ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000943/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/07/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034680/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112648/2020-45
DATA DO PROTOCOLO: 30/07/2020

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 Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.681.287/0002-02, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). TIMOTHY GUY BARR;

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 **4,5%** (quatro virgula cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019. Empregados contratados após a data de homologação deste Acordo já terão seus salários-base atualizados e não farão jus a novo reajuste.

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

§2- O pagamento do salário mensal dos empregados será efetuado da seguinte maneira: adiantamento de 40% (quarenta por cento) no dia 15 de cada mês, ou no último dia útil anterior ao dia 15, e o restante dos 60% (sessenta por cento), no último dia útil de cada mês, mediante depósito em conta-corrente.

§3- Os empregados deverão manter atualizados seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa, inclusive os dados bancários para pagamento de salários e benefícios. A Empresa não será responsável por atrasos de pagamentos decorrentes de inconsistência nas informações fornecidas pelo empregado ou por alterações cadastrais não informadas, incluindo eventuais decisões de cancelamento de contas salário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- Considerando os diferentes segmentos comerciais e operacionais da Empresa, os adicionais a serem pagos aos trabalhadores que trabalhem embarcado, em regime offshore e sob as condições da Lei 5.811/72, deverão observar as seguintes condições definidas abaixo:

Empregados do Segmento de "Operação e Manutenção"

§2- Conforme aplicável,os empregados que trabalhem no segmento de "Operação e Manutenção" em regime de trabalho offshore, com jornada de 14x14, poderão receber os adicionais abaixo indicados, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento)
- Horas de repouso e alimentação ("HRA") de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento)
- Adicional de acordo sindical 6,5% (seis vírgula cinco por cento)
- **PERCENTUAL MÁXIMO DE: 95% (noventa e cinco por cento)**

I- Os adicionais noturno e de horas de repouso e alimentação ("HRA"), quando devidos, já incluem o valor proporcional à periculosidade.

II- O adicional noturno destina-se a compensar a execução dos serviços no período compreendido entre às 22hs de um dia e às 5hs do dia seguinte, não se aplicando a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore.

III- O adicional pela supressão de horas de repouso de alimentação ("HRA") somente é devido nas situações em que o empregado tem o seu intervalo para repouso e alimentação suprimido a bordo em razão do trabalho offshore. Caso o empregado goze regularmente de intervalo de pelo menos 1 hora para repouso e alimentação, o adicional de 32,5% não será devido. Para fins de apuração, será levado em consideração as informações constantes dos controles de ponto, Registros Diários de Bordo ("RDO") ou timesheets dos empregados, conforme o caso.

Empregados do Segmento de "Construção e Montagem"

§3- Os empregados do segmento de "Construção e Montagem", com contrato tipicamente onshore, quando demandados para trabalhar em regime offshore, independente do período embarcado, diante das particularidades do segmento industrial, receberão os adicionais abaixo indicados, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional de embarque de 20% (vinte por cento)
- **PERCENTUAL FIXO: 50% (cinquenta por cento)**

I- O adicional de embarque já inclui o valor proporcional à periculosidade.

II- Casoo empregado venha a trabalhar durante o período compreendido entre 22:00hs e 05:00hs, fará jus ao recebimento do adicional noturno no percentual de 26% (vinte e seis por cento) não se aplicando a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore, já incluindo o valor proporcional à periculosidade.

III- Nas hipóteses em que o empregado onshore, for chamado para realizar trabalho offshore e, por qualquer razão, não for possível realizar o seu embarque, o mesmo estará compreendido, nesta ocasiçao, como em regime de "stand by", pois deverá permanecer aguardando o embarque. Dessa forma, durante o período em que perdurar este "stand by", o empregado terá direito de receber o pagamento de um adicional de sobreaviso no valor de 1/3 do valor do salário hora do empregado. Caso o "stand by" ocorra durante os dias de 2ª a 6ª feira, o empregado terá direito de receber o adicional apenas pelas horas que ultrapassarem a carga horária regular de trabalho (i.e. 8 horas diárias), sendo que no caso de um sábado, domingo ou feriado, o período será considerado de 24 horas.

§4- Independente do segmento de trabalho dos empregados, fica pactuado que:

I- A concessão pela Empresa de aparelho celular, bip, radio, blackberry ou quaisquer outros instrumentos de comunicação a seus empregados não configurará o regime de sobreaviso.

