ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000247/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR083390/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000021/2018-15
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

BRASDRIL SOCIEDADE DE PERFURACOES LTDA, CNPJ n. 42.101.311/0001-97, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DARREN LEE HUNCHAK;

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.

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 2017 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **1.73% (hum ponto setenta e três por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 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 de trabalho *offshore* 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%

Adicional Noturno	26,00%
Adicional de Intervalo (HRA)	32,50%
Revezamento de Turno	22,50%
Sobreaviso (Lei 5.811/72)	20,00%

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque do(s) empregado(s) da EMPRESA contratado(s) pelo regime onshore, este(s) receberá(ão) apenas os adicionais de Periculosidade e Adicional de sobreaviso previstos no parágrafo supra, totalizando 50% (cinquenta por cento), exclusivamente ao período efetivamente embarcado offshore, sem prejuízo da folga adquirida na mesma proporção dos dias em que ficou embarcado offshore, que poderá ser gozada/compensada ou devidamente indenizada.

I- O adicional de periculosidade poderá também ser remunerada de forma proporcional ao período de embarque, desde que tal período seja considerado mínimo em conformidade com a Súmula 364 do TST.

II- Exclui-se do parágrafo supra os empregados ocupantes de Cargos de Diretoria, Gerência, Supervisão, Coordenação e Engenharia ou assemelhados, devido a natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam.

III- Os Cargos de Gerência e os cargos participantes do programa Trainee de Gerentes de Sonda não farão jus ao período de folga, considerando a natureza do Cargo que ocupam.

IV- Não obstante o estabelecido no parágrafo acima, os empregados receberão o adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento) quando laborarem no período noturno.

§3- Os adicionais previstos no §1 desta Cláusula, pagos aos empregados contratados pelo regime onshore (embarque eventual), na forma estabelecida no §2 acima, não integrarão à remuneração desses empregados sob nenhuma circunstância.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SITE

§4- Os adicionais previstos no §1 desta Cláusula, somente serão devidos aos empregados recém-contratados pelo regime offshore, após a conclusão de todos os treinamentos obrigatórios exigidos tanto pela Legislação quanto pela Contratante, e, sobretudo, os requeridos pela Matrix de Treinamentos própria, o que possibilitará a realização do primeiro embarque.

Das horas extras do empregado onshore

§4- As horas extras dos empregados onshore estarão sujeitas às regras estabelecidas no Banco de Horas (ANEXO).

§5- O pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR) será na base de 1/6 das horas extras efetivamente prestadas mensalmente, tendo em vista que vigora a "semana inglesa" (6 (seis) dias de trabalho com 1 (um) dia de descanso, preferencialmente aos domingos).

Das Horas Extras do empregado offshore

§6- As horas extras dos empregados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sexta; 80% quando trabalhadas após as 22:00 horas de segunda a sexta-feira; e 100% quando trabalhadas aos sábados domingos e em feriados.

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

II- Convencionam as partes que a EMPRESA pagará 02 (duas) horas extras por quinzena, considerando o divisor de 180 (cento e oitenta) horas, com o intuito de quitar os 10 (dez) minutos diários referentes às reuniões pré-turno de segurança, a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados *offshore* e técnica das operações.

III- Fica convencionado entre as partes signatárias deste instrumento coletivo que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões pré-turno, o pagamento da hora extra, será excluída não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva e/ou indenização correspondente às horas suprimidas.

Dobra

§7- 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, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicional / 30 = valor dia x nº de dias não folgados x 1.***

II- Nesse caso a EMPRESA está considerando como pagamento: o valor dos dias de dobra pelos dias que foi mantido em seu posto de trabalho além dos 14 dias e a indenização das folgas correspondentes aos dias trabalhados.

§8- O empregado que apresentar atestado médico após a realização do trabalho excedente (dobra), o período de afastamento será considerado como folga para efeito deste cálculo, com exceção ao Acidente de Trabalho ou doença a ele equivalente e ASO de inaptidão.

I- Tendo em vista o estabelecido neste parágrafo, as partes convencionam que a indenização da folga prevista no item I, §5º desta cláusula, esta condicionada ao efetivo embarque do empregado.

