ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001992/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/08/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045102/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.110626/2021-21
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2021

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

STEP OIL & GAS SERVICOS LTDA, CNPJ n. 13.169.311/0001-20, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2021 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **5% (cinco por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional sobreaviso	20%
Total	50%

§2- Os empregados em regime misto de trabalho e embarque eventual receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, mais as folgas pelos dias

efetivamente embarcado.

I- O cálculo para pagamento dos adicionais para o embarque eventual, será realizado da seguinte forma: ***salário / 15 x dias embarcados x % adicional.***

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

Adicional Noturno Embarcado

§4- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da realização do trabalho noturno embarcado conforme moldes do artigo 73 da CLT, o colaborador será remunerado obedecendo ao seguinte critério: **Salário base + adicionais / 180 x hora noturna x 20%.**

Dia do Desembarque

§5- Fica estabelecido que na hipótese de o empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

Das Horas Extras

§6- As horas extras dos trabalhadores onshore, serão regidas conforme Anexo I do Acordo de banco de horas.

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

II- As horas extraordinárias trabalhadas a bordo, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 180 = salário hora x 100%.***

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2***.

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados.***

Feriado

§8- Os empregados em regime misto de trabalho/embarque eventual, faz jus a todos os feriados nacionais que serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal, caso estes sejam trabalhados.

I- Os feriados nacionais previstos na Lei 662/49. São: 01 de Janeiro, 21 de Abril, 01 de Maio, 7 de Setembro, 2 de Novembro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, são devidos aos empregados quando embarcados.

II- 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 e será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal, resguardando o direito da empresa da opção de dar folga após o seu desembarque.

Auxílio Alimentação

§9- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores em regime administrativo e onshore, ticket refeição no valor **de R$ 28,00 (vinte e oito reais)** por dia útil trabalhado, sem ônus.

I- O benefício será concedido ao colaborador na forma de ticket alimentação ou refeição, porém o objetivo do mesmo é custear a refeição do colaborador no período em que os mesmos estiverem no exercício de suas atividades na base da Empresa.

II- Este benefício será concedido a todos os colaboradores ativos. Os colaboradores afastados pelo benefício previdenciário junto ao INSS não farão jus ao referido benefício.

III- O ticket refeição será suprimido no período em que o colaborador estiver embarcado, uma vez que os mesmos, possuem refeição gratuita a bordo.

IV- O ticket refeição também será suprimido, caso a empresa venha a fornecer a alimentação aos seus empregados, em seu refeitório.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A Empresa deverá fornecer aos seus colaboradores plano de saúde e odontológico co-participativo, sendo os descontos referentes à co-participação, efetuados em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Será facultado ao empregado a inclusão de seus dependentes legais nos referidos planos, porém, todo o custo dos planos será por conta do empregado e deverá ser descontado em folha de pagamento do respectivo colaborador.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§11- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, seguro de vida em grupo, bem como, assistência funeral, cobertura por invalidez permanente, em valor por ela a ser definido, sem ônus ao colaborador, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Transporte

§12- A empresa fornecerá vale transporte para todos os colaboradores em regime administrativo e onshore, com o desconto de até 6% (seis por cento) do salário base, excluindo do benefício as seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, atestados médicos, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou folga pós-embarque.

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

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§1- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los, todos válidos, sob pena incorrer em falta.

I- O Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado ficará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso.

II- O descumprimento do estabelecido no §2 impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

III- O disposto no **§1, itens I e II** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional.

Qualificação e Formação Profissional

§2- A Empresa poderá oferecer aos seus colaboradores, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 05 (cinco) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
1º mês	90%
2º mês	80%
3º mês	70%
4º mês	60%

5º meses	50%
6º meses	40%
7º meses	30%
8º meses	20%
9ºmeses	10%

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

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

§3- Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido no parágrafo supra, abrange todos os empregados que realizarem os referidos cursos.

Normas Disciplinares

§4- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

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

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§6- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a empresa deverá emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e deverá enviar cópia da CAT ao Sindicato.

Estabilidade à 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 a 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho offshore

§1- A jornada de trabalho no regime misto e no embarque eventual será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§2- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada semanal dos colaboradores administrativos e onshore será de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado, reservado o domingo para repouso semanal remunerado.

I- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§4- 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.