II- O pagamento dos adicionais não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 12 (doze) horas. Caso a visita ou estada do empregado ultrapasse essa duração, ele(a) fará jus ao recebimento dos adicionais de forma proporcional ao período embarcado e não cumulativa, na forma prevista neste acordo coletivo, considerando o seu segmento de trabalho.

III- Os adicionais somente serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado trabalhar embarcado em regime offshore (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observada as demais condições previstas neste acordo (i.e. banco de dias), sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado), ficando ajustado que o dia de desembarque será considerado o primeiro dia de folga para todos os fins.

Vantagem Pessoal

§5- Todas as condições ajustadas e pagamentos realizados aos empregados sob a rubrica "vantagem pessoal", nos termos do ajuste pactuado na clausula 4ª, §6º, I, II e III do acordo coletivo de 2018 e ajustes individuais entre empressa e empregado, permanecem em vigor e não são extensíveis aos novos empregados contratados , de maneira que não enseja, nos termos da súmula 6 do TST, o direito de um novo empregado pleitear qualquer pagamento de diferenças salariais seja por motivo de equiparação ou isonomia.

Empregados de Apoio

§6- Em razão das atividades operacionais da Empresa, faz-se necessário a contratação e utilização esporádica de empregados para atuarem como "back"/"apoio" nas situações em que algum empregado ativo esteja de folga, em gozo de férias, afastado por motivos de saúde, etc. Estes empregados são denominados de "VLP" ("vacation labor person") e sempre tiveram direito de receber os adicionais de embarque previstos no §1º da presente cláusula independentemente do número de dias embarcado.

I- Como os atuais empregados já vinham recebendo os adicionais de embarque de maneira integral, fica ajustado que desde a entrada em vigor do Acordo Coletivo 2016/2017, os mesmos serão considerados como vantagem pessoal para todo e qualquer fim, não ensejando, nos termos da súmula 6 do TST, o direito de um novo empregado pleitear qualquer pagamento de diferenças salariais seja por motivo de equiparação ou isonomia.

II– Considerando o disposto no §5 acima e considerando que estes empregados VLP não trabalham constantemente embarcados, permanecendo em casa aguardando serem chamados, a Empresa, a partir da data de entrada em vigor do Acordo Coletivo 2016/2017, somente efetuará o pagamento dos adicionais de embarque devidos de maneira proporcional aos dias embarcados para os novos empregados que vierem a ser contratados especificamente para este fim, conforme contrato individual de trabalho para realizarem as funções de VLP.

III- Da mesma maneira e considerando a transitoriedade e eventualidade do trabalho realizado pelo empregado contratado para realizar a função de VLP, o mesmo não faz jus ao pagamento de diferenças salariais por substituição ou acúmulo de função, observado os termos da súmula 159 do TST e artigo 456, parágrafo único, da CLT.

Das Horas Extras

§7-Fica autorizada a possibilidade de realização de horas extras pelos empregados que trabalhem offshore, regidos pela Lei 5.811/72**.** Quando aplicável,a Empresa pagará para estes empregados o adicional de 50% pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado (ainda que trabalhadas durante o período da dobra do empregado) e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingos e feriados.

I- Em qualquer hipótese, a realização de horas extras pelo empregado deve ser previamente aprovada pela Empresa.

II- O cálculo das horas extras será feito aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) para se calcular o valor do salário-hora.

III- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa.

IV- As partes concordam que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho offshore não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa, não podendo ser tratado como tal. Da mesma forma, não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa o tempo de deslocamento do

empregado de sua residência para o trabalho, ainda que o empregado resida fora do município de Macaé, uma vez que no ato da contratação o empregado já tinha ciência do local de trabalho e ajuste contratual quanto ao salário pago.

§8- Quando aplicável,a Empresa pagará a seus empregados onshore o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingo e feriado.

I- Em qualquer hipótese, a realização de horas extras pelo empregado deve ser previamente aprovada pela Empresa.

II- O cálculo destas horas extras será feito aplicando-se o divisor de 200 (duzentos) para se calcular o valor do salário-hora.

§9- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exercem cargos de confiança na Empresa (aqui também compreendido aqueles que ocupem posição de coordenação) ou que trabalhem externamente ou que trabalhem de casa em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 62, I, II e III da CLT.