§9- Caso o empregado, após realizar uma dobra a bordo da plataforma da EMPRESA, apresente um atestado médico, o mesmo ficará impedido de realizar uma dobra durante 3 (três) meses, salvo em caso de necessidade imperiosa do serviço por solicitação expressa da EMPRESA.

Feriados

§10- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados de 1º de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, 21 de Abril, 1º de Maio, Sexta-Feira da Paixão, Corpus Christi, 7 de Setembro, 12 de outubro, 2 de Novembro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, corresponderá a 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 a razão de 100% (cem por cento).

Diária de Treinamento

§11- Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, farão jus a diária de treinamento referente ao pagamento de 50% (cinquenta por cento) de 01 dia simples de trabalho, todos os empregados *offshore* que participem de treinamento em terra durante o período de folga:

I- Somente será devido o pagamento do dia de treinamento ao empregado, se este for executado no dia de sua folga.

II- Caso o empregado seja recém-admitido sob o regime *offshore* e tenha sido encaminhado diretamente para realizar treinamento sem que tenha realizado qualquer embarque, não será devido a diária de treinamento.

III- Caso o empregado esteja retornando de afastamento pelo INSS ou período de atestado médico, também não será devido o pagamento caso o mesmo seja encaminhado para realizar treinamento.

IV- Não haverá pagamento da diária de treinamento ao empregado *offshore* que participe de treinamento durante o período em que normalmente estaria embarcado.

Auxílio Saúde

§12- A EMPRESA oferecerá aos seus colaboradores, através de EMPRESA especializada, Plano de Assistência Médica e Odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus.

I- A Empresa poderá ao término da vigência contratual dos planos de saúde e odontológico, alterar o tipo de contrato para CO-PARTICIPATIVO, porém limitando-se ao máximo de contribuição de 20% para exames e consultas e comunicando os funcionários com no mínimo 02 (dois) meses de antecedência.

II- Para efeito dos benefícios do Plano de Saúde e Assistência Odontológica consideram-se dependentes legais do segurado titular: o cônjuge ou companheiro(a), os filhos solteiros ou enteados com até 21 anos de idade ou até 24

anos de idade se comprovadamente universitários e sem rendimentos e os filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeito da declaração de Imposto de Renda.

III- Em caso de aposentadoria, serão automaticamente excluídos do Plano de Saúde e Odontológico, custeado pela EMPRESA, o empregado e seus dependentes.

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

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§13- A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório (SAT/RAT), feito junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado:

I- Cobertura Básica (Morte) garante ao(s) beneficiário(s) o pagamento de uma indenização, caso ocorra morte do segurado principal por causas naturais ou acidentais durante a vigência da apólice, em um valor equivalente a 100% (cem por cento) do capital segurado individual.-

II- A indenização especial de morte por acidente (IEA), garante ao(s) beneficiário(s) em caso de morte do segurado principal, ocasionada exclusivamente por acidente pessoal coberto ocorrido durante a vigência da apólice, em um valor equivalente a 100% (cem por cento) do capital segurado individual.

III- O(s) beneficiário(s) do seguro será(ão) aquele(s) designado(s) pelo segurado principal em sua Proposta de Adesão ou em outro documento hábil, podendo ser substituído(s), a qualquer tempo, mediante solicitação formal à Icatu Hartford, preenchida e assinada pelo próprio segurado.

IV- Na falta de indicação de beneficiário(s), ou se por qualquer motivo não prevalecer a que for feita, o capital segurado será pago de acordo com o que determinar a legislação em vigor à época.

V- Serviço de Assistência Funeral (SAF) garante a realização dos serviços de assistência Funeral em caso de morte do titular da apólice: o cônjuge ou companheiro(a), os filhos solteiros ou enteados, com até 21 anos de idade ou até 24 anos de idade se comprovadamente universitários e sem rendimentos e os filhos inválidos, assim considerados aqueles elegíveis para efeito da declaração de Imposto de Renda.

