ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000249/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/01/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR084083/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000023/2018-12
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

BW OFFSHORE DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 09.406.370/0001-06, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). JON HARALD SCHIE KILDE;

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- Em 1º de setembro de 2017 a Empresa concederá a seus empregados, um reajuste salarial de **5% (cinco por cento),** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2017.

I- A Empresa compromete-se a efetuar o pagamento dos salários de todos os empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

§2- Fica a Empresa autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

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, com jornada de 14 x 14 dias que incidirão 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- Os adicionais descritos no § 1º deverão ser calculados sobre o salário base do empregado offshore. O adicional noturno e de Repouso Intervalo (HRA) já incluem o valor proporcional à periculosidade.

§2- Nos casos em que o empregado estiver laborando no regime de sobreaviso de que trata a Lei n.º 5.811/72, recebendo o respectivo adicional de 20%, o empregado não fará jus ao Adicional Noturno nem ao Adicional de Intervalo (HRA) elencados no §1º da presente cláusula.

Embarque Eventual

§3- Fica acordado que em caso de embarque de empregado contratado pelo regime onshore serão devidos os adicionais abaixo discriminados, calculados de forma proporcional e exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- A Empresa pagará o adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento) aos empregados em embarque eventual, somente quando estes laborarem no horário noturno e não estiverem laborando em regime de sobreaviso, recebendo o adicional correspondente na forma da Lei n.º 5.811/72.

II- Aos empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarque em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade pelos dias que eventualmente permanecerem embarcados, visto que não se enquadram no regime de trabalho "*offshore*", conforme definido e previsto em lei.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores *onshore,* quando não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda-feira a sexta-feira, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos sábados, domingos e feriados, aplicando-se o divisor 220 (duzentos e vinte).

§5- As horas extras dos trabalhadores onshore, quando realizadas em eventual embarque, quando não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) aplicando-se o divisor 220 (duzentos e vinte).

§6- As horas extras dos trabalhadores offshore serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), aplicando-se o divisor 180 (cento e oitenta).

Dobra

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

I- O pagamento das folgas correspondentes aos dias trabalhados pelos empregados *offshore*, quando não proporcionadas pela Empresa, será realizado de acordo com a seguinte forma:(**salário base + adicionais) / 30 =**

valor dia x n.º dias não folgados x 2.

II- Na hipótese do trabalhador offshore, após a realização da dobra, apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho da Empresa, acidente de trabalho, com emissão de CAT e ASO inapto.

Feriado

§8- Quando o regime normal de trabalho cumprido pelo empregado *offshore* coincidir com os seguintes feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, sexta feira da paixão, Corpus Christi, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, será pago 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*, e que este será pago com adicional de 100% (cem por cento). Este feriado abrange apenas o empregado *offshore* e será pago somente quando trabalhado a bordo.

Auxílio Alimentação

§9- A Empresa fornecerá aos empregados *offshore* cartão alimentação no valor de **R$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais)**, sem ônus para o empregado e sem natureza salarial, sendo que no mês de dezembro o valor do cartão alimentação será de R$ 1100,00 (mil e cem reais).

§10- Para os empregados *onshore* a Empresa fornecerá ticket refeição em número correspondente aos dias úteis, com valor unitário de **R$ 42,00 (quarenta e dois reais)**, vinculado ao PAT, bem como, cartão alimentação no valor de **R$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais)**, ambos sem ônus para o empregado e sem natureza salarial, sendo que no mês de dezembro o valor do cartão alimentação será de **R$ 1100,00 (mil e cem reais)**.

I- Fica estabelecido que os empregados afastados por auxílio doença e doença acidentária não receberão auxílio alimentação, enquanto perdurar o afastamento.

II- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da do auxílio alimentação, não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Saúde

§11- A Empresa fornecerá aos empregados *offshore* e *onshore*, por mera liberalidade, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem ônus e sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos solteiros até 24 anos, desde que cursando instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Adiantamentos Salariais

§12- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado, ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pai e mãe, ou outras circunstâncias a serem analisadas pela Empresa, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Seguro de Vida

§13- A Empresa concederá a seus empregados seguro de vida em grupo.

Ajuda de Custo

§14- Fica estabelecido que a Empresa adiantará a título indenizatório sem que haja qualquer integração ou incorporação nas parcelas trabalhistas e previdenciárias contratuais, uma ajuda de custo, conforme disposto no §2º, do artigo 457, da CLT, destinada a ressarcir as despesas do domicílio dos empregados até os respectivos locais de embarque para trabalho *offshore* e vice-versa, no valor de **R$330,00 (trezentos e trinta reais)** para todos os empregados que trabalham *offshore*, independentemente da distância do local de embarque para o trabalho *offshore*.

