#### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE**: RJ000208/2018 DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/01/2018 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR083721/2017 NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001779/2018-71

DATA DO PROTOCOLO: 08/01/2018

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;

Ε

BASSDRILL BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 15.265.967/0001-72, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PAULO PINHEIRO CARVALHO DE FARIA;

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 2017 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro. INSTRUMEN REGISTRADO NO

#### 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 2017, excepcionalmente, a Empresa não concederá reajuste sobre os salários de seus empregados em função da acentuada crise pela qual passa o mercado do petróleo o que afetou a Empresa.
- I- Fica estabelecido que na próxima data base, a empresa envidará esforços para conceder o reajuste salarial do INPC, considerando os critérios utilizados nas negociações anteriores
- II- Fica estabelecido que a empresa manterá todas as cláusulas e os benefícios do acordo coletivo 2016/2017.

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional HRA	32,50%
Horas Jornadas	41,60%
Total	130,10

**I-** O percentual de 41,60% sobre o salário base a título de "horas acordadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal, bem como, os 30 (trinta) minutos diários da Reunião de Segurança Pré-Turno, necessidade operacional e as exigências de rígido sistema de segurança a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações.

#### **Embarque Eventual**

- **§2-** Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado que labora no regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida; e cumprirá a carga horaria offshore de 12 horas.
- **I-** No caso de embarque eventual, a periculosidade poderá também ser remunerada de forma proporcional em conformidade com a Súmula 364 do TST.
- **II-** Fica estabelecido que na hipótese do empregado em embarque eventual desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque vez que o DSR já é direito adquirido do empregado no regime onshore.
- **III-** Fica acordado que os empregados que exercem os cargos de gerencia, assim como os exercentes de cargos de gestão, os diretores e cargos administrativos em virtude da natureza eventual dos respectivos embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade proporcional aos dias que eventualmente permanecerem embarcados.

#### **Das Horas Extras**

- **§3-** As horas extras dos trabalhadores onshore, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados.
- **§4-** As horas extras dos trabalhadores offshore, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando não compensadas com as respectivas folgas.
- **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.

#### **Dobra**

- **§5-** Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido e permanecer 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.
- **II-** O embarque antecipado no período de folga, também caracteriza dobra, devendo a mesma ser remunerada conforme estabelecido no item I.

#### **Feriado**

**§6-** Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, estes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

**I-** Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

#### Auxílio Alimentação

- **§7-** A Empresa concederá aos seus empregados onshore e offshore ticket refeição no valor de **R\$25,00** por dia útil, sem integração ao salário, sem a participação do empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- **§8-** A Empresa concederá aos seus colaboradores onshore e offshore, vale alimentação mensal no valor **R\$25,00** por dia útil, sem integração ao salário, sem a participação do empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

#### Ajuda de Custo

**§9-** A Empresa fornecerá aos trabalhadores offshore mensalmente a importância de valor de **R\$40,00**, a título de ajuda de custo para cobrir despesas em viagem para embarque entre distâncias menores que 500Km entre local de embarque e o seu ponto de origem; e no caso de distâncias maiores que 500Km entre local de embarque e o seu ponto de origem a empresa fornecerá aos trabalhadores offshore mensalmente a importância de valor de **R\$80,00**, como ajuda de custo.

#### Auxílio Saúde e Odontológico

- **§10-** A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde e odontológico, sem ônus, extensivo a todos os seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a) mediante apresentação de documento de União Estável; o(a)s filho(a)s menores de 18 anos, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

#### Seguro de Vida

**§11-** A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, seguro de vida em grupo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