Auxilio Creche

§14- A EMPRESA adotará o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no §1º, do art. 389, da CLT. Para tanto, reembolsará as despesas mensais com creche ou babá para cada filho recém-nascido de todas as funcionárias, após o retorno da mesma as atividades laborais, até um período máximo de 06 (seis) meses até o limite mensal de nomáximo **R$334,27 (trezentos e trinta e quatro e vinte e sete centavos)** por filho, nos termos do art. 1º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.296, de 03 de Setembro de 1986.

I- Somente serão reembolsados as despesas devidamente comprovadas através de (i) recibo emitido pela instituição, ou (b) cópia do recibo mensal de pagamento à babá, e (ii) contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, e (iii) inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

Auxílio Alimentação

§15- A EMPRESA fornecerá exclusivamente aos empregados *onshore,* o benefício de ticket Refeição e/ou Alimentação sem ônus para o empregado no valor de **R$ 941,03 (novecentos e quarenta e um reais e zero três centavos).**

I- A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados *offshore* vale alimentação no valor de **R$ 295,27 (duzentos e noventa e cinco reais e vinte e sete centavos)**, sem ônus para o empregado.

II- O beneficio do auxilio alimentação será vigente também no mês das férias, sendo assim não deixará de ser fornecido em nenhum mês do ano para os empregados ativos, ou seja, para aqueles que estiverem exercendo suas atividades laborais.

Ajuda de custo

§16- Considerando que os empregados *offshore* têm alimentação a bordo, a EMPRESA concederá adicionalmente a todos esses empregados, ticket-refeição no valor de **R$111,39 (cento e onze reais e trinta e nove centavos)** como ajuda de custo apenas para os dias de embarque e desembarque.

I- O beneficio da ajuda de custo será vigente também no mês das férias, sendo assim não deixará de ser fornecido em nenhum mês do ano para os empregados ativos, ou seja, para os empregados que estiverem exercendo suas atividades laborais.

Convênio Sued Card

§17- Todos os empregados onshore e offshore terão direito ao convênio Sued Card, no qual receberão um cartão magnético Sued Card para utilização em rede credenciada (verificar conveniados no site) com limite de crédito de R$ 300,00 (trezentos reais). A fatura será descontada em folha de pagamento do mês subsequente.

Previdência Privada

§18- Observadas as regras do contrato de adesão do Plano de Previdência Privada, implementado pela Empresa, com opção e participação dos empregados, será de total responsabilidade do participante a partir de seu desligamento da Empresa.

I- A adesão varia de 1% (um por cento) à 5% (cinco por cento) do salário base mensal, sendo que a empresa participa com o mesmo percentual que o empregado optou.

II- As regras que regem o acordo da Previdência privada podem ser solicitadas/esclarecidas com o Departamento de Benefícios da empresa.

Empréstimo consignado

§19- A empresa fornecerá ao empregado opções de empréstimo consignado em duas instituições financeiras distintas. O empréstimo será concedido mediante aprovação da entidade financeira e as parcelas serão descontadas automaticamente em folha de pagamento. No caso do desligamento de empregado, com parcelas de empréstimo a pagar, o saldo devedor será descontado em rescisão contratual até atingir o valor máximo de 30% do valor líquido das verbas rescisórias. Caso este valor não seja suficiente para quitar totalmente o empréstimo, as instituições financeiras serão responsáveis pela cobrança.

I- A empresa poderá, caso julgue conveniente, suspender a concessão deste beneficio sem necessidade de aviso prévio.

Passagem aérea

§20- A empresa fornecerá passagem aérea de acordo com as regras estabelecidas internamente.

§21- Os benefícios concedidos pela Empresa aos seus empregados, 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 do art. 458 todos da CLT.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A empresa possui um programa de promoções para empregados offshore, intitulado "WWC - World Wide Competence" no qual os empregados devem atender a uma matriz de competências, cumprindo a programação de treinamentos agendados, bem como sendo avaliados pelos Supervisores na plataforma, tendo em vista galgar promoções ou avanços de níveis, dependendo das vagas disponibilizadas pela empresa na ocasião.