Definição de Cargos De Confiança

§10- Considerando a previsão contida no artigo 611-A, inciso V, da CLT e a estrutura de cargos da Empresa, as Partes ajustam, em razão das respectivas atribuições, responsabilidades, nível salarial e alta fidúcia, que os empregados que exercem os cargos abaixo serão considerados como exercentes de cargos de confiança, na forma preconizada no artigo 62, inciso II da CLT:

- Diretor
- Gerente
- Coordenador

Repouso Semanal Remunerado

§11- Os empregados em ("construção e montagem" e "operação e manutenção"), quando estiverem laborando embarcado no regime offshore, já terão inclusos em sua remuneração o repouso semanal remunerado, tendo em vista a concessão do repouso na forma dos itens V do art. 3º, II do art. 4º e I do art. 6º da Lei 5.811/72 já quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Dobra e Folga Indenizada

§12- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional offshore por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, obedecendo ao seguinte critério: **Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.** Caso o dia da dobra recaia sobre um domingo ou feriado, não será devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto nesse parágrafo.

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados offshore, esta será indenizada da seguinte forma: **Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.**

II- Na hipótese do trabalhador offshore, após a realização do embarque, apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga.

III- O empregado onshore que venha a trabalhar em regime offshore estará sujeito a contagem de dias de embarque a partir do 1º dia embarcado, independente do dia da semana, de forma que fará jus ao pagamento dos adicionais de embarque e de horas extras quando exceder a jornada de trabalho, nos termos do presente Acordo.

Banco de Dias

§13- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, inclusive na dobra, 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.

I- Caso as folgas não sejam gozadas no prazo de 6 (seis) meses, a Empresa deverá indenizá-las de acordo com o previsto no item I do §12 acima.

Feriado

§14- Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: 1º de janeiro; Terça Feira de Carnaval; 21 de abril; Sexta-Feira da Paixão; 1º de maio; Corpus Christi; 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro; e 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado e será pago com adicional de 100%.

Auxílio Saúde e Odontológico

§15- A Empresa concederá aos empregados e a seus dependentes planos básicos de assistência médica e odontológica, contratados com empresas de sua livre escolha, sem custo para os empregados, cessando a eficácia de ambos com a extinção do contrato de trabalho.

I- Por dependentes legais entendem-se: cônjuge ou companheiro(a); filhos até 21 (vinte e um) anos incompletos ou ainda os que tenham completado 24 (vinte e quatro) anos e estejam regular e comprovadamente matriculados no primeiro curso universitário de graduação, assim como filhos portadores de deficiência comprovada mediante apresentação de declaração do INSS e atestado médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial.

II- A condição de companheiro(a) legal deverá ser comprovada à Empresa e a não apresentação do comprovante implicará na imediata perda da condição de dependente legal do(a) empregado(a) e, consequentemente, a imediata perda dos benefícios que tratam o §10 desta cláusula.

III- Em razão de necessidade econômica, administrativa ou gerencial, a Empresa poderá renegociar, alterar ou modificar as condições contratuais do plano de saúde concedido aos empregados e dependentes.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§16- A Empresa concederá seguro de vida a seus empregados, em seguradora de sua livre escolha, sem custo para os empregados. Fica esclarecido que o seguro de vida já cobre os custos referente ao funeral do empregado e de seus dependentes, nos termos da apólice em vigor.

Auxílio Alimentação

§17- A Empresa compromete-se a fornecer cartão-alimentação para todos os empregados no valor de **R$440,00** (quatrocentos e quarenta reais) mensais, e a fornecer alimentação no local ou ticket-refeição para os empregados onshore novalor de **R$ 36,00** (trinta e seis reais) por dia útil de trabalho onshore, com participação mensal dos empregados no valor de R$4,38 (quatro reais e trinta e oito centavos). Considera-se que o Vale Alimentação será fornecido aos empregados mesmo em período de férias.

§18- As partes signatárias deste Acordo concordam que todos os benefícios concedidos pela Empresa nos parágrafos 15, 16 e 17 não terão caráter salarial para todo e qualquer efeito legal, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da Empresa.

§19- Caso o empregado encontre-se em condição de afastamento por mais de 15 dias, entrando em gozo de Auxílio Doença, Seguro Acidente de Trabalho ou Licença Maternidade ou, qualquer outro tipo de Suspensão de Contrato de Trabalho, fica suspenso a concessão do benefício de auxílio alimentação e refeição previsto no §17 acima.

