI's 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 Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), em conformidade com as normas do Ministério do Trabalho que regulam a matéria, quais sejam, NR-30 e NR-5.

Atestados Médicos

§3- Os atestados, médicos, e odontológicos que determinem qualquer período de afastamento do empregado do desempenho de suas funções, somente serão aceitos se:

I- Estiverem de acordo com a Portaria MTE 3291 de 20 de fevereiro de 1984;

II- Forem emitidos por médico ou dentistas da rede credenciada pelo plano de saúde oferecido pela empresa, por médico do trabalho da empresa ou contratado por ela, médico do SESI ou do SUS, desde que endossados pelo médico do trabalho da empresa ou contratado por ela, podendo o médico do trabalho da Empresa requisitar que os atestados apresentados sejam acompanhados de laudos médicos, exames laboratoriais, de imagem ou outros que julgar necessários, a fim de validar ou ratificar o atestado e o afastamento do colaborador.

§4- Fica acordado que a Empresa concederá como prazo máximo de 24 horas para a comunicação e de 48 horas para a apresentação de atestados médicos e odontológicos, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente ao departamento médico da empresa, remetê-lo por e-mail, acompanhado dos documentos já descritos no item anterior, se necessário. O empregado que não observar essas disposições, poderá ter o atestado médico não abonado, e os dias trabalhados serão consideradas faltas injustificadas, e, portanto, descontados, até a apresentação para o efetivo trabalho e/ou embarque.

I- Todo atestado deverá conter, os dados profissionais e contatos do médico e da unidade hospitalar onde o mesmo foi emitido, de maneira legível e sem rasuras. Isso inclui também os postos de saúde pública.

II- Fica estabelecido que o empregado deverá apresentar-se no dia seguinte ao término do seu atestado para avaliação do Médico do Trabalho da Empresa ou serviço médico contratado por esta, quando julgado necessário, para liberação ou prorrogação do afastamento das atividades laborais. O não comparecimento no dia seguinte do término do seu atestado implicará no desconto dos dias decorrentes até a data do seu comparecimento desde que, o não comparecimento seja por motivo incapacitante da doença e atestado pelo médico assistente.

III- Em caso de incapacidade de comparecimento por doença com menos de 72 horas que antecedem ao embarque deverá o empregado.

- Procurar atendimento médico em sua cidade
- Tirar cópia do resultado dos exames realizados;

- Anotar e informar local de atendimento para que o Médico da Empresa possa entrar em contato, caso necessário;
- Ligar imediatamente para logística informando o ocorrido e para que seja agendada consulta no Médico da Empresa.

IV- Excepcionalmente, os colaboradores que residem em cidade diversa da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico via e-mail, assim como os que residem na cidade base da Empresa, desde que comprovem através de laudo médico que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico via e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa posteriormente.

V- A empresa fornecerá ao funcionário toda a documentação necessária solicitada para fins de benefício previdenciário.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§5- A Empresa fornecerá aos colaboradores o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§6- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSST de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

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

II- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência Social, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

§7- O colaborador, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

§8- A Empresa concederá às suas colaboradoras as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da Empresa, sendo obrigatório a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

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 até um ano após o termino 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 as Empresas, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

§2- A Empresa se compromete a garantir o acesso de dirigente sindical às áreas de execução dos serviços e nos canteiros dos contratos, para reuniões e verificação do cumprimento do presente acordo, desde que agendados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, com horário marcado, desde que não interfira no bom andamento do trabalho.

Contribuições Sindicais

§3- 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 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

§4- 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 respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA 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 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.

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

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, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem do presente acordo os empregados pertencentes à 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

ANA PAULA BRAGA MATA
DIRETOR
SEVAN MARINE SERVICOS DE PERFURACAO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - BANCO DE HORA

PROCEDIMENTO BANCO DE HORAS

1. INTRODUÇÃO

O presente procedimento foi elaborado de acordo com o parágrafo sexto da cláusula sexta do Acordo Coletivo de Trabalho dos anos 2019/2020, assim como nos termos do artigo 6º da Lei n.º 9601/98 e do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, que estabelecem o Banco de Horas.

1.1 Propósito

O objetivo deste documento é definir as condições para a implantação da jornada flexível de trabalho, além dos direitos e deveres das partes.

A flexibilização da jornada de trabalho será administrada através do sistema de débito e crédito, formando-se um BANCO DE HORAS.

1.2 Escopo e Elegibilidade

São elegíveis todos os empregados da Empresa que desempenham suas atividades em regime onshore, em qualquer parte do território nacional.

1.3 Responsabilidade

Departamento Pessoal: É de responsabilidade do Departamento Pessoal acompanhar/fiscalizar o banco de horas de cada colaborador.

Supervisores: É de responsabilidade da supervisão direta do colaborador o controle e aplicabilidade das horas contidas no banco de horas (positivas e negativas).

2. DIRETRIZES

A jornada de trabalho dos empregados onshore é de segunda-feira à sexta-feira, no horário das 8:00h às 17:00h, totalizando 40 (quarenta) horas semanais, com intervalo de uma hora para refeição e descanso.

