**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000689/2020
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/05/2020
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR018000/2020
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13041.108213/2020-04
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/05/2020

**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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

APPLUS QUALITEC SERVICOS DE ENGENHARIA LTDA, CNPJ n. 16.599.987/0007-38, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ROGERIO MAJELLA LOPES PINTO ;

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 outubro de 2019 a 30 de setembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

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: 01/10/2019 a 30/09/2020**

**Dos Salários**

**§1-** Em1º de outubro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,68%** (dois virgula sessenta e oito por cento) incidente sobre o salário base praticado em setembro de 2019.

**§2-** Os empregados que percebam salário superior a **R$ 10.000,00** ou que exerçam Cargos de Confiança, não fazem jus ao reajuste salarial previsto neste instrumento, a razão é por que os reajustes desses empregados são negociados entre eles e Diretoria diretamente.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
### OUTROS ADICIONAIS

**CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2019 a 30/09/2020**

**Dos Adicionais**

**§1-** As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em **regime offshore e regime misto** que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

| | |
|---|---|
| Adicional de Periculosidade | 30% |
| Adicional Noturno | 20% |
| Adicional de Embarque (Horas Jornadas) | 50% |
| Total | 100,00% |

**§2**- Levando-se em consideração que o sistema de embarque praticado pela empresa depende das necessidades dos seus clientes, as quais não são regulares nem periódicas, entende-se que os períodos de trabalho embarcado (offshore) ou em operação terrestre remota (onshore) dos funcionários nem sempre se darão com a regularidade estabelecida na lei 5.811/72 de 14 dias trabalhados para 14 dias de descanso ou folga. Para lidar com esta característica do mercado em que a empresa atua, se estabelece o regime misto.

**I-** Fica acordado que os empregados em regime misto de trabalho, receberá os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

**II-** Fica excluído do parágrafo acima adicional de periculosidade em conformidade com a Súmula nº 364 do TST, devendo este ser pago de forma integral.

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

**IV-** Ainda considerando a crise do mercado e em virtude da interrupção do pagamento por parte dos clientes a empresa não pagará mais o dia de desembarque dos funcionários.

**Das Horas Extras**

**§3-** As horas extras dos trabalhadores offshore e de base serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), previamente autorizadas pela gerência.

**Dobra**

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

**I-** Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.**

**Feriado**

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

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

**Auxílio Alimentação**

**§6-** A Empresa concederá aos seus empregados ticket refeição ou alimentação a critério de escolha do empregado por um ou outro, no valor de **R$ 21,00**, correspondentes aos dias que estiverem efetivamente desembarcados, laborados em regime onshoresem integração ao salário, em razão da empresa ser filiada ao PAT e com a participação do empregado no custo no valor de 10% do valor do benefício com o respectivo desconto em folha de pagamento.

**§I-** Os empregados de funções administrativa na sede da empresa ou administrativos assim chamados receberão o ticket refeição ou alimentação em número correspondente aos dias úteis trabalhados, que doravante passará a integrar ao PAT, não tendo direito a sua percepção, os dias não laborados e os dias trabalhados em unidades de clientes onde o funcionário recebe alimentação.

**§7-**No caso de regime offshore o empregado não receberá o benefício de auxílio alimentação ou refeição, quando estiver embarcado, assim como no período de folga.

**Ajuda de Custo**

**§8-** A Empresa fornecerá aos trabalhadores offshore nos dias de embarques e desembarques o reembolso de despesas realizadas mediante relatório de despesas de viagens, sem natureza salarial, para os empregados que por natureza de cargo/função, realizarem serviços fora da Empresa em tempo parcial, total ou esporádico, evitando assim qualquer custo para o empregado com estadias, viagens e alimentação. E essa verba, por possuir natureza jurídica indenizatória, não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista, mesmo que ocorra com periodicidade mês a mês.

**I-** A Empresa paga aos empregados todas as despesas pré-embarque e pós-desembarque mediante reembolso.

**Auxílio Saúde e Odontológico**

**§9-** A Empresa poderá fornecer ao trabalhador plano de saúde e odontológico, na modalidade de plano coparticipação do empregado, sendo que a empresa arcará com a sua cota-parte de 70% do plano conforme exigência das seguradoras de planos de saúde coletivos e o empregado com a cota parte que lhe couber em contrato. Podendo o plano ser extensivo a todos os dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, sendo o 100% descontado do empregado.