Auxílio Transporte

§20- A Empresa fornecerá vale-transporte para seus empregados onshore nos termos da lei. As partes concordam que o empregado participará dos custos de transporte mediante desconto em folha do percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base, conforme disposto no Decreto n.º 95.247/87.

§21- 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.

Ajuda de Custo

§22- A Empresa fornecerá transporte necessário ao deslocamento de seus empregados para a prestação de serviços offshore. A Empresa pagará ajuda de custo para deslocamento e acomodação até o local de embarque apenas para os empregados contratados para trabalhar em regime offshore no valor único mensal de **R$269,00** sendo que este valor não será considerado salário para todo e qualquer efeito legal.

§23- 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 Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no artigo 488 da CLT, em caso de demissão sem justa causa por parte da Empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no primeiro dia subsequente ao término do período de descanso/folga a que o empregado teria direito.

I- A falta do aviso prévio por parte da Empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (quatorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no artigo 488 da CLT uma vez que incompatível com as atividades realizadas a bordo, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no primeiro dia subsequente ao término do período de descanso/folga a que o empregado teria direito. Caso o empregado opte em interromper o aviso prévio, imediatamente após seu desembarque, fica acordado que a empresa não arcará com o pagamento ou indenização da folga.

I- A falta de cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará à Empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso. Da mesma forma, caso o empregado queira, por qualquer motivo, antecipar a data do término do contrato, ele(a) terá descontado o período faltante ao período de folga a que tinha direito.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução dos serviços a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante seu período de folga, não fazendo jus a qualquer pagamento ou indenização pelas folgas restantes e não gozadas.

I- Caso o empregado apresente seu pedido de demissão durante o cumprimento de seu regime de trabalho a bordo, a empresa poderá exigir o cumprimento do aviso prévio a bordo.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer ou custear cursos de aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, conforme critérios estabelecidos pelo RH. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o(a) empregado(a) se compromete a permanecer vinculado na empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses.

I- Em caso de demissão (com justa causa, ou pedido de demissão), trancamento do curso e/ou no caso de não conclusão do curso por culpa exclusiva do empregado nesse período, o(a) empregado(a) ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo definido.

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	100% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 05 meses	80%
De 06 a 12 meses	60%
De 13 a 16 meses	40%
De 17 a 24 meses	20%
Após 24 meses	Isento

II- A Empresa promoverá o desconto do saldo devedor das verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, observados os limites legais, sem prejuízo de eventuais medidas judiciais que podem ser tomadas pela Empresa a fim de ver restituído o saldo devedor que não for descontado em rescisão ou quitado espontaneamente pelo empregado.

III- Em caso da dispensa ocorrer por iniciativa da Empresa, durante o curso ou após a sua conclusão, não poderá o Beneficiário pleitear qualquer tipo de compensação financeira correspondente ao valor que seria devido até a conclusão do curso. Em contrapartida, a Empresa não exigira o reembolso dos valores já despendidos.

IV- Caso o(a) empregado(a) fique reprovado em um semestre ou matéria, a Empresa não se responsabilizará pelo custeio do novo período/matéria a ser cursado pelo(a) empregado(a).

§2- Caso o empregado contratado participe de curso de qualificação e/ou treinamentos obrigatórios para o exercício do cargo ou função custeado pela Empresa em seu período de folga de embarque, esta será remunerada pelo valor de **R$327,00 para os empregados do segmento de Operação e Manutenção e pelo valor de R$ 200,00 para os empregados do segumento de Construção e Montagem**, por dia de curso que coincida com dia de folga. Esse valor já remunera o período de folga não gozado, não havendo qualquer outro pagamento adicional a ser feito pela Empresa (seja a que título for) ou direito a novo dia de folga pelo empregado.

I- Fica ajustado entre as partes que caso o treinamento aconteça dentro da escala normal de embarque do(a) empregado(a), ocasião na qual não haveria qualquer supressão do descanso/folga, o(a) empregado não fará jus ao pagamento do valor acima indicado.

§3- Em caso de falta a qualquer treinamento agendado pela empresa (inclusive naqueles que são necessários por motivo de segurança) e desde que não seja justificada pelos motivos autorizados em lei, ou nos casos de força maior devidamente comprovado, sujeitar-se-á o empregado faltante a reembolsar a empresa os custos gerados com sua inscrição e demais despesas, estando sujeito ainda o empregado às penalidades previstas na lei

I- O empregado somente poderá solicitar o reagendamento de curso de treinamento uma única vez por motivo de ordem pessoal e desde que a Empresa tenha tempo hábil para o cancelamento, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado. Caso o empregado falte a qualquer novo treinamento agendado, a empresa poderá descontar o valor correspondente aos custos associados como forma de cobrir as despesas/custos relacionados ao novo agendamento.

