ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000630/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004985/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.107278/2020-24
DATA DO PROTOCOLO: 28/04/2020

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

COBRA BRASIL SERVICOS, COMUNICACOES E ENERGIA S.A., CNPJ n. 08.928.273/0014-27, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE CARLOS HERRANZ YAGUE e por seu Diretor, Sr(a). ANTONIO PLANO CAMPO;

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 2019 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,28** (três virgula vinte e oito por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%

I- Os adicionais previstos neste acordo, somente serão devidos aos empregados admitidos para laborar no regime offshore, após a conclusão de todos os treinamentos obrigatórios para laborar embarcado e após a realização efetiva do primeiro embarque.

§2- Os empregados em embarque eventual receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiverem efetivamente embarcados, mais as folgas adquiridas pelos dias em que permanecerem embarcados.

§3- Os empregados gozarão de 01 (uma) hora para repouso e alimentação (HRA), sendo o adicional previsto na lei 5.811/72 devido, somente quando o trabalhador não gozar o intervalo e implicará no pagamento apenas do período suprimido.

§4- O adicional noturno de 20% será devido quando laborado no período noturno conforme estabelece o art. 73 da CLT.

Das Horas Extras

§5- As horas extras dos empregados 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 estabelecidas no art. 61

Dobra

§6- 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. 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, estas serão indenizadas da seguinte forma: **salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 1.**

Feriados

§7- Para os empregados em regime offshore, os feriados nacionais quando trabalhados e não compensados com as folgas correspondentes, serão devidamente pagos com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhados, a saber: 1º de Janeiro, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio, 12 de Outubro e 25 de Dezembro.

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 empregados nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Saúde

§8- A Empresa fornecerá ao trabalhador plano de saúde extensivo aos seus dependentes legais, com a co-participação do empregado no percentual em consulta e exames simples, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§9- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, seguro de vida em grupo, bem como, assistência funeral cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa concederá aos seus empregados onshore e administrativo **ticket refeição** com valor diário de **R$ 20,66** correspondentes aos dias úteis efetivamente trabalhados, ou almoço servido no local de trabalho, ficando a critério do empregador dentre as duas opções, sendo que se a empresa optar pelo refeitório, haverá a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real) mensal com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- A Empresa concederá a todos os seus empregados, vale alimentação mensal no valor de **R$ 206, 56** com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real) mensal com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Auxílio Transporte

§11- A empresa concederá passagem rodoviária para seus empregados offshore do local do domicílio do empregado até o local de embarque e vice-versa, de acordo com a política da Empresa, bem como o vale transporte aos trabalhadores onshore na forma da lei.

I- Para efeito da concessão do benefício previsto no parágrafo supra, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão. Caso o empregado mude o endereço declarado na contratação, arcará com os custos do transporte que porventura for onerado.

§12- Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, com redação dada pela lei 13.467 de 2017, 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 à disposição do empregador.

§13- 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 do 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 Processo de Admissão

§1- As informações prestadas pelo funcionário serão consideradas verdadeiras para todos os fins de direito. Solicitações de benefícios apresentadas posteriormente à contratação, com informações divergentes daquela realizada no momento da admissão, principalmente quanto ao local de domicílio e quantitativo de beneficiários não serão consideradas, devendo o contrato de trabalho ser utilizado subsidiariamente naquilo que o presente acordo for omisso.

Do contrato de Trabalho Intermitente

§2- A partir da vigência Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista, a Empresa está autorizada a contratação pela modalidade intermitente, conforme disposto no **§3 do artigo 443 da CLT**. 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;

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

§4- Tendo em vista a natureza transitória do contrato de trabalho intermitente, os benefícios plano de saúde, seguro de vida e assistência funeral previstos neste Acordo Coletivo não se aplicam aos empregados intermitentes. Os benefícios de Alimentação serão concedidos proporcionalmente ao tempo trabalhado.

§5- 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.

