ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000255/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR083389/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000030/2018-14
DATA DO PROTOCOLO: 19/01/2018

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;

E

BETA LULA CENTRAL OPERACOES MARITIMAS LTDA, CNPJ n. 18.311.465/0001-29, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). GUNTHER GERD LEYEN;

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 2019 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2017 a 31/08/2018

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2017 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2% (dois por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2017.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2017 a 31/08/2018

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%

Adicional de Intervalo Refeição	32.50%
Horas Acordadas (SINDITOB)	58.26%
Adicional de Sobreaviso	30.00%
Total	176.76%

I- Acordam as partes que o adicional a título de "horas acordadas" previsto nos acordos coletivos de trabalho e pago pela Empresa no percentual de 58.26% sobre o salário-base visa compensar e quitar à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal**.**

§2- Os Empregados que laboram em regime de trabalho onshore poderão, esporádica e transitoriamente, trabalhar em regime de trabalho offshore, quando for necessário ao desempenho de suas funções e/ou para fornecer apoio às Unidades dentro de suas respectivas especialidades, sem que isso importe em transferência e/ou alteração de seus respectivos regimes de trabalho ("Embaque Esporádico").

I- Ao Empregado em regime de trabalho onshore que realizar embarques eventuais será assegurado também o direito à percepção do adicional de sobreaviso, no percentual de 20% (vinte por cento), proporcional aos dias embarcados. Além disso, para cada dia embarcado terá direito a 1 dia de folga.

II- O Empregado em regime de trabalho onshore que realizar embarques eventuais poderá receber o adicional de periculosidade de forma proporcional aos dias embarcados em conformidade com a Súmula 364 do TST. Além disso, para cada dia embarcado terá direito a 1 dia de folga.

III- O Empregado em regime de trabalho onshore não fará jus a nenhum outro adicional ou benefício além daqueles estipulados neste §2 em razão da realização de trabalho em regime offshore de forma esporádica e transitória, conforme indicado nesta cláusula.

§3- O trabalhador onshore quando embarcado deverá laborar 12 (doze) horas por dia.

Horas Extras

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4- As horas extraordinárias dos empregados que laborem em regime offshore, quando não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado e 100% (cem por cento) quanto laboradas aos domingos e feriados.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal. Nesta hipótese, o excesso verificado em um dia poderá ser remunerado como extraordinário ou compensado pela correspondente diminuição em outro dia, sem acréscimo de salário, desde que realizada no mesmo mês.

II- Fica convencionado que as horas extraordinárias dos Empregados em regime de trabalho onshore somente serão realizadas com a prévia autorização por escrito de seu superior imediato.

III- O pagamento das horas extras laboradas será sempre efetuado ao final do mês subsequente ao mês em que os eventos ocorreram.

Dobra

§5- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o Empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, inclusive a folga, obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga: ***salário base + adicionais / 30 x n.º dias trabalhados e não folgados x 2.***

I- Havendo necessidade de dobra, caso os dias adicionais trabalhados não sejam convertidos em folga, o pagamento dos dias extras laborados será efetuado ao final do mês subsequente ao mês em que os eventos ocorreram.

Feriado

§6- As partes anuem que os feriados nacionais dos trabalhadores em regime offshore são: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, segunda sexta-feira de agosto (dia do Trabalhador Offshore), 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo e não compensados com folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

Cartão Alimentação/Refeição

§7- A partir de Setembro de 2017 a Empresa fornecerá aos Empregados em regime de trabalho onshore créditos mensais no valor de **R$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais)**.

§8- A Empresa fornecerá partir A partir de Setembro de 2017 aos Empregados em regime de trabalho offshore e que já recebem alimentação a bordo, créditos mensais no valor de **R$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais)**.

Ajuda de Custo

§9- A Empresa fornecerá aos Empregados em regime de trabalho offshore quando em viagem de seus respectivos domicílios para a cidade de embarque e vice-versa, créditos mensais no valor de **R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais),** a título de cesta refeição, destinada a ressarcir as despesas de alimentação dos Empregados em regime offshore, quando em viagem de seus respectivos domicílios para a cidade de embarque e vice-versa.

§10- A cesta alimentação/refeição a que se referem os parágrafos acima será fornecida para os Empregados ativos e não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), instituído pela Lei 6.321/76. Para os Empregados que vierem a ser admitidos na Empresa e para os que se desligarem durante a vigência deste Acordo, será pago o valor proporcional ao número de dias trabalhados no mês da admissão e/ou do desligamento.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa concederá passagem aérea para os Empregados que residirem a mais de 500 km do local de embarque ou para os Empregados que tenham um tempo de deslocamento igual ou superior a 9 horas, caso tivessem que se deslocar de ônibus até o local de embarque. Aos demais Empregados, a Empresa concederá também passagem rodoviária interestadual, do local da residência do Empregado até o local de embarque e vice-versa.