§2- Caso o empregado offshore seja requisitado pela EMPRESA a atender a cursos e/ou treinamentos no continente em dia(s) de folga, será devida a indenização com adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) de 1 (um)

dia de sua remuneração, por dia em curso ou treinamento.

I- Em casos de treinamentos no exterior, será correspondente a um dia de sua remuneração, os dias da viagem e os finais de semana, e será considerado 2 (dois) dias de sua remuneração para dia de efetivo treinamento durante a semana.

§3- A EMPRESA poderá, a seu critério e segundo suas necessidades, custear e oferecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento.

§4- A EMPRESA poderá oferecer aos seus empregados cursos de aperfeiçoamento e qualificação. Na hipótese de o empregado se demitir ou caso seja demitido por justa causa durante ou após a realização de qualquer curso custeado pela EMPRESA, deverá prontamente ressarcir a EMPRESA do valor total do curso, de acordo com as seguintes proporções:

a) Se o pedido de desligamento voluntário da EMPRESA, ou dispensa do empregado por justa causa, ocorrer no período de experiência (90 dias), o empregado obriga-se a reembolsar a EMPRESA em valor correspondente a 100% do custo do curso ou até o valor correspondente à rescisão;

b) Se o pedido de desligamento voluntário da EMPRESA, ou dispensa do empregado por justa causa, ocorrer no transcurso do primeiro ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a EMPRESA em valor correspondente a 66% do custo do curso;

c) Se o pedido de desligamento voluntário da EMPRESA, ou dispensa do empregado por justa causa ocorrer no transcurso do segundo ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a EMPRESA, em valor correspondente a 33% do custo do curso;

d) Se o pedido de desligamento voluntário da EMPRESA, ou dispensa por justa causa, ocorrer no transcurso do terceiro ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a EMPRESA em valor correspondente a 11% do custo do curso;

e) Se o pedido de desligamento voluntário da EMPRESA, ou dispensa por justa causa, ocorrer após o transcurso do terceiro ano da data de conclusão do curso, não haverá qualquer reembolso à EMPRESA;

I- Em casos excepcionais, decorrentes de força maior ou justo motivo, a critério da EMPRESA, poderá esta, após deliberação entre Gerente de Recursos Humanos e/ou Diretor Geral, dispensar o empregado do devido reembolso.

II- A eventual dispensa do empregado de reembolsar os custos do curso não estará sujeita a critérios de equiparação de motivos, vez que cada caso será submetido a deliberação dos gerentes acima designados, não cabendo a qualquer outro empregado, questionar tal critério.

III- Todos e quaisquer custos decorrentes de treinamentos não realizados por motivo de falta de empregado serão descontados de seu pagamento, salvo em casos de acidentes, atestados médicos ou força maior devidamente comprovado pelo empregado.

Normas Disciplinares

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

§6- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá, obrigatoriamente, comunicar a EMPRESA, no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta da comunicação dará direito a EMPRESA a cobrar do empregado as despesas relacionadas à perda de voo e *no show* de hotel, quando houver.

I- O não cumprimento dessa obrigação dará direito à EMPRESA de se ressarcir de todos os prejuízos causados pela reserva de sua vaga e, havendo repetição da conduta, após notificação pela EMPRESA será considerada falta podendo, a empresa tomar as medidas cabíveis de acordo com a legislação.

II- O pagamento da multa não exime a EMPRESA de promover os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penas de advertência e, na reincidência, em suspensão disciplinar e que, após poderá ser demitido.

III- Penalidades equivalentes previstas pelo atraso ou falta ao embarque, previstas neste instrumento, poderão ser aplicadas pela EMPRESA aos seus empregados na hipótese de desembarque antecipado e não justificado.

Desvio e Adaptação de Função

§7- Quando da eventual necessidade do empregado regido pela Lei nº 5.811/72, substituir outro de nível hierárquico e/ou função superior, este empregado fará jus a perceber a diferença de salário referente aos dias trabalhados naquela função, como também os dias correspondentes a estes em folga, exceto os profissionais da área de saúde e ou trabalhadores que estejam a bordo sob contrato internacional.

