ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000160/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/01/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067364/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.100484/2021-94
DATA DO PROTOCOLO: 18/01/2021

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

VENA CONTRACTA RIO - INDUSTRIA E COMERCIO DE MATERIAL HIDRAULICO EIRELI, CNPJ n. 08.889.091/0001-70, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). SUZANA GONCALVES DA SILVA;

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 2020 a 31 de agosto de 2021 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 2020, 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 2020.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2020 a 31/08/2021, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime misto de trabalho, queincidirão sempre sobre o salário-base e de forma não cumulativa, da seguinte forma:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	20%
Adicional HRA	32,50%
Horas Jornadas	41,60%
Total	124,10%

§2- Os empregados em embarque eventual receberão os adicionais de forma proporcional ao período em que estiverem efetivamente embarcados, exceto o adicional de periculosidade que deverá ser pago de forma integral conforme estabelece o inciso XVIII do art. 611-B da CLT, mais as folgas adquiridas pelos dias em que permanecerem embarcados.

§3- Os empregados gozarão de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, sendo devido o HRA, apenas do período suprimido. Caso o empregado goze do intervalo de repouso e alimentação, o adicional de 32,5% não será devido.

§5- O adicional noturno foi ajustado ao percentual da Lei 5.811/1972 e a CLT, para adequar a realidade do mercado e a competitividade entre as empresas do mercado.

I- Os empregados em regime misto e embarque eventual receberão o adicional noturno de 20% quando laborado no período noturno compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, conforme estabelece o art. 73 da CLT.

§5- Fica estabelecido que se o empregado em embarque eventual e regime misto de trabalho, desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque vez que o DSR já é direito adquirido do empregado no regime onshore.

Das Horas Extras

§6- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas 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.

II- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na Empresa, assim considerados, para efeito deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, movimentar contas bancárias em nome da Empresa, representar esta última perante quaisquer autoridades, mas também aqueles que por força dos cargos que ocupam dispõem de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier, nos termos do inciso II do art. 62 da CLT.

§7- A Empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram no regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

Dobra

§8- 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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.**

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, no caso de embarques antecipados, estas serão indenizadas da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

§9- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não apresentar atestado médico após sua realização. Caso o empregado apresente atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmos forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Feriados

§10- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 07 (sete) ao ano, quando trabalhados à bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

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

Auxílio Saúde e Odontológico

§11- A Empresa fornecerá ao trabalhador, assistência médica e odontológica com a participação do empregado no percentual de 30% (trinta por cento), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Seguro de Vida

§12- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os funcionários.

Auxílio Alimentação

§13- A Empresa fornecerá aos empregados administrativos e onshore, auxílio refeição/alimentação com valor diário de **R$ 18.00** nas proximidades de nossa base e **R$ 36.00** fora das proximidades de nossa base, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Ajuda de Custo

§14- A empresa custeia todo o transporte, alimentação e hospedagem durante a viagem dos empregados, sem ônus, não sendo necessário a ajuda de custo.

Auxílio Transporte

§15- A Empresa concederá aos empregados administrativos e onshore vale transporte na forma da Lei.

§16- Aos empregados que trabalham embarcados e que residam em local distante da sede da Empresa ou da área geográfica do local de apresentação para fins de trabalho e embarque, será concedido o transporte de ida ao trabalho e de volta à sua residência, em conformidade com a política da Empresa, sem ônus para o empregado.

§17- Faculta-se à Empresa proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral dos empregados que laboram em terra (onshore), na forma do art. 8°da Lei Federal n° 7.418/1985.

I- Fica acordado entre as partes que em virtude de algumas localidades não serem atendidas por transporte público e, portanto, deficiente para a compra do RIO CARD assemelhados, excepcionalmente, a Empresa poderá efetuar o pagamento do transporte do empregado em espécie, sendodescontado do empregado o percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base, e essa verba não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista.

§18 - Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§19- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias.

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 e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante o seu período de folga, bem como, o período sem convocação para o trabalho.

Do contrato intermitente

§4- A Empresa está autorizada a contratação pela modalidade intermitente, conforme disposto no **§3 do artigo 443 da CLT, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista**. Contudo, para contratação nessa modalidade, deverão ser observados os seguintes critérios:

I- O contrato deve ser escrito e deverá constar a ciência do empregado, bem como, termo explicativo de como se dará a comunicação dos dias de exercício das atividades;

II- O salário deverá ser pactuado em salário-hora com base no valor correspondente ao salário base vigente da categoria ou dos que exerçam a mesma função;

III- Garantia de manutenção do plano de saúde para os contratados, enquanto vigente o contrato.