Cargos Multifunção

§6- A Empresa poderá implementar cargos multifunção, em que o empregado poderá executar atividades inerentes a sua função, prevista na atividade que será contratada pela Tomadora do Serviço. Para garantia da atividade, a viabilidade da multi-função irá garantir a possibilidade da manutenção do posto de trabalho, garantindo assim a aplicabilidade e aproveitamento da mão-de-obra dos trabalhadores. As funções a serem exercidas, serão:

(i) Montador de andaimes/ Pintor Industrial

(ii) Inspetor de soldagem/ supervisor de CM

(iii) Caldeireiro/ Soldador

(iv) Caldeireiro/ Pintor Industrial / Soldador

(v) Inspetor de Soldagem/ Inspetor de Pintura

(vi) Caldeireiro/ Pintor Industrial

I- O empregado em cargo multifunção receberá o maior salário entre as funções que estiver assumindo.

II- Com a alteração para o cargo multifunção, o Empregado poderá exercer as funções previstas no cargo sem que isso configure desvio de função ou acúmulo de funções, uma vez que todas as atividades serão exercidas dentro da jornada laboral do Empregado.

III- O Empregado deverá se manter em dia com os treinamentos e certificações requeridas para as funções previstas no novo cargo multifunção.

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

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§1- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo mantê-los, todos válidos, sob pena incorrer em falta.

§2- Caso o empregado não realize os referidos cursos até a data de sua validade, e, não esteja de posse do certificado de conclusão do curso de atualização/reciclagem, o empregado estará impossibilitado de realizar embarques pela Empresa, podendo ser descontado de seus vencimentos mensais os dias não trabalhados até a realização e aprovação no referido curso.

§3- O disposto nos **§§1 e 2** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido para exercer a sua atividade profissional, e seu descumprimento impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

Qualificação e Formação Profissional

§4- 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 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso peça demissão da empresa nesse período, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme estabelecido abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da conclusão a 2 meses	80%
De 3 a 5 meses	60%
De 6 a 8 meses	40%
De 9 a 12 meses	20%
Após 12 meses	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 e abrangem todos os empregados.

II- Durante o período de realização do curso no qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência, e na ocorrência de uma ou de ambas as hipóteses descritas, a EMPREGADORA solicitará o ressarcimento total do valor ora investido, tais como: transporte, hospedagem e "no show".

IV- Em caso de rescisão do contrato 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 e ainda se houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de confissão de dívida no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Dos Candidatos a Emprego Sem Ter os Cursos Obrigatórios Para Embarque

§5- Por exigência da Organização Marítima Internacional (IMO) e Normas da Autoridade Marítima (NORMAM n.º 24), será exigido dos empregados Offshore, no ato da contratação, a apresentação dos certificados do Curso Básico de Sobrevivência em Plataformas (CBSP) e Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso (HUET).

I- Caso o candidato a empregado selecionado para contratação não tenha os certificados dos cursos obrigatórios para embarque, será concedido prazo para a apresentação, e as despesas relativas a tais cursos ficarão por conta do empregado.

II- Caso o empregado selecionado não tenha condições de arcar com os custos dos cursos (CBSP e HUET), e desde que solicitado, a empresa poderá, com anuência expressa do empregado, custeá-los, ficando o mesmo incluso nas mesmas condições do parágrafo quarta estabelecido nesta cláusula.

Normas Disciplinares

§6- 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.

§7- 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. A falta de comunicação ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado a multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga reservada.

I- O pagamento da multa não retira da 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.

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.

I- O disposto no parágrafo acima somente se aplica se o empregado substituto exercer integralmente a função sem auxílio de outro empregado, com autonomia e poder de decisão para exercer a função substituída, não se aplicando este disposto se o empregado não estiver apto para exercer a função e necessitar de orientação e auxílio de outro empregado para poder executar o serviço.

Alteração do Contrato de Trabalho

§10- 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.

Transferência ao Regime de Trabalho

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§12- 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.