I- A diferença de função só ocorre para os empregados que trabalham em função diferente a que possui, não se aplicando neste caso o pagamento de diferença de níveis na mesma função.

§8- Caso a EMPRESA solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime *onshore*, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

§9- O empregado, quando estiver em treinamento para exercer função hierarquicamente superior, fará jus à diferença de salário referente ao nível trainee da função superior que estiver executando, de modo que no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) constará o cargo para o qual o empregado poderá ser promovido / efetivado. Os assentamentos funcionais (Carteira de Trabalho, Ficha de Registro do Empregado etc.) somente serão retificados pela empresa na hipótese de o empregado **(i)** cumprir todos os cursos/treinamentos (competências) inerentes ao novo cargo, **(ii)** houver adaptação no novo cargo e **(iii)** desde que existam vagas a serem preenchidas por empregados em treinamento, conforme normas e políticas das empresas. O empregado somente terá direito à promoção se todos os requisitos cumulativos acima [itens (i) a (iii)] forem preenchidos e aprovados na avaliação, não havendo que se falar em redução salarial e/ou rebaixamento funcional, na hipótese de o empregado não ser promovido / efetivado no novo cargo pela empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§10- Poderá a EMPRESA remanejar o salário base do empregado *onshore*, quando houver transferência para o trabalho *offshore*, desde que somados os adicionais, resultem em uma remuneração igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime do trabalho *offshore*.

§11- Poderá a EMPRESA suprimir os adicionais do empregado *offshore* e, concomitantemente, aumentar o salário base, em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho *onshore*, desde que resulte em uma remuneração igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho *offshore*, o salário base, acrescido dos adicionais, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, somado ao reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

II- 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.

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, os quais deverão ser obrigatoriamente atestados pelo médico do trabalho da EMPRESA, esta emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato, e protocolar e arquivada 1 (uma) via no Ministério do Trabalho.

I- A EMPRESA garante o emprego, sem prejuízo do salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio doença acidentário, desde que tal acidente seja previamente reconhecido pelo médico do trabalho da EMPRESA.

II- A EMPRESA assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego, e seja comprovada pelomédico do trabalho ou clínica credenciada da EMPRESA.

III- O empregado acidentado que, por qualquer razão, evadir-se de hospitais a fim de não receber o respectivo tratamento médico, incorrerá em falta, podendo, a empresa tomar as medidas cabíveis de acordo com a legislação.

§14- Sempre que o empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado requerer ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso. Na hipótese do empregado não requerer o benefício ao INSS, não poderá cobrar da Empresa pagamento de salário vez que a partir do 16º dia de atestado médico, o empregado estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 - de 24 de julho de 1991.

I- Será de responsabilidade do empregado, comunicar e se apresentar a Empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, sobre a alta pela perícia médica do INSS.

II- O empregado afastado por atestado médico, independente do tempo de afastamento, deverá ser avaliado pelo médico do trabalho da empresa antes do retorno ao trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§15- Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço, e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria plena e integral, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§16- 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

§17- 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 para Dependentes

§18-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 dos empregados *offshore* observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 dias de trabalho por igual período de folga, podendo a jornada de trabalho ser diurna ou noturna.

I- A concessão de folgas no sistema de revezamento quita o repouso remunerado em conformidade com o art. 7º da Lei nº 5.811/72.

II- Considerando-se que a EMPRESA possui como atividade preponderante a alocação de mão de obra inerente a perfuração de poços de Petróleo, e que esta requer a manutenção de profissionais em algumas unidades perfuratrizes de terceiros trabalhando de forma ininterrupta em contratos com os clientes, as partes signatárias reconhecem a necessidade imperiosa de manter-se continuamente o trabalho de alguns empregados administrativos em terra, aos domingos e/ou feriados, para que estes estejam aptos a atender solicitações ou dar apoio às emergências técnico-operacionais e ou de segurança e saúde do trabalho, no caso de acidentes submetendo-os ao

sistema de revezamento de plantão. A CLT em seus artigos 67 – 70 e o Decreto n.º 27.048/49 servirão como base para regular as condições acordadas.