#### **Assistência Funeral**

**§12-** A Empresa fornecerá aos seus empregados, assistência funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

#### **Auxílio Transporte**

- **§13-** A empresa concederá passagem aérea para seus empregados que residirem em distância superior a 500 km do local de embarque, desde que esteja de acordo com a política da Empresa e passagem de ônibus rodoviário interestadual do local do domicílio do empregado até o local de embarque, desde que a distância seja inferior a 500 km.
- **I-** Para efeito da concessão da passagem aérea e rodoviária, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão (ponto de origem). Após a contratação, caso o funcionário mude de endereço (ponto de origem) com o intuito de usufruir o benefício, o mesmo arcará com a diferença do custo do transporte que por ventura for onerado.
- **II-** A mudança do ponto de origem do funcionário que trabalha em regime offshore para efeito de mudança de logística e direito a passagem aérea só será processada de acordo com a política de viagem da empresa.
- **III-** A logística fornecida aos empregados offshore ou onshore será fornecida de acordo com a Política de Viagem da empresa e só poderá ser alterada pela própria empresa. O funcionário em hipótese alguma poderá alterar qualquer item de sua logística sem prévia autorização por escrito da empresa.
- **IV-** A política de viagem da empresa não permite viagens no período noturno para nenhum empregado. Em caso de emergência a logística só será feita com prévia autorização gerencial.
- **V-** Não é permitido acompanhantes em viagem de negócios e troca de turma com logística fornecida pela empresa e nem dar carona em transporte terrestre, sem prévia autorização da empresa.

VI- A Empresa concederá vale transporte aos trabalhadores onshore na forma da lei.

#### Bônus de Segurança

- **§14-** Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, os Empregados *Offshore* farão jus a um prêmio mensal denominado "bônus de segurança" de acordo com o Programa de Bônus de Incentivo de Segurança da empresa
- **I-** O Incentivo Mensal de Bônus de Segurança aplica-se a todas as pessoas que estão trabalhando offshore e tornam-se efetivos quando os primeiros funcionários offshore são mobilizados para uma instalação offshore. O Bônus de Incentivo à Segurança não se aplica para reforçar projetos de estaleiros em base.
- **II** O Incentivo Mensal de Bônus de Segurança será devido e pago a cada membro da equipe se o equipamento em que eles estiverem designados para trabalhos todo o mês sem acidentes registráveis (a qualquer membro do time).
- **III** O Bônus de Incentivo de Segurança aplica-se a todos os membros ativos da equipe atribuídos a essa plataforma / navio se estiverem dentro ou fora da plataforma durante o mês. O valor do bônus de incentivo mensal para os membros da equipe vai equivaler a 6% da Base de Remuneração mensal de cada membro da equipe. Por exemplo, para qualquer determinado mês em que o bônus de incentivo de segurança for conquistado, o cálculo do bônus será igual a 1/12 de 6% (0.5%) da Base Anual de Remuneração.
- **IV-** Terão direito a receber o bônus de segurança todos os empregados de uma determinada unidade marítima quando não houver qualquer caso de atendimento em enfermaria que prescreva afastamento a bordo da unidade respectiva no período compreendido do primeiro ao último dia de cada mês calendário.

#### **Bônus de Treinamento**

- **§15-** Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, todos os empregados *offshore* e *onshore* farão jus a um prêmio denominado "bônus de treinamento" no valor de um dia de trabalho por dia de treinamento, desde que o curso seja realizado em terra no período de folga do empregado.
- **I-** Os empregados *onshore* quando realizarem curso em seu período de folga, receberão hora extra conforme previsto neste acordo.
- **§16-** 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 art. 458 da CLT e §5º do art. 458 da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).

# 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-** A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, para função superior ou promoção, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. O empregado se compromete a permanecer na empresa, por um período de 18 (dezoito) meses após o término 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
Da realização ao 12º mês	90%
Do 13º ao15º mês	70%
Do 15º ao 16º mês	60%
Do 16º ao 17º mês	40%
Do 17º ao 18º mês	20%
Após o 18º mês	Isento

- **I-** Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido neste instrumento abrange todos os empregados da Empresa.
- **II-** Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.
- **§2-** O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, 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.

#### Falta ao Treinamento

**§3-** No caso de falta ao treinamento o empregado deverá comunicar a Empresa com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Não havendo nenhuma comunicação por parte do empregado sem justificativa prévia, sofrerá a penalidade em desconto em folha de pagamento do custo da logística (transporte e hospedagem, assim como a matrícula do curso) feita pela empresa para o treinamento em questão.