§4- Considerando que alguns cursos e treinamentos são necessários para o embarque do(a) empregado(a) e seguindo a mesma regra relativa ao pagamento do "no show", é de responsabilidade do(a) empregado(a) a retirada dos certificados junto ao RH da Empresa, sob pena de a Empresa ter o direito de promover o desconto correspondente ao custo com seu embarque.

§5- Caso o empregado participe de curso de aprimoramento profissional (notadamente, cursos de língua estrangeira e cursos de nível superior) custeado ou não pela Empresa, em seu período de folga, não será devido qualquer valor pela Empresa pelo tempo de atendimento ao curso, não caracterizando tempo à disposição da Empresa.

§6- Em situações excepcionais, a Empresa poderá custear ou fornecer cursos de reabilitação profissional e/ou pessoal para seus empregados. Nestes casos, os Empregados se comprometerão a atender as sessões, não podendo faltar mais do que 10% (dez por cento) das sessões, cuja análise será feita de forma mensal, sob pena de advertência, suspensão e até dispensa, além de ser obrigado a devolver à empresa o valor gasto com sua inscrição e manutenção no curso. Os custos com eventual nova-matricula ou novo-teste também deverão ser arcados pelo empregado que faltar a mais de 10% das sessões.

Normas Disciplinares

§7- A impossibilidade de comparecimento ao embarque para a execução de serviços offshore deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado.

I- A falta de comunicação prévia autoriza a Empresa a cobrar do(a) empregado(a) o valor corresponde à multa prevista em contrato com o cliente, relativamente à vaga que fora reservada. Além da cobrança do valor referente à multa, o empregado também poderá ser descontado dos valores referentes às despesas de transporte e acomodação que porventura tenham sido necessárias para garantir seu embarque que estava programado.

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

III- O Empregado é responsável e tem por obrigação preencher maneira correta e diariamente o timesheet, RDO ou controle de ponto de embarcado, bem como assinar e apresentar/entregar o mesmo ao Supervisor Imediato para aprovação e assinatura. A falta de observância dessa obrigação poderá afetar o direito do empregado de receber horas extras nos termos previstos neste acordo.

§8- A impossibilidade de comparecimento para trabalho onshore - nos escritórios e bases de apoio operacional - deve ser comunicada à Empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência do evento que impossibilita o empregado de exercer suas funções, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado. A ausência de comunicação no prazo ora estipulado implicará no desconto de um dia de salário do empregado, até que haja a regularização dessa situação junto à Empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Quando o empregado estiver impossibilitado de exercer suas funções embarcado ou a demanda operacional não justificar seu embarque, o empregado deverá cumprir jornada nas bases operacionais e escritórios da Empresa (ou em outros locais por ela determinados).

I- As partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento sem exercer efetiva atividade operacional offshore, será observada a jornada legal de 40 (quarenta) horas semanais. Por não estar realizando atividades offshore, as partes acordam que o empregado não fará jus ao recebimento integral dos adicionais previstos pela execução dos trabalhos offshore, sendo que a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará as folgas previstas na Lei n.º 5.811/1972 (de 24 (vinte e quatro) horas de descanso para cada 12 (doze) horas de trabalho efetivo).

§10- Quando houver necessidade dos empregados onshore executarem trabalho offshore, o salário-base a ser percebido pelo desempenho das funções no mar territorial e os adicionais a que fará jus o empregado embarcado, deverão resultar em uma remuneração igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando do exercício de trabalho onshore.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho onshore, o salário-base percebido pelo desempenho das funções em terra passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário, na medida em que cessarão as causas e as condições para sua concessão.

§11- Quando houver necessidade dos empregados que trabalham regularmente em regime offshore executarem trabalho onshore de maneira temporária, o salário base percebido deverá ser igual ou superior àquela percebido pelo empregado quando do exercício de trabalho embarcado, mas sem direito a folga ou ao pagamento dos adicionais, pois não terá trabalhado em regime de confinamento.

I- No caso de retorno do empregado para o trabalho offshore, sua remuneração passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência provisória para o trabalho onshore, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período.