Auxílio Transporte

§15- A Empresa concederá aos empregados *onshore* vale transporte na forma da lei.

I- A Empresa poderá, por liberalidade, deixar de descontar o percentual previsto por lei, quando da realização do pagamento do vale transporte. Qualquer valor pago a título de vale transporte não terá natureza salarial.

II – A Empresa poderá disponibilizar vaga de garagem aos empregados *onshore*, que optarem por não receber vale transporte, sem custo ao empregado. O valor correspondente ao aluguel da garagem não tem natureza salarial.

§16 – Aos empregados *offshore* a Empresa concederá passagem aérea do local da residência para o local do embarque, podendo ser substituída por transporte rodoviário, quando possível**.**

I- Para efeito do benefício 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, arcará com os custos excedentes do transporte a partir do novo endereço, quando não forem pré-aprovadas pela gerência responsável.

Plano de Previdência Privada

§17 - Os empregados *onshore* terão direito de aderir ao plano de previdência privada da Empresa, devendo, contudo, em caso de adesão, observar as regras do plano que poderão ser alteradas periodicamente sem que isso implique em alteração contratual lesiva ao empregado. Esse benefício não terá natureza salarial e será concedido exclusivamente aos empregados que optarem por aderir ao programa, não cabendo qualquer interpretação extensiva deste parágrafo.

Reembolso de despesas com curso de língua inglesa e academia de ginástica

§18 - A empresa poderá, a seu exclusivo critério, reembolsar os empregados *onshore* dos gastos incorridos com curso de língua inglesa e atividade física, sem que o reembolso dessas despesas tenha natureza salarial.

I- O reembolso das despesas com curso de língua inglesa e atividade física será concedido de forma discricionária pela Empresa exclusivamente aos empregados onshore, bem como serão registrados sob as respectivas rubricas próprias nos contracheques dos empregados, sempre quando receberem tal benefício.

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 caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o cumprimento do aviso prévio será com base no determinado no artigo 487 da CLT, ficando a critério da empresa a liberação do cumprimento do Aviso Prévio.

I- A liberação do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado (a) o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão, o cumprimento do aviso prévio também será com base no artigo 487 da CLT, ficando também a critério da empresa a liberação do cumprimento do Aviso Prévio.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado(a) dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo 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 (FPSOs), fica estabelecido que o pedido de demissão por parte do empregado(a) deverá ocorrer durante o seu período de folga.

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 *offshore* seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de qualificação técnica ou treinamentos patrocinados pela Empresa, em terra, em seu período de folga, cada dia de treinamento será pago de acordo com a seguinte fórmula: **(salário base + adicionais/ 30) x número de dias de curso.**

I- Além do pagamento dos dias de curso, a Empresa concederá a todos os empregados, alimentação, transporte e hospedagem quando necessário.

§2- É facultado à Empresa conceder adiantamentos para treinamento, quando solicitado pelo empregado, desde que o adiantamento não seja superior ao valor total devido ao empregado no final do curso.

I- O empregado autoriza o desconto no contracheque do final do mês o valor adiantado,na hipótese de adiantamento do valor referente ao curso, e na ausência do empregado ao curso agendado.

§3- Sempre quando oferecidos os cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, necessários ao desenvolvimento das suas atividades laborais, os empregados inscritos se comprometerão a comparecer a todas as sessões.

I- A ausência injustificada às sessões dos cursos ou treinamentos, patrocinados pela Empresa e necessários ao desenvolvimento das atividades laborais do Empregado, oferecidos **nos horários de trabalho** será tratada como falta para todos os fins de direito, sendo descontado do Empregado o salário correspondente aos dias de ausência.

II- Caso o empregado inicie o curso e não o conclua por qualquer motivo, salvo força maior, a Empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido, incluindo as despesas necessárias à sua realização.

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

Normas Disciplinares

§4- Os empregados deverão manter atualizados os seus dados cadastrais junto ao departamento de Recursos Humanos, sob pena de não fazer jus aos benefícios previstos nesse acordo que depende de atualização cadastral.

§5- 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.

§6- 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 de Transporte Aéreo).

I- A falta de comunicação autoriza a Empresa a cobrar do empregado a multa cobrada pela RTA (no show), da vaga ora reservada.

II- O pagamento da multa não impede exime a Empresa de promover os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penalidades previstas em lei.

§7- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais da Empresa, no que tange a seus negócios, *know-how*, técnicas, tecnologia, documento 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.

I- O empregado que não observar e descumprir o disposto neste instrumento dará ensejo à demissão por justa causa, nos termos da lei.