§2- A jornada semanal dos empregados da base, *onshore* e administrativo, será de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas) semanais, de segunda a sexta-feira das 7:30 às 16:30 horas com intervalo para repouso e/ou alimentação de 1h (uma hora) por dia, iniciando-se ao meio-dia, ressalvado o direito de a EMPRESA alterar o horário e o turno de trabalho, por necessidade de serviço.

§3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina, por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos. A simples utilização do celular 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.

I- Os empregados *onshore* que trabalham em regime de plantão perceberão o adicional de sobreaviso conforme CLT e seu pagamento deverá ser efetuado da seguinte forma:

- **salário/220 = valor/hora**
- **Valor/hora : 03 = valor/hora de sobreaviso**
- **Valor/hora de sobreaviso x pelo nº de horas de sobreaviso = valor devido a título de horas de sobreaviso**

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS

Duração e Concessão de Férias

§1- Considerando o disposto no art. 130, I e 134 da CLT, o empregado *offshore*, após gozar o período de suas férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a EMPRESA descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

§2- A partir da vigência Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista, 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.

§3- Os empregados offshore, poderão gozar as férias em 02 (dois).

I- Aos empregados offshore que irão dividir as férias, será indenizado o período da folga em que as férias estiverem compreendidas da seguinte forma: ***Salário base + adicional / 30 x nº de dias não folgados x 1,5.***

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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. O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança sujeita-se à advertência ou outras sanções legais cabíveis.

(i) 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; e

(ii) O empregado que não realizar os exames médicos no prazo estabelecido pela EMPRESA não poderá continuar trabalhando ante a expressa vedação legal, podendo a EMPRESA, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado, podendo a EMPRESA aplicar as sanções legais que entender pertinentes pela recusa injustificada.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A EMPRESA permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos, que determinem afastamento do empregado do desempenho de suas funções dos serviços contratados, somente serão aceitos se emitidos ou endossados por Médico do Trabalho da EMPRESA. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão quando necessário, ser acompanhados de competentes exames laboratoriais, radiológicos e outros que se façam necessários para atestar a necessidade, ou não, de afastamento do empregado, e a fim de serem validados ou ratificados pelo Médico do Trabalho da EMPRESA.

(i) O empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico;

(ii) Na hipótese de um empregado que trabalhe em regime *offshore*, residindo na Comarca de Macaé, se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e/ou participar em cursos de interesse da EMPRESA, deverá, obrigatoriamente, comparecer à EMPRESA para avaliação médica no prazo de 24 (vinte e quatro) horas e, exceto por casos fora do controle do empregado, que deverão ser por ele provados, antes da data programada para seu embarque; e

(iii) Caso um empregado que trabalhe em regime *offshore* resida fora da Comarca de Macaé/RJ e se julgue impossibilitado de comparecer à EMPRESA para a avaliação prevista, o mesmo deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou *e-mail*), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular contendo o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza, que a EMPRESA poderá aceitar ou não, a seu exclusivo critério. Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo empregado, a Empresa poderá encaminhá-los a profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

I- Em caso de atestado médico particular, os mesmos, só serão endossados pelo Médico do Trabalho da EMPRESA e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

II- Fica acordado que a EMPRESA concederá prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas para a apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo por fax ou por e-mail, acompanhado de laudo do médico e exames complementares informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer na EMPRESA devido à necessidade de repouso absoluto, a contar do dia da emissão do referido atestado. A não observância deste parágrafo implicará na não aceitação do atestado e consequentemente do desconto dos dias não trabalhados.

III- Fica também estabelecido que o empregado deverá apresentar-se no dia seguinte ao término do seu atestado para avaliação do Médico do Trabalho da EMPRESA e posterior liberação, prorrogação ou afastamento das atividades laborais. O não comparecimento no dia seguinte do término do seu atestado, implicará no desconto dos dias decorrentes até a data do seu comparecimento à EMPRESA.