**I-** Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos até 18 anos e ou até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica comprovadamente, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

**II-** Nas consultas em pronto atendimento, eletivas, exames clínicos e procedimentos clínicos em geral, o empregado co-participará pagando o percentual do valor da despesa fixada pelo Prestador de Serviço de Assistência Médica, na forma estabelecida no contrato de prestação de serviços médicos de plano de saúde coletivo firmado com a Empresa e termo de anuência ao plano.

**Seguro de Vida**

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

**Assistência Funeral**

**§11-** A Empresa fornecerá aos seus empregados, assistência funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho. O valor da assistência funeral previsto em apólice é até **R$ 3.960,00** (três mil novecentos e sessenta reais).

**Auxílio Transporte**

**§12-** A empresa concederá passagem rodoviária e aérea para seus empregados do escritório de Macaé/RJ até o local de embarque, de acordo com a política da Empresa.

**I-** Os trabalhadores que receberem passagem aérea, não farão jus à ajuda de custo.

**II-** Para efeito da concessão da passagem de retorno à base da empresa em Macaé/RJ, será considerado como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão em Macaé/RJ. Após a contratação, caso o funcionário mude de endereço com o intuito de usufruir o benefício, o mesmo arcará com a diferença de custos de transporte que porventura for onerado.

**III-** A Empresa concederá vale transporte aos trabalhadores onshore na forma da lei, mediante termo de opção de benefício e comprovação de endereço.

**IV-** Fica acordado entre as partes que em virtude da localidade não ser atendida por transporte público e, portanto, deficiente para a compra do RIO CARD ou assemelhados, excepcionalmente, a Empresa poderá efetuar o pagamento do transporte do empregado em dinheiro, sendo que essa verba não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista.

**§13-** 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.

**§14-** 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 Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998**

**§1-** A Empresa poderá fazer contrato de trabalho por prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

**I-** A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo

de 02 (dois) anos, permitida a prorrogação sucessiva, conforme Lei 9601/98.

**§2-** O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, as verbas previstas no parágrafo 3º desta cláusula.

**I-** O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, art. 480, §1 da CLT.

**§3-** Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação

em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

**§4-** São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

**§5-** O número de empregados contratados a ser contratado nos termos da Lei 9.601 observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

**a)** cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta

empregados;

**b)** trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

**c)** vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

**§6-** Em conformidade com o estabelecido no art. 443 da CLT, poderá não ser aplicado ao contrato de trabalho por prazo determinado o disposto no artigo 451 da CTL, conforme estabelece o §2º do art. 1º da Lei 9.601/1998.

# 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 aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo:

| Saída da Empresa | Percentual de Ressarcimento |
|---|---|
| Da conclusão ao 2º mês | 80% |
| Do 3º ao 5º mês | 60% |
| Do 6º ao 8º mês | 40% |
| Do 9º ao 11º mês | 20% |
| Após 12º meses | Isento |

**I-** Fica convencionado entre as partes, que o estabelecido no parágrafo 1º desta cláusula, abrange todos os empregados que realizarem os referidos cursos.

**§2-** Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de confissão de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

**§3-** O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

**Normas Disciplinares**

**§4-** 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.

**§5-** Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

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

**II**- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

**§6**- Sempre que o empregado por dolo causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do §1º artigo 462 da CLT.

**§7**- O Empregado que após o embarque, estiver em período de gozo de folgas e embarcar por outra Empresa, sem autorização da Qualitec, terá seu contrato de trabalho rescindido.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§8-** Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Após o período de treinamento, o empregado será avaliado, e se aprovado, o mesmo será promovido. Caso contrário, retornará a sua função anterior.

**§9-** Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que desempenhe função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente no período da substituição.

**Transferência do Regime de Trabalho**

**§10-** Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único

do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

**I-** Os empregados que laboram em embarque eventual e regime misto de trabalho, não caracterizarão alteração de regime de trabalho, em razão de seu contrato de trabalho.