I- Para concessão da passagem aérea, considera-se como residência o endereço declarado pelo Empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o Empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o Empregado mude o endereço indicado na contratação este deverá informar à empresa em até 15 dias corridos sob pena de arcar com os custos do transporte incorridos.

II- Conforme decreto 95.247/87, o empregador fica desobrigado de conceder o vale transporte se proporcionar por meios próprios ou contratados o deslocamento de seus trabalhadores.

§12- Os valores dispendidos em decorrência do deslocamento dos Empregados em regime onshore, em caso de Embarque Eventual, serão custeados pela Empresa, conforme políticas internas da Empresa. Aos Empregados em regime offshore será concedido um valor de ajuda de custo para compensação dos valores dispendidos durante o deslocamento, conforme políticas internas da Empresa.

§13- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário do Empregado para qualquer efeito legal, bem como a concessão da passagem aérea e rodoviária.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§14- A Empresa fornecerá aos seus Empregados, **plano de saúde compartilhado de assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo** através de planos que melhor convier à Empresa.

§15- Os dependentes legais dos Empregados e estes em situação de aposentadoria por invalidez farão jus ao plano de saúde e odontológico, exceto ao seguro de vida em grupo.

I- Para efeito do benefício dos planos de saúde e odontológico, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos e enteados menores de 18 (dezoito) anos e os maiores até 24 (vinte e quatro) anos desde cursando escola técnica ou ensino de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

Auxílio Creche – Auxílio Babá

§16- A partir do fim do período de licença maternidade a Empresa reembolsará (mediante comprovação de matrícula e mensalidade) às Empregadas em regime onshore e offshore na vigência do contrato de trabalho, até o valor mensal de **R$ 738,40 (setecentos e trinta e oito reais)**, para cada filho com idade até 4 anos e 12 meses, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento deste em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

I- A Empresa reembolsará, também, nas mesmas condições e valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

II- O "auxílio creche" não será cumulativo com o "auxílio babá", devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

III- A concessão da vantagem contida neste parágrafo está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 3.296, do Ministério do Trabalho (DOU de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.97 (D.O.U de 21.08.97).

IV- Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV.

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 art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio deverá compreender 07 (sete) dias trabalhados a bordo, e 23 (vinte e três) dias subsequentes de folga do empregado.

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 (catorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado que apresentar pedido de demissão durante o cumprimento da jornada de trabalho a bordo somente será desembarcado na data previamente programada pela empresa para a realização do transporte regular dos demais empregados, sem prejuízo do cumprimento do disposto no §2 desta Cláusula, ressalvados os casos de emergência e de força maior devidamente comprovado.

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- Caso o Empregado em regime offshore seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação nos dias de folga, os dias serão pagos sobre o salário base, calculados na fração de 1/30 por dia de treinamento.

I- Não obstante o disposto sobre o curso de treinamento e qualificação, a Empresa patrocinará o custo total do curso, bem como providenciará hotel, refeição e transporte.

§2- O Empregado em regime onshore ou offshore que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empresa se compromete a permanecer na Empresa por, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses contados da sua conclusão, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do referido prazo, ressarcir a Empresa um percentual do custo total do curso/pós-graduação na seguinte proporção:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes do término do curso	100%
Entre 0 e o 6º mês após o término	100%
Entre o 6º e o 12º mês após o término	70%
Entre o 12º e o 18º mês após o término	40%
Entre 18º e 24º mês após o término	20%
Após 24º meses	Isento

I- O ressarcimento do curso estabelecido neste acordo também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo Empregado, mesmo que não esteja relacionado com a sua área de atuação profissional dentre da empresa.

II- Caso o desligamento do Empregado ocorra antes de quitar integralmente o valor do curso/pós-graduação, a Empresa promoverá o desconto devido diretamente de suas verbas resilitórias. Se, mesmo nessa hipótese, ainda houver saldo devedor por parte do ex-Empregado, este assinará termo de dívida do referido valor em favor da Empresa, ficando essa autorizada a tomar as medidas legais em caso de não cumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§3- 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. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa arcará com a despesa do transporte do Empregado de volta a sua residência.

§4- 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 justificado e comprovado através de documento. O Empregado que não comprovar documentalmente a razão pela falta ao embarque, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela Requisição de Transporte (RT) da vaga ora reservada.

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

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

Desvio e Adaptação de Função

§6- Na hipótese de a Empresa submeter o Empregado a treinamento que implique o desempenho de função superior, o período de treinamento, no qual o Empregado receberá o mesmo salário acrescido de adicional relativo ao desempenho temporário da nova função, não poderá ultrapassar 3 (três) embarques ou 90 (noventa) dias, conforme o caso. Adaptado o Empregado à nova função, e de acordo com a sua avaliação, será automaticamente promovido; caso contrário, retornará a sua função de origem com a percepção do salário antigo.