§4- Em caso de mal súbito com menos de 72 horas que antecedem ao embarque deverá o empregado:

1) Procurar atendimento médico em sua cidade.

2) Tirar cópia do resultado dos exames realizados.

3) Anotar o telefone do local de atendimento para que o serviço médico da EMPRESA possa entrar em contato, caso julgue necessário.

4) Ligar imediatamente para logística, solicitando o seu comparecimento no serviço médico da EMPRESA na segunda-feira, se o mal-súbito ocorreu durante o final de semana, ou, se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

I- O envio do atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original à EMPRESA.

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

Exames Médicos

§6- É de inteira responsabilidade do empregado manter o seu ASO atualizado de acordo com o PCMSO da EMPRESA.

I- O não cumprimento deste implicará no recebimento de uma carta de advertência e, consequentemente, o desconto dos dias em que o empregado esteve com seu ASO vencido até a apresentação do seu exame APTO ao trabalho.

II- De acordo com o previsto no subitem 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.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A EMPRESA fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o 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 sindical, não fará jus a estabilidade prevista neste instrumento.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição assistencial, 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 assistencial 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 de desconto da contribuição assistencial, bem como a sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados beneficiados pelo presente acordo, o direito de oposição a referida contribuição, na do art. 545 da CLT, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura do presente acordo coletivo, 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 de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados por escrito, na qual será encaminhado à EMPRESA para o efetivo desconto.

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 - 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 PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo levará em conta as exigências do artigo 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 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 sua repactuação e/ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será a 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 empregados que pertence a Categoria dos Marítimos.

§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

DARREN LEE HUNCHAK
DIRETOR
BRASDRIL SOCIEDADE DE PERFURACOES LTDA

ANEXOS
ANEXO I - BANCO DE HORAS

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - "BANCO DE HORAS" 2017/2018, abrangendo os empregados da Empresa que prestam ou venham a prestar serviços nos estabelecimentos em terra doravante designados "empregado onshore" que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

Considerando as peculiaridades da indústria, sobretudo mobilidade de frota (unidades marítimas) de um país para outro, em que os serviços da Empresa são ou podem ser prestados, assim como o possível aumento e posterior diminuição das atividades da Empresa periodicamente;

Considerando o disposto na Lei 9.601/98; e

Considerando que o Sindicato e a Empresa estão comprometidos e alinhados na inciativa de não permitir perda de renda para os empregados onshore sem compensação de folgas a serem gozadas em período de menor atividade da Empresa;

Resolvem, de comum acordo, a Empresa e o Sindicato estabelecer as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira – São participantes deste acordo, todos os empregados onshore, excluídos aqueles dispensados de registrar frequência, ocupantes de cargos de supervisão, engenharia e gerência, em virtude da natureza de suas atividades, e uma vez que não são sujeitos a controle de jornada e, por conseguinte, às regras aqui estabelecidas. Os Jovens Aprendizes também, não estarão comtemplados neste acordo, uma vez que o controle de sua jornada é estabelecido na legislação do Programa de Jovem Aprendiz.

Cláusula Segunda - A carga horária da Empresa permanecerá de 8 (oito) horas de trabalho por dia, e 40 (quarenta) horas semanais, com intervalo de 01h (uma hora) para refeição e descanso.

Parágrafo Primeiro. Ficam estabelecidos os seguintes horários de trabalho:

a) Empregados onshore*: Entrada às 7h30, intervalo do almoço de 12h às 13h e término do expediente às 16h30.*

Parágrafo Segundo. Cada hora acumulada dentro do "BANCO DE HORAS" será compensada na razão de 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, a cada 01 (uma) hora trabalhada o empregado terá direito a 01 (uma) hora a ser compensada, independente do dia da realização, Segunda-Feira a Sexta-Feira, Sábados, Domingos ou Feriados.

Paragrafo Terceiro. Cada hora acumulada dentro do "BANCO DE HORAS" que não seja compensada após o período estabelecido neste Anexo, será indenizada com adicionais de 100% (cem por cento), independente do dia da realização, Segunda-Feira a Sexta-Feira, Sábados, Domingos ou Feriados, utilizando sempre o divisor de horas mensais como 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Paragrafo Quarto. As horas negativas não compensadas pelo empregado dentro do período estabelecido pela empresa, será descontado ao final do prazo do banco de horas.