§5- Os demais direitos e deveres, com exceções destes constantes nessa CLÁUSULA, acordo coletivo e contrato individual de trabalho, seguirão ao determinado na consolidação das leis trabalhistas - CLT, no que se refere a esse título (artigo 452-A da CLT).

§6- Em atendimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho em audiência realizada no dia 03/10/2018, não se aplica o contrato de trabalho intermitente para os empregados que laboram no regime de trabalho offshore, uma vez que os empregados offshore são regidos por Lei Especial que prevalece sobre a Lei Geral.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses. Caso o empregado peça demissão da empresa nesse período, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão até 12º mês	80%
Do 13º ao 17º mês	60%
Do 18º ao 21º mês	40%
Do 22º ao 24º mês	20%
Após o 24º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa.

II- A Empresa deverá observar a NR-37 que disciplina sobre a realização dos cursos e treinamentos.

§2- Durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como desistência.

I- Na ocorrência de uma ou de ambas as hipóteses acima descritas, a EMPREGADORA solicitará o ressarcimento total do valor ora investido, tais como transporte, hospedagem e "no show".

II- Tal ressarcimento se dará de comum entendimento com o empregado, podendo ser efetuado por meio de desconto mensal de seu salário e/ou no ato da rescisão do contrato de trabalho.

III- Caso a Rescisão do Contrato de Trabalho se dê antes da quitação do pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente das verbas rescisórias devidas. Ocorrendo a rescisão do contrato e se ainda houver inadimplemento por insuficiência de saldo das verbas resilitórias eventualmente devidas ao ex-empregado, este assinará termo de confissão de dívida no valor do saldo devedor em favor da EMPREGADORA, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento 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 deverá arcar 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 comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição de Transporte Aéreo) 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- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Desvio e Adaptação de Função

§6- Na hipótese da Empresa remanejar o empregado para treinamento, que implique no exercício de função superior, o mesmo perceberá o mesmo salário durante o período de treinamento que não poderá exceder a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Após esse período, adaptando-se o empregado à nova função e de acordo com a avaliação recebida, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§7- Caso a Empresa remaneje um empregado para substituir temporariamente outro empregado e que implique no desempenho função superior, este, receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição.

Alteração do Contrato de Trabalho

§8- Nos contratos individuais de trabalho, a alteração 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

§9- 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 à Aposentadoria

§10- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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

Estabilidade à Gestante

§11- 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

§12- 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

§13- 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- O regime de trabalho dos empregados misto/offshore observará a jornada 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.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore serão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

I- Os empregados que trabalham na base ou em locais da Empresa cliente, deverão seguir o horário e a jornada estabelecida pela Empresa Cliente.

§4- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configura regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação da Jornada de Trabalho

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

I- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho

§6- A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

§7- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

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

II- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 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.

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

§8- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

§9- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§10- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

Docagem

§12- Quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros, todos os empregados permanecerão a bordo da unidade como se embarcados em alto mar estivessem uma vez que laboram sob a tutela da Lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto nos casos de força maior mediante autorização por escrito da Empresa.

I- Se, durante o período de manutenção não for possível o pernoite dos empregados dentro do navio ou plataforma a Empresa providenciará hotel ou alojamento em terra, sendo proibido a ausência dos empregados desses locais, em razão do trabalho tutelado pela Lei Federal n.º 5.811/72.

II- Salvo exceção expressa, caso o empregado, sem a devida e expressa autorização da Empresa, desembarque do navio ou plataforma ou se ausente dos alojamentos em terra, poderá ter os adicionais descontados proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade ou ausentar-se dos alojamentos, sujeito o trabalhador, ainda, à demissão, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.

III- As partes pactuam que quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros e, por motivo de força maior ou por impossibilidade operacional, o empregado tiver de pernoitar em hotel ou pousada, este não receberá o adicional noturno.

Dispensa da marcação de ponto no intervalo para refeições

§13- A empresa dispensará a marcação de ponto, nos horários destinados a repouso e alimentação.

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 da Economia.