2.1 Da Aprovação da Jornada Trabalhada

As horas extraordinárias deverão ser aprovadas mensalmente pelo superior direto do empregado e também pelo Departamento Pessoal, através da assinatura na folha de ponto mensal.

2.2 Das Hipóteses de Descontos

Serão descontadas do empregado no cálculo da remuneração mensal, as faltas, os atrasos ou saídas antecipadas, quando não autorizadas e/ou justificadas formalmente.

3. PROCEDIMENTOS

3.1 Realização e Compensação de Horas Extraordinárias

As horas extraordinárias somente poderão ser realizadas mediante a prévia anuência do superior do empregado e serão devidamente consideradas no Banco de Horas, na seguinte proporção:

- Segunda a sábado – 1hora trabalhada x 1 hora compensada
- Domingos e feriados – 1 hora trabalhada x 1 hora compensada

A compensação deverá ocorrer dentro de um período máximo de 120 (cento e vinte) dias. Após essa data as horas contidas no Banco serão desconsideradas.

3.2 Faltas Injustificadas

A ausência ao trabalho terá que ser justificada em até 24 (vinte e quatro) horas. Faltas injustificadas não poderão ser contabilizadas no Banco de Horas, e serão descontados normalmente em folha de pagamento.

3.3 Saldo no Banco de Horas

O saldo positivo do Banco de Horas poderá ser gozado da seguinte forma:

- Folgas coletivas, na oportunidade em que a empresa determinar e
- Folgas individuais negociadas de comum acordo entre o empregado e o empregador.

3.4 Critérios do Banco de Horas

O Banco de Horas respeitará os seguintes critérios:

- No caso de rescisão do contrato de trabalho, far-se-á a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado, sendo o saldo credor de horas pago junto às demais verbas rescisórias;
- O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá, mediante acordo entre as partes, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;
- O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, mediante acordo com a Empresa, efetuar o pagamento das horas ausentes com os critérios de banco de horas, sempre com pré-aviso de 24 (vinte e quatro) horas; não sendo considerada sua ausência como falta, para todos os efeitos legais.

4. DAS PENALIDADES

As sanções aplicáveis aos empregados que descumprirem este procedimento são as seguintes:

- Advertência verbal;
- Advertência por escrito;
- Suspensão e
- Demissão.

As penalidades poderão ser aplicadas diretamente pelo setor de Recursos Humanos, independentemente da ordem que foram relacionadas nesta Política.

ANEXO II - AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

1. INTRODUÇÃO

O presente procedimento foi elaborado de acordo com o parágrafo décimo sétimo da cláusula quarta do Acordo Coletivo de Trabalho dos anos 2017/2018 e em conformidade com parágrafo 1º do artigo 389 da CLT.

2. OBJETIVO

O objetivo deste documento é definir as condições para a implantação e obtenção do Auxílio Creche/Babá, além dos direitos e deveres das partes.

3. PROCEDIMENTOS E OBRIGAÇÕES DAS PARTE

§1º- São elegíveis todas as empregadas da Empresa que desempenham suas atividades em qualquer parte do território nacional.

§ 2º- O benefício será pago mensalmente, na forma de reembolso de despesas, e até que a criança complete 60 (sessenta) meses de vida.

§3º- Para fazer jus ao benefício, o empregado elegível deverácomunicar a empresa sobre o nascimento e/ou tutela e / ou adoção da criança e apresentar cópia da respectiva certidão de nascimento e /ou decisão judicial concedente de tutela e / ou adoção da criança.

§4º- O empregado elegível deverá apresentar, mensalmente, a documentação comprobatória dos custos com creche ou babá, além de preencher formulário de reembolso solicitado ao Departamento Pessoal.

§5º- Para comprovação dos custos do empregado nos termos do § 2º, deverão ser apresentadas as Notas Fiscais e/ou os Boletos Bancários emitidos pela creche onde a criança se encontra matriculada, ou, em caso de contratação de babá, os comprovantes de pagamento do salário da referida profissional, em relação ao mês vigente ao do requerimento.

§6º- No caso de contratação de babá, também deverão ser apresentados pelo empregado a cópia do registro da CTPS da referida profissional e comprovante de pagamento dos encargos legais.

§7º- O empregado que mantiver o filho em creche deverá apresentar, a cada 6 (seis) meses, declaração de matrícula da criança na instituição.

§8º- O benefício é limitado ao valor de **R$ 749,00** (setecentos e quarenta e nove reais), por cada 01 (um) filho.

§9º- O Departamento Pessoal da empresa receberá e analisará a documentação apresentada pelo empregado, a fim de verificar se está de acordo com as disposições do presente regulamento.

§10º- Verificando a empresa quaisquer irregularidades na documentação apresentada pelo empregado e/ou no preenchimento da solicitação de reembolso, a empresa se reservará ao direito de não proceder o seu reembolso no referido mês, comunicando ao empregado o motivo da recusa.

§11º- O auxílio-creche/babá é não cumulativo e não retroativo, portanto, somente será reembolsado no mês em que forem observadas as disposições referentes a entrega de documentos comprobatórios das despesas e apresentação de requerimento de reembolso.

§12º- O auxílio-creche não tem natureza salarial e não se computa na base de cálculo da contribuição previdenciária.

ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS SEADRILL E SEVAN

Anexo (PDF)

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