#### **Obrigatoriedade de Manter os Cursos Válidos**

- **§4-** 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.
- **§5-** O disposto no **§4, itens I e II** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional.

#### **Normas Disciplinares**

- **§6-** 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.
- **§7-** 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.

#### Desvio e Adaptação de Função

- **§8-** Na hipótese da 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 de acordo com a avaliação, será promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.
- **§9-** Caso a Empresa solicite ao empregado offshore que substitua temporariamente outro empregado que desempenhe função superior offshore, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente no período da substituição.
- **§10-** Caso por ventura, a Empresa solicite ao empregado offshore que não embarcou trabalhar em regime onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhará em regime de confinamento.

#### Transferência do Regime de Trabalho

- **§11-** Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.
- **§12-** Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

#### Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

**§13-** 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 Aposentadoria

**§14-** Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço 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.

#### 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.
- **§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 pela empresa.

# 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.
- **§2-** A jornada de trabalho dos empregados *onshore* e administrativo, será de 40h (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira.
- 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.

#### Regime de Plantão

**§3-** Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966).

- **I-** O regime de plantão de sobre-aviso somente se caracteriza, a empresa notificar o empregado formalmente por escrito, que o mesmo estará de sobreaviso.
- **§4-** A empresa garante o pagamento das horas de sobreaviso, remuneradas com 1/3 do valor da hora normal, considerando-se o Salário Base acrescido do Adicional de Periculosidade quando for o caso, ao empregado designado a permanecer à disposição da empresa, fora do local de trabalho, nos períodos de folga ou repouso, aguardando chamada.
- **I-** Na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo no local de trabalho, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa.
- **II-** A permanência à disposição da Companhia, fica limitada ao máximo de 3 (três) finais de semana por mês, independente da atividade exercida.

#### Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

**§5**- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

#### Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

- **§6-** 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.
- **§7-** De acordo com a A Portaria MTE 1.510/2009, que disciplina a anotação de horário de trabalho, determina que a empresa que possui até 10 empregados não está obrigada a utilizar nenhum sistema de controle de ponto eletrônico. A partir do momento que exceder 10 empregados a empresa fará opção por sistema manual, mecânico ou eletrônico.
- **§8-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.
- **§9-** 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.
- **§10-** 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 do Trabalho e Emprego.
- **I-** Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que 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.

#### Atestados Médicos

- **§2-** Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. 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.
- **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 esta 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.
- **§3-** Caso por ventura o empregado offshore que apresentar atestados médicos emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa onde declare que o empregado não está apto a trabalho offshore e o encaminhe para realizar trabalho restrito na base da empresa, deverá cumprir o horário dos demais empregados onshore e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhará em regime de confinamento.
- **I-** A empresa mantendo o funcionário em trabalho restrito que não reside na mesma cidade da base deverá custear a estadia, alimentação e transporte durante o período do trabalho restrito.
- **II-** Após liberação do Médico do Trabalho através de atestado médico para retorno ao trabalho offshore, o funcionário retornará normalmente as suas atividades.

#### **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 no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb 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 exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional.
- **II-** 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-** 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.
- **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.

#### Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

**§3-** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

#### Sindicalização

**§4-** 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, 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

- **§5-** O aviso de dispensa deverá ser por 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 Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).
- **§7-** É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação <u>de todos os documentos discriminados no art. 22</u> da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 15 de 14 de julho de 2010.
- **I-** Na hipótese de a empresa, no ato da homologação dos contratos de trabalho não apresentar todos os documentos discriminados na referida Instrução, o Sindicato abster-se-á de homologar a rescisão contratual, restringindo-se apenas em emitir o Termo de comparecimento das partes presentes, conforme estabelece o art. 24 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 15 de 14 de julho de 2010.

# DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

#### CLÁUSULA NONA - DAS VISITAS E ASSEMBLEIAS

#### Realização de Visitas e Assembleias na Empresa

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

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

# **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 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.

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

PAULO PINHEIRO CARVALHO DE FARIA
DIRETOR
BASSDRILL BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA

# ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS BASSDRILL

Anexo (PDF)

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