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 segurança e 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa deverá enviar ao Sindicato a relação dos funcionários membros da CIPA.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou médicos credenciados pelo SUS, deverão quando necessário, ser acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

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, e os atestados médicos que não excederem 15(quinze) dias serão remunerados com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após essa data, o empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

§4- Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abona o dia de trabalho, caso em que as horas deverão compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§7- 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 180 (cento e oitenta) dias.

I- O prazo do exame periódico não se aplica 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 que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

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

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Sindicalização

§3- 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, de forma prévia e expressa, 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

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

§6- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 do mesmo.

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- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§8- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério da Economia, 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

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

SUZANA GONCALVES DA SILVA
SÓCIO
VENA CONTRACTA RIO - INDUSTRIA E COMERCIO DE MATERIAL HIDRAULICO EIRELI

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS - BANCO DE HORAS

O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - BANCO DE HORAS – 2020/2021, abrange os empregados da Empresa que prestam serviços nos estabelecimentos em terra doravante designados "empregado onshore" que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

Considerando as peculiaridades da indústria do Petróleo, sobretudo mobilidade de unidades marítimas de localidade para localidade dentro do país em que os serviços da Empresa são ou podem ser prestados, assim como o possível aumento e posterior diminuição das atividades da Empresa periodicamente antes que seja possível concluir o treinamento ou promoção ou contratação de empregados, na medida do necessário;

Considerando que o Sindicato e a empresa estão comprometidos e alinhados na iniciativa de não permitir perda de renda para os empregados, bem como a compensação em folgas a serem gozadas;

Resolvem, de comum acordo, a **Empresa Vena Contracta Rio Indústria e Comércio de Material Hidráulico EIRELI** e o **Sindicato Offshore** estabelecer as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira – Este acordo se aplica a todos os empregados onshore, excluídos aqueles dispensados de registrar frequência, ocupantes de cargos de gerência, engenharia e supervisão, em virtude da natureza de suas atividades, e uma vez que não estão sujeitos a controle de jornada e, por conseguinte, às regras aqui estabelecidas.

Cláusula Segunda – A carga horária da Empresa permanecerá de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo de 01:00h (uma hora) para refeição e descanso.

Parágrafo Primeiro – Cada hora acumulada dentro do banco de horas será compensada da seguinte forma:

I- De segunda-feira a sábado – para cada 01 (uma) hora acumulada será equivalente a 01 (uma) hora a ser compensada;

II- Domingos e feriados – para cada 01 (uma) hora acumulada será equivalente a 02 (duas) horas a serem compensadas.

Parágrafo Segundo – Cada hora acumulada dentro do Banco de Horas que não seja compensada após o período estabelecido neste instrumento, será indenizada da seguinte forma:

I- De segunda-feira a sábado – as horas extraordinárias acumuladas e não compensadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

II- Domingos e feriados – as horas extraordinárias acumuladas e não compensadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

Cláusula Terceira – 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 previsto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Cláusula Quarta – O limite mensal máximo de horas positivas não poderá ultrapassar (80) horas, devendo o empregador proceder à compensação.

Parágrafo Primeiro – Não será permitida a compensação no intervalo para refeição e descanso e nem aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Segundo– A carga horária será apurada mensalmente no (5º) dia de cada mês, relativamente ao mês anterior.

Parágrafo Terceiro – Todas as compensações deverão ser ajustadas previamente com o supervisor imediato do empregado onshore, com base na demanda de serviços e a critério da Empresa.

Parágrafo Quarto – Os empregados poderão ter acesso ao histórico do saldo de horas computadas no "Banco de Horas", quando solicitado.

Cláusula Quinta – Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, inclusive em razão de acidente de trabalho, o saldo positivo de horas existente no "Banco de Horas" será pago ao empregado onshore quando do seu afastamento, observados os prazos legais de pagamento de salários.

Cláusula Sexta – Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, o empregado receberá juntamente com o pagamento das verbas rescisórias, as horas creditadas a seu favor no "Banco de Horas", tendo por base de cálculo o salário vigente do dia da extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro – 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, este, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

Cláusula Sétima – O presente Acordo de Compensação de Horas de Trabalho – Banco de Horas, terá a validade de 12 (doze) meses, a contar de 01 de Setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, podendo ser renovado, mediante acordos formalizados com o Sindicato de Classe.

Cláusula Oitava – 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.

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

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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