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

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§5- 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.

§6- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassará o prazo de 1 (um) ano, devendo ser limitado a 44 horas como saldo positivo e no máximo 10 horas como saldo negativo. Ao final de prazo estipulado, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento. Em caso de horas negativas, as mesmas não sendo compensadas, serão descontadas.

§7- 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.

§8- 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério da Economia.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

II- A empresa fornecerá aos seus colaboradores, gratuitamente, 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 pela Empresa, 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, desde que tal previsão conste do contrato individual de trabalho do empregado, em conformidade com o §1º artigo 462 da CLT.

Atestados Médicos

§2- Os Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado, e os atestados médicos com mais de 5 (cinco) dias de dispensa, obrigatoriamente deverá ser ratificado pelo médico do trabalho contratado pela Empresa.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

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

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

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

Atestado de Acompanhante

§3- Para que o atestado de acompanhante abone as horas e/ou dia de trabalho, o empregado deverá comprovar a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a necessidade da ausência ao trabalho, caso não o faça, as horas e/ou dias não trabalhados deverão ser compensados dentro de um prazo determinado pela Empresa para não incorrer em desconto salarial.

I- O prazo estabelecido no parágrafo supra não se aplica aos casos de força maior que deverá ser devidamente comprovado e justificado.

Exames Médicos

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

§5- De acordo com o previsto na Portaria 1.031/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 ou 135 dias, de acordo com o grau de risco da empresa.

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

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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

Contribuições Sindicais

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

II- Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados de forma prévia e expressa, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos 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 serão acordados 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 - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

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

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

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

CARLO JOSEPH PERESTRELLO DA PALMA
SÓCIO
STEP OIL & GAS SERVICOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO DE PRORROGAÇÃO, REDUÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Pelo presente instrumento, firmam as partes, o presente ACORDO **DE PRORROGAÇÃO, REDUÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)**, observando as normas e disposições na legislação pertinente, ficando estabelecidas as seguintes condições:

CLÁUSULA 1 – DOS DIAS DA SEMANA REGISTRADOS

Relativamente aos dias da semana, as horas de trabalho, acordam as partes o seguinte:

De segunda à quinta 07:30 às 17:30 horas e Sexta 07:30 às 16:30 horas.

CLÁUSULA 2 –DAS HORAS A COMPENSAR, TRABALHADA DE ACORDO COM O DIA DA SEMANA

A cada hora trabalhada e acumulada dentro do BANCO DE HORAS, será equivalente à quantidade descrita a seguir na hora da compensação:

De segunda-feira a Sexta, para cada 1 hora acumulada será equivalente a 1 hora a ser compensada.

As Horas realizadas em Sábados, Domingos e feriados, serão pagas a título de Horas Extras com os seguintes percentuais:

De Segunda à Sábados à 50%; Domingos e feriados à 100%.

CLÁUSULA 3 – DO PRAZO PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassará o prazo de 1 (um) ano, devendo ser limitado a 44 horas como saldo positivo e no máximo 10 horas como saldo negativo. Ao final de prazo estipulado, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento. Em caso de horas negativas, as mesmas não sendo compensadas, serão descontadas.

A contar da primeira hora incluída no mesmo, o banco será finalizado no penúltimo domingo do mês de agosto do ano corrente.

CLÁUSULA 4 – DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS:

Será emitido mensalmente pela empresa, conforme solicitação de cada colaborador, um EXTRATO INFORMATIVO, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas.

CLÁUSULA 6 – ABRANGENCIA DO BANCO DE HORAS

Faz parte integrante deste ACORDO todos os funcionários contratados, constantes na folha de pagamento no ato da assinatura deste acordo:

CLÁUSULA 7 – DA ADMISSÃO:

Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste ACORDO estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste acordo.

CLÁUSULA 8 – DO CUMPRIMENTO:

Obrigam-se as partes contratantes, observar e cumprir as condições instituídas no presente acordo.

CLÁUSULA 9 – DA DURAÇÃO:

O presente ACORDO terá a duração de 01 (um) ano, de 01/09/2021 a 31/08/2022.

CLÁUSULA 10 – DAS DIVERGÊNCIAS:

As divergências que possam eventualmente surgir, entre as partes contratantes, por motivo de aplicação das Cláusulas do presente ACORDO, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - 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.