II- Na hipótese de transferência definitiva com supressão dos adicionais inerentes ao regime offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do art. 9º da Lei n.º 5.811/1972.

§12- Em qualquer das hipóteses previstas e ressalvado o disposto no §11º do item II supra, a transferência somente será realizada com atenção ao disposto nos arts. 468 e 469 da CLT se houver a anuência por escrito do empregado, ressalvado os casos em que houver orientação/prescrição médica, impossibilidade de execução das atividades pelo empregado, encerramento de projeto de trabalho, extinção de setor, departamento, estabelecimento, dentre outros.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- Na comprovação de doença ocupacional ou na ocorrência de acidente de trabalho, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e, para este último, prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para

o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade na Aposentadoria

§14- Os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa e dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, contarão com estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, demissão por justa causa, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I- O benefício fica condicionado à comunicação, pelo empregado à Empresa, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria até 30 dias antes do início do período da estabilidade provisória ora previsto.

Estabilidade à Gestante

§15- 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

§16- 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

§17- 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 conforme Política da empresa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores offshore, será 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- Considerando que os empregados que trabalham offshore possuem jornada contratual de 12 horas, fica autorizada a devida compensação das horas eventualmente não trabalhadas no dia de embarque com as horas trabalhadas no dia de desembarque, de maneira que o computo total nestes dois dias seja de no máximo 12 horas, salvo necessidade especial de serviço a ser autorizada pela empresa. Dessa forma, não fica caracterizado hora extraordinária o simples labor durante os dias destinados ao embarque e/ou desembarque, desde que observado o limite de 12 horas de trabalho (somadas as horas trabalhadas nos dias destinados ao embarque e ao desembarque).

II- Os empregados que embarcam para a realização de trabalho offshore prestam serviços por 14 (quatorze) dias consecutivos e folgam 14 (quatorze) dias. Na remuneração percebida pelos empregados já está compreendida a remuneração dos dias destinados ao descanso semanal remunerado e às folgas.

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.

Os empregados que exercem regularmente suas atividades nos escritórios e bases de apoio operacional (onshore) são sujeitos à jornada de 40 (quarenta) horas semanais, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT").

Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho

§3- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados onshore e offshore, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais, RDO's e relógios de ponto eletrônico.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§4- Fica instituído na Empresa o chamado "banco de horas extras", que significa que as horas extras trabalhadas serão pagas em descanso e essas horas serão creditadas aos respectivos empregados, debitando-se o correspondente descanso, conforme previsto na Lei nº 9.601/1998 (§ 3º do artigo 59 da CLT).

§5- As disposições contidas no "banco de horas extras" apenas contemplam os empregados onshore que exercem atividades administrativas.

I- Entende-se por "atividades administrativas" aquelas que não estão ligadas diretamente à atividade de operação da empresa, incluindo, mas não se limitando, aos cargos abaixo descritos na tabela abaixo:

ANALISTA ADMINISTRATIVO PLENO
ANALISTA ADMINSTRAÇÃO CONTRATUAL
ANALISTA COMERCIAL
ANALISTA CONTABIL
ANALISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL
ANALISTA DE COMUNICACAO
ANALISTA DE CONSTRUÇÃO
ANALISTA DE CONTAS A PAGAR/RECEBER
ANALISTA DE CUSTOS DE PROJETOS
ANALISTA DE DOCUMENTACAO
ANALISTA DE LOGÍSTICA OFFSHORE
ANALISTA DE MANUTENCAO PATRIMONIAL
ANALISTA DE PLANEJAMENTO FINANCEIRO
ANALISTA DE QUALIDADE
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS
ANALISTA DE SUPRIMENTOS
ANALISTA DE TESOURARIA
ANALISTA DE TI
ANALISTA TRIBUTARIO
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
ASSISTENTE COMERCIAL
ASSISTENTE DE CUSTOS
ASSISTENTE DE DOCUMENTAÇÃO
ASSISTENTE DE LOGISTICA
ASSISTENTE DE TI
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
AUXILIAR TECNICO
COMPRADOR (A)
DILIGENCIADOR
ENGEHEIRO(A) DE PROCESSOS SENIOR
ENGENHEIRO
ESPECIALISTA EM ADMINISTRAÇÃO CONTR
LIDER DE CONTROLE E MEDIÇÃO
LÍDER DE MATERIAIS
PROJETISTA DE ELÉTRICA E INSTRUMENTAÇÃO
PROJETISTA DE ESTRUTURA
PROJETISTA DE TUBULAÇÃO
TECNICO DE CONTROLE E MEDIÇÃO
TECNICO DE PLANEJAMENTO

§6- Fica facultada a contabilização no banco de horas de até 2 (duas) horas extras diárias em acréscimo à jornada normal de trabalho, independentemente do dia que o trabalho for realizado pelo Empregado.