Desvio e Adaptação de Função

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

I- As partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento, ou sem exercer efetiva atividade operacional *offshore*, será observada a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mesmo que o empregado esteja recebendo os adicionais previstos pela execução dos trabalhos *offshore*, a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará as folgas previstas na Lei n.º 5.811/1972.

§9- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento, com o efetivo exercício em função superior, para futuramente vir exercê-la, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§10- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, e não o salário do empregado substituído. Tal pagamento se aplica exclusivamente ao período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§11- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore quando houver transferência para o trabalho onshore, desde pague ao empregado indenização correspondente a um só pagamento igual à média dos adicionais percebidos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso, nos termos do parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore, a sua remuneração passará a ter, no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que porventura tiver ocorrido.

§12- Quando houver necessidade da transferência de empregados *onshore* para o trabalho *offshore*, o salário base poderá ser reduzido, desde que a remuneração total com os adicionais que faz jus os empregados offshore seja igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando do exercício de trabalho *onshore*.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho onshore, a sua remuneração passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial que porventura tiver ocorrido. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário.

§13- 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

§14- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade na Aposentadoria

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

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa, por escrito, até 30 dias antes do início do período de 1 (um) ano da estabilidade provisória ora previsto.

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 de Prevenção de Álcool e Drogas

§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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores *offshore*, observará o regime de 12 (doze) horas de efetivo trabalho por 12 (doze) horas de descanso na forma da Lei n.º 5.811/72, sendo 14 (catorze) dias trabalhados por igual período de folga.

§2- O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa aos empregados que trabalhem nas condições estabelecidas neste acordo, não será considerado como hora extra, nem tampouco, como hora *in itinere*.

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 jornada de trabalho dos empregados onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho semanais, com base no determinado no art. 58 da CLT.

I- O empregado concorda, ainda, que a critério da Empresa, poderá laborar em jornada suplementar, desde que sejam compensadas tais horas extras em outros dias de trabalho na mesma semana e observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, observadas todas as regras legais aplicáveis, inclusive a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho.

§5- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. 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.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§6- A Empresa manterá 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. Este sistema de compensação denominar-se banco de horas.

I- O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a Empresa ou determinado setor.

II- Iniciado o processo, gera a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§7- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 12 meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

§8- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 1(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

I- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado ou por justa causa, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§9- 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 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. 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- Fica ajustado entre a Empresa e seus empregados que somente serão aceitos, para fins de justificação de faltas/ausências, atestados médicos que observem a gradação prevista no §2º do artigo 6º da Lei 605/1949 e no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/1949. Qualquer atestado que não observe esta gradação não será considerado válido, sendo que o empregado poderá ter o (s) respectivo(s) dia(s) descontado(s). Desde que observada a gradação anterior, atestados emitidos por médicos particulares deverão ser avaliados pelo Médico do Trabalho da Empresa, a quem compete ratifica-los ou não, para efeito de justificativa da falta. Nesse caso, caberá ao médico exigir os resultados dos exames médicos, prescrição para medicamentos, entre outras exigências a seu critério.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 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 n.º 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 o empregado de entregarem o atestado original à Empresa.

III- O empregado que apresentar atestado médico que não exceder 15 (quinze) dias receberá seu salário-base, sem prejuízo dos adicionais. No caso de o atestado médico exceder 15 (quinze) dias, o pagamento do tempo excedente ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

IV- Fica expressamente ajustado entre a Empresa e seus empregados que, em caso de apresentação de atestado médico durante o período destinado à folga, não haverá suspensão da contagem do período destinado à folga. Consequentemente, expirado o prazo da folga ou do atestado, o empregado deverá embarcar imediatamente e cumprir a jornada contratual pactuada.

V- Fica ajustado, ainda, que caso o período de afastamento do empregado coincida com seu período de folga, mas os dias de afastamento ultrapassem referido período, será indispensável a apresentação de atestado médico também para esse período de licença médica que ultrapassar o período de folga.

VI- Caso o empregado seja afastado por licença médica durante seu período de embarque, fica ajustado que o período de folga será correspondente ao número de dias efetivamente embarcados.

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

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 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.

II- O não comparecimento no prazo estipulado sujeita o empregado ao desconto dos salários, a partir da data em que o exame deveria ser realizado, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá ao empregado (a), o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação 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(a) 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade 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(as) 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 a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente 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(as) 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 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 e seguintes 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
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento comprometem-se 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 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 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 toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem do presente acordo os empregados(as) pertencentes à 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

JON HARALD SCHIE KILDE
ADMINISTRADOR
BW OFFSHORE DO BRASIL LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO BW OFFSHORE

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA PRESENÇA ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO BW OFFSHORE

Anexo (PDF)

ANEXO III - LISTA APROVAÇÃO ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO BW OFFSHORE

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.