**Alteração do Contrato de Trabalho**

**§11-** 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.

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

**§12-** Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a empresa deverá emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e deverá enviar cópia da CAT ao Sindicato.

**Estabilidade à Aposentadoria**

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

**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**

**§14-** A empregada gestante goza de estabilidade nos termos estabelecidos na alínea "b", inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e artigos 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Estabilidade aos Membros da CIPA**

**§15-** Os empregados membros eleitos 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 a Álcool e Drogas**

**§16-** 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 de trabalho do trabalhador offshore será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

**§2-** 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.

**Radiografia Industrial**

**§3**- A jornada de trabalho dos técnicos, operadores e demais funções inerentes à radiografia industrial (todas aquelas descritas na Lei n. 7.394/85 e no Decreto n. 92.790/86) será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não havendo limitação de jornada diária de 4 (quatro) horas.

**§4**- A exposição à radiação dos trabalhadores descritos no parágrafo anterior não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas semanais, o que pode ser demonstrado pelos relatórios de controle contínuo de exposição dosimétrica enviados pela empresa à Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN – Comissão Nacional de Energia Nuclear).

**§5**- Na hipótese de algum trabalhador fazer jus à jornada inferior à 44 (quarenta e quatro) horas semanais, caso haja labor superior ao período fixado na legislação própria, somente será devido o adicional de horas extras, haja vista que o trabalhador já terá auferido remuneração referente a 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho por semana.

**§6**- Fica ajustado que o trabalho extraordinário prestado pelo empregado, com o pagamento das horas como extras, com os adicionais convencionados, não invalida os acordos de compensação e prorrogação de horas adotadas pela empresa, ainda que haja realização de horas extras habituais.

**Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados**

**§7-** 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**

**§8-** A jornada de trabalho dos empregados onshore e administrativo, será de quarenta e quatro (44) horas semanais.

**I**- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos de comunicação, 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 de Dias Pontes na Jornada de Trabalho**

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

**Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas**

**§10-** 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.

**§11-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 12 (doze) 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.

**I-** Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora, laborada, em dia de feriado ou dia destinado ao descanso semanal, à compensação irá gerar o direito de reduzir 01 (uma) hora de um dia comum.

**§12** - Mesmo utilizando o banco de horas dentro do prazo avençado de 12 meses, a empresa poderá por liberalidade, optar pelo pagamento das horas a qualquer momento, ao seu critério, pagando o valor do salário hora extra da época, sem prejuízos ao trabalhador.

**§13-** 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.

**§14-** 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.

**Banco de Dias**

**§15-** As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, **serão**

**50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente**, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

**I-** Não se aplica o banco de dias para o empregado offshore em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

# 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 comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

**Atestados Médicos**

**§2-** Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

**I-** O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

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

**III-** O atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga para o empregado correspondente ao período em que esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

**IV-** Fica estabelecido que o empregado deverá se apresentar no dia seguinte ao término do seu atestado médico, para avaliação do médico do trabalho da empresa para a realização de exame médico para atestar suas condições de retorno a atividade laborativa. O não comparecimento do empregado implicará em falta que será considerada até a efetiva apresentação ao médico do trabalho e liberação para o trabalho.

**Exames Médicos**

**§3-** 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.

**§4-** 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.

**§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) e o laudo técnico pericial 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 dirigente sindical, desde sua candidatura e, se eleito, até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII, do artigo 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, da CLT.

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

**Contribuições Sindicais**

**§2-** 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.

**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.

**Sindicalização**

**§3-** 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, previa e expressamente 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**

**§4-** O aviso de dispensa deverá ser especificando-se o período de 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 empregados(as) no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-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 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.

## 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.

**§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 o acordo 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.

**I-** As partes acordam que na próxima data base, outubro de 2020, 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.

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

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

**Mecanismo de Solução de Conflitos**

**§7-** 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**

**§8-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

**§9-** 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.

**§10-** 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.

**AMARO LUIZ ALVES DA SILVA**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL**

**ROGERIO MAJELLA LOPES PINTO**
**PROCURADOR**
**APPLUS QUALITEC SERVICOS DE ENGENHARIA LTDA**

# ANEXOS
# ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS APLUS QUALITEC

Anexo (PDF)

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