§7- O excedente de horas extras de 2 (duas) horas é vedado (artigo 59 e 61 da CLT), salvo esporadicamente e para atender a necessidade imperiosa comprovada de trabalho. Nesse caso, a hora extra deverá ser remunerada e não poderá ser compensada.

§8- As horas extras serão compensadas da seguinte forma:

(i) Horas trabalhadas de segunda a sábado: calculadas na proporção de 1 para 1, o que significa 1 hora de crédito para cada hora extra trabalhada;

(ii) Horas trabalhadas aos domingos e feriados: calculadas na proporção de 1 para 2, o que significa 2 horas de crédito para cada hora extra trabalhada aos domingos e/ou feriados~~;~~

§9- As horas extras realizadas serão compensadas ou quitadas dentro de um período máximo de 6 (seis) meses. Ultrapassando esse limite de 6 (seis) meses, as horas extras não poderão ser compensadas, devendo nesse caso serem pagas em pecúnia como horas extras, acrescidas do adicional de 50% para horas extras trabalhadas de segunda a sábado e 100% para horas extras trabalhadas aos domingos e feriados. No caso de eventuais horas negativas devidas pelo empregado que não tenham sido compensadas no período de 6 (seis) meses, tais horas serão descontadas do pagamento referente ao mês subsequente ao término do período de apuração do banco de horas.

§10- A compensação das horas de crédito do empregado será definida com antecedência mínima de 1 (um) dia, sendo determinado preferencialmente, antes ou após as folgas, podendo o empregado, na ocorrência de fato excepcional, solicitar data para a compensação, com cinco dias de antecedência, o que será atendido pela empresa dentro de suas possibilidades. Tal compensação das horas de crédito do empregado, excluídas aquelas que deverão ser pagas em pecúnia, não poderão ser compensadas de forma tão diluída que impeça o organismo do empregado de absorver o obrigatório descanso compensatório.

§11- Os empregados, por terem acesso mensal aos controles de ponto ou timesheets, podem apresentar, ao término de cada mês, questionamentos e divergências quanto às anotações que foram realizadas. Uma vez esclarecido ou corrigido as divergências, os empregados deverão assinar e validar os controles de ponto, cujos horários serão considerados como fidedignos e corretos para todos os efeitos legais. Os empregados também terão direito a solicitar, mediante declaração por escrito, uma cópia dos controles de ponto ou timesheet que foram por eles validados.

§12- O débito do empregado no banco de horas não poderá ser compensado em férias, folgas ou dias de descanso (domingos e feriados). Obrigatoriamente, haverá de ser pago em trabalho.

§13- As ausências e atrasos do empregado devidamente autorizados, ainda que a posteriori, deverão ser compensados no mesmo período de 6 (seis) meses.

§14- As horas extras que foram pagas em pecúnia deverão refletir sobre as seguintes parcelas: DSR, 13º salário, férias, 1/3 de férias, FGTS e verbas rescisórias, inclusive aviso prévio, observados os preceitos da Orientação Jurisprudencial 394 da SDI-I do TST.

§15- No caso de dispensa por iniciativa da empresa, com ou sem justa causa, as horas constantes do Banco de Horas deverão ser discriminadas e pagas na rescisão contratual. No caso de eventuais horas devidas pelo empregado, as referidas horas serão descontadas na rescisão contratual, que deverá trazer demonstrativo das horas compensadas, pagas e/ou descontadas.

§16- Na hipótese de o empregado pedir demissão, serão contabilizados o total de horas trabalhadas e o total das horas compensadas, sendo que, em havendo crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o devido adicional de horas extras, caso não seja possível compensá-las com folgas durante o aviso prévio trabalhado. No caso de eventuais horas devidas pelo empregado, as referidas horas serão descontadas na rescisão contratual, que deverá trazer demonstrativo das horas compensadas, pagas e/ou descontadas.

§17- Nos termos do art. 59 da CLT, fica dispensada a formalização de acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo entre a Empresa e o empregado, ficando vedada a compensação de horas em domingo e feriado.