§7- Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente durante o período em que durar a substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§8- A Empresa poderá remanejar temporariamente o salário base dos Empregados que trabalham em regime onshore, quando houver transferência para o trabalho em regime offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado em regime offshore, resulte em remuneração igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em regime onshore.

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

§9- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho, com redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei 5811/72.

§10- Em razão do disposto no art. 468 da CLT, as transferências previstas neste instrumento, somente serão aplicadas se houver a anuência por escrito do Empregado, manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

§11- Fica acordado que em caso de necessidade de mão-de-obra de uma unidade marítima e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, a Empresa poderá transferir o Empregado entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

Estabilidade à Gestante e Trabalho Offshore

§12- 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.

§13- Caso a gestante trabalhe em regime offshore, após a confirmação e notificação acerca da gravidez ela será alocada na base da Empresa (podendo, inclusive, ser alocada em uma de suas filiais ou na base de outras empresas do mesmo grupo, a critério da Empresa). Ao final da licença maternidade, a referida empregada deverá retornar a sua posição offshore exercida antes da gravidez.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§14- Os Empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

I- Considerando a natureza e a especificidade da operação offshore e a constante necessidade de transferir os Empregados de uma Unidade para outra, fica estabelecido que todos os Empregados (inclusive aqueles eleitos pelos Empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA) poderão ser transferidos de Unidade, sem qualquer alteração das condições do contrato de trabalho, inclusive com relação a eventual estabilidade provisória.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§15- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos Empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o Empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos Empregados offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- As horas trabalhadas no dia do desembarque poderão ser compensadas com as horas não trabalhadas no dia do embarque.

§2- A realização da jornada de trabalho em turnos de 12 (doze) horas não gera para o Empregado direito à percepção de qualquer adicional, seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso semanal remunerado, além daqueles já previstos neste instrumento.

I- Fica a Empresa autorizada a adotar sistema alternativo de controle de jornada, para os Empregados em regime offshore, consubstanciado em um controle através de planilha eletrônica denominada de *timesheet*, em cujo documento os Empregados lançarão, individualmente, o horário de início e término da jornada, assim como o horário de início e término de eventual jornada extraordinária.

II- Referido documento, ao final do período de apuração, será devidamente impresso e assinado tanto pelo Empregado quanto pelo supervisor respectivo, e encaminhado ao setor de recursos humanos.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A duração normal de trabalho dos Empregados em regime onshore será de 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com o horário e turno que lhe for determinado pela Empresa, podendo estes serem alterados, para qualquer outro horário e/ou turno, inclusive da noite para o dia e vice-versa, e de horário fixo para revezamento, e vice-versa.

Os intervalos para alimentação e repouso serão fixados, e igualmente poderão ser livremente alterados pela Empresa.

§5- As horas extraordinárias previstas neste acordo, para os Empregados em regime onshore, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal. Nesta hipótese, o excesso verificado em um dia poderá ser remunerado como extraordinário ou compensado pela correspondente diminuição em outro dia, sem acréscimo de salário, desde que realizada no mesmo mês.

§6- Fica convencionado que as horas extraordinárias dos Empregados em regime de trabalho onshore somente serão realizadas com a prévia autorização por escrito de seu superior imediato.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Remuneração de Férias

§1- As férias dos Empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da CF.

I- Fica acordado que por ocasião das férias, o trabalhador offshore receberá 1/2 (um meio) ao invés de 1/3 (um terço) conforme determina a lei, desde que tenha 100% (cem por cento) de frequência nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o período aquisitivo.

§2- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

I- O pagamento das férias será sempre realizado integralmente em uma única parcela. Caso o empregado opte por usufruir as férias fracionadas em mais de um período, o pagamento das férias será realizado integralmente no primeiro período de utilização.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os Empregados o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pelos membros da CIPA. Contudo, todos os empregados da Empresa devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, cujo descumprimento do uso de EPI's ou inobservância dessas normas caracterizará falta do empregado.

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 até 72 (setenta e duas) 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 fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

§3- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo Empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§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 (noventa) dias.

I- As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. (Alterado pela Portaria nº 8, de 05 de maio de 1996).

II- Os prazos dosexames periódicos não se aplicam caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros complementares que forem necessários para comprovar se o Empregado está apto a ser demitido.

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, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o termino do 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 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

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

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- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do Empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do 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 de todos os documentos discriminados no art. 22 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2018, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- As condições de trabalho ora ajustadas vigoram no prazo assinado para o presente acordo, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho, conforme previsão do Enunciado n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

§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

GUNTHER GERD LEYEN
ADMINISTRADOR
BETA LULA CENTRAL OPERACOES MARITIMAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO SBM

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.