§13- Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa a alta, pela perícia do INSS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. O descumprimento do prazo estabelecido autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

I- Sempre que o Empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso, e estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade à Aposentadoria

§14- Os empregados que estejam a 1 (um) ano ou menos para adquirir o direito a aposentadoria por tempo de serviço 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, 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, apresentando comprovante da condição.

Estabilidade à Gestante

§15- 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

§16- 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 a Álcool e Drogas

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

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 onshore, será de 44 (quarenta e quatro) 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 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 de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§4- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras, a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderão ser compensados, desde que haja anuência do empregado.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§5- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, 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, passa-se a denominar de banco de horas.

§6- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 6 (seis) meses. Ao final do prazo, não havendo a compensação das horas extras, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento.

I- As horas extras, desde que compensadas, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

§7- 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.

§8- 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

§9- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime de 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, pelo prazo máximo de 05 (cinco) 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 em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

Trabalho Realizado em Embarcação Ancorada

§10- Quando o empregado estiver trabalhando em embarcação ancorada em porto ou estaleiro, será considerado trabalho onshore, e os adicionais serão pagos quando devidos.

I- Se durante o período em que a embarcação estiver ancorada não for possível o pernoite dos empregados dentro do navio ou plataforma, a Empresa providenciará alimentação e hotel para a acomodação dos empregados.

Stand-by

§11- O pagamento dos adicionais previstos neste acordo, não serão devidos nos períodos em que não houver embarque pelo empregado, conforme previsto em contrato individual de trabalho.

I- Enquanto estiver em stand-by (em casa) e considerando que não estará embarcando no regime offshore, o empregado receberá apenas o valor de seu salário base, não fazendo jus aos adicionais previstos §1 da cláusula quarta, mas continuará tendo direito de receber os demais benefícios contratuais previsto neste Acordo Coletivo.

II- Durante o período em que o empregado estiver de stand-by, poderá ser chamado e alocado para realizar atividades em regime onshore, cobrindo os empregados que estejam realizando treinamentos, afastados por motivo de férias, seja na base operacional ou em outras sondas que estejam em operação, tudo desde que compatíveis com a sua qualificação profissional. Durante este período o empregado receberá apenas o valor de seu salário base,

conforme descrito no parágrafo I. Caso a substituição seja em laborando embarcado no regime offshore, o empregado receberá todos os adicionais devidos.

§12– Considerando os artigos 443, 444 e 468 da CLT, a Empresa poderá adotar o regime de stand-by, desde que tal previsão esteja previsto no contrato individual de trabalho do empregado, onde o empregado manifesta sua anuência e consentimento.

§13- Considerando que não haverá alteração do regime de trabalho do empregado, não será devido o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 5.811/72.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Concessão das Férias

§1- Observados os princípios a que se refere o art. 134 e seguintes da CLT, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado do empregado.

§2- Para os empregados que laboram em turnos de revezamento, a data do início das férias somente poderá iniciar no dia seguinte logo após o término do período de folga do empregado.

Parcelamento das Férias

§3- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da CLT.

Retorno das Férias.

§4- Considerando o disposto no artigo 130 da CLT, ao términodo gozo de seu período de férias, do empregado que labora no regime offshore, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de incorrer em falta.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que 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- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão quando necessário, ser acompanhados 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 nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério da Previdência e Assistência Social, 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, assim como os que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente à 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

§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 Norma Regulamentadora n. 7 - 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.

§6- 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)

§7- 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 DÉCIMA - 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 à estabilidade.

Contribuições Sindicais

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

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

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um 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 empregados 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, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), não sendo necessária a assistência do sindicato.

§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 PRIMEIRA - 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 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 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 SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuado 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 à repactuação e/ou revisão do mesmo.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro 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.

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 empregados 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 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.

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

JOSE CARLOS HERRANZ YAGUE
DIRETOR
COBRA BRASIL SERVICOS, COMUNICACOES E ENERGIA S.A.

ANTONIO PLANO CAMPO
DIRETOR
COBRA BRASIL SERVICOS, COMUNICACOES E ENERGIA S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS COBRA

Anexo (PDF)

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