§18- Para todos os demais empregados contratados para trabalhar em regime onshore, fica autorizada a compensação de eventuais horas extras trabalhadas no curso da mesma semana, nos termos da lei.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§19- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, 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.

Tele Trabalho (Home Office)

§20- A Empresa poderá acordar com seus empregados as regras e condições para a realização do trabalho em regime de teletrablho conforme estabelece o art. 75-A e seguintes da Lei 13.467/2017.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA OITAVA - FÉRIAS PARA EMPREGADOS DO REGIME OFFSHORE

Concessão e Gozo de Férias para empregados do Regime Offshore

§1- Considerando a peculiaridade de trabalho do regime offshore, as escalas de trabalho e necessidades operacionais/logísticas, as Partes ajustam que todos os Empregados terão direito ao gozo regular de 30 dias de férias na forma da lei, mas a Empresa tem reservado o direito de realizar a compra de três dias de férias do Empregado, cujo pagamento será realizado em folha de pagamento, sob rubrica própria.

I- Caso a Empresa exerça tal direito, isto se dará através da compra de três dias de folga, remunerados na forma prevista no §12 desta cláusula quarta.

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- As partes asseguram aos empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, seja em instalações próprias ou de clientes, sendo resguardado aos empregados o direito de recusa à prestação de suas atividades, caso as condições de trabalho possam colocar em risco sua integridade física.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas Regulamentadoras do MTE, desde que o risco seja atestado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento de todas as Normas Regulamentadoras do MTE, nos termos do artigo 158 incisos I, II, e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

§2- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais ("EPI") e coletivos ("EPC"), quando necessário, e dever dos empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação.

I- Será considerada falta disciplinar o descumprimento da obrigação de uso de EPI e EPC e conservação dos mesmos, podendo ensejar as penalidades previstas em lei.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa e tem preferência sobre atestados médicos particulares, conforme Leis 605/1949, Decreto 27.048/49 e Lei 8.213/1991. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, se aceitos/homologados pela empresa, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo máximo de48 (quarenta e oito) horas após sua emissão, sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido

documento, sendo o documento original apresentado obrigatoriamente na data de retorno ao trabalho. Para atestados indicando afastamento por mais de 3 (três) dias, os empregados serão encaminhados para exame pelo médico do trabalho da empresa.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, assim como os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer à empresa, poderão enviar o atestado médico por meio eletrônico. Entretanto, o envio do atestado médico por meio eletrônico não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa no primeiro dia de retorno ao trabalho, sob pena de sofrer desconto em seu salário pelos dias de afastamento.

Exames Médicos

§4- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5. da NR-7, 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. Uma cópia do mesmo será fornecida ao Sindicato no ato da homologação da rescisão.

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

II- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo e no local estabelecido pela Empresa, sob pena de ser considerado apto ao trabalho e/ou válida à demissão, conforme o caso.

§5- A Empresa fornecerá ao empregado, sempre que necessário ou solicitado formalmente pelo mesmo, atestados informando do seu afastamento e motivo, declaração de valor do salário base mensal ou outros.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá, quando necessário, 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 1 (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 à estabilidade.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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 empregados sindicalizados, 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.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor do Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente pelo empregado filiado, a título de "mensalidade sindical", desde que por este autorizado, mediante carta do empregado, encaminhada à Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos empregados que sofreram o desconto, bem como o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT, ficando dispensada a obrigação de realizar a homologação perante o Sindicato.

§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 DÉCIMA PRIMEIRA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregadas no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho de acordo em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art.

510-A a 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias comprometem-se a observar e a cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento, observado o seu período de validade.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 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 apenas uma multa no valor total de R$200,00 (duzentos reais), devida à parte prejudicada, ainda que mais de uma cláusula seja violada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também que, durante o período de 60 (sessenta) 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 à sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem à categoria dos Aquaviários, marítimos e os integrantes de categoria profissional diferenciada.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 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 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 seus efeitos jurídicos legais.

E, estando as partes convenentes justas e acordadas, transmitem o presente Acordo Coletivo de Trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério da Economia Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

TIMOTHY GUY BARR
DIRETOR
WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS WOODGROUP

Anexo (PDF)

ANEXO II - CONVOCAÇÃO, ABERTURA E ENCERRAMENTO DA ASSEMBLEIA VIRTUAL WOODGROUP

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO DE ASSEMBLEIA COM EMPREGADOS WOODGROUP

Anexo (PDF)

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