Cláusula Terceira - As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitando ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme previsto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Cláusula Quarta - O limite mensal máximo de horas positivas não poderá ultrapassar 24 (vinte e quatro) horas e o limite mensal máximo de horas negativas não poderá ultrapassar 16 (dezesseis), devendo o empregado proceder à compensação, não podendo ultrapassar o período de 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro. Não será permitida a compensação do intervalo para refeição e descanso.

Parágrafo Segundo. A carga horária será apurada mensalmente no 15º (décimo quinto) dia de cada mês, relativamente ao mês anterior.

Parágrafo Terceiro. Todas as compensações deverão ser ajustadas previamente com o supervisor imediato do empregado, com base na demanda de serviços e critério da EMPRESA, ficando vedada a compensação de horas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Quarto. Os empregados poderão ter acesso ao histórico de saldo de horas computadas no "BANCO DE HORAS", quando solicitado.

Parágrafo Quinto. As horas extras realizadas durante os plantões em que o empregado estiver a disposição da Empresa, não serão computadas para o "BANCO DE HORAS", estas serão pagas normalmente conforme a regra constante no instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho (Cláusula Quarta - §4).

Parágrafo Sexto. Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, o saldo do "BANCO DE HORAS" será igualmente suspenso quando do seu afastamento, sendo quitado no retorno, se este for após a data de fechamento acertado com o Sindicato.

Cláusula Quinta - Caso as horas não sejam compensadas no período de 12 (doze) meses, as mesmas serão quitadas juntamente com o salário do mês subsequente ao término do referido período, em caso de saldo positivo haverá o pagamento sem nenhum acréscimo além dos previstos neste dispositivo e sendo o saldo negativo haverá o desconto.

Cláusula Sexta - Ocorrendo a rescisão de contrato de trabalho, o empregado receberá juntamente com o pagamento das demais verbas rescisórias, as horas positivas creditadas a seu favor no "BANCO DE HORAS", tendo por base de cálculo o salário do dia da extinção do contrato de trabalho, sem nenhum acréscimo além dos previstos neste dispositivo, bem como, na hipótese deste saldo resultar negativo, será o mesmo compensado com os valores rescisórios devidos.

Cláusula Sétima - 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.

Cláusula Oitava - A partir de 01 de Novembro de 2016 a Empresa poderá passar a adotar o horário flexível para Banco de Horas de acordo com as regras abaixo, podendo ser retirado a qualquer momento, de acordo com as necessidades estratégicas da Empresa:

Parágrafo Primeiro. A proposta para o horário flexível ficaria da seguinte forma:

- 07:30 à 08:29 - Horário Flexível
- **08:30 a 10:59 - Horário Núcleo**
- 11:00 a 11:59 - Horário Flexível
- 12:00 a 13:00 - Horário de almoço obrigatório
- 13:01 as 13:59 - Horário Flexível
- **14:00 as 15:29 - Horário Núcleo**
- 15:30 as 16:30 - Horário Flexível

Parágrafo Segundo. O Horário Núcleo não pode fazer parte do acordo. Neste horário o colaborador deverá estar na empresa.

Cláusula Nona - Considerando a realização da reunião diária de segurança (DDS de pré-turno) para funcionários do Almoxarifado, não haverá, **excepcionalmente para este setor**, a disponibilidade do horário flexível na parte da manhã, que se refere ao período de 07:30hs as 08:30hs.

Cláusula Décima - Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente.

Cláusula Décima-Primeira - O presente instrumento de Compensação de Horas de Trabalho - "BANCO DE HORAS" **terá validade de 12 (doze) meses, a contar da data de assinatura deste termo**, podendo ser renovado mediante acordos formalizados com o Sindicato da Classe.

E estando as partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente instrumento, para que surtam seus efeitos jurídicos legais.

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS BRASDRIL

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.