ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002580/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056539/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113305/2021-89
DATA DO PROTOCOLO: 20/10/2021

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 ;

E

SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A., CNPJ n. 30.521.090/0001-27, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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 2021 a 31 de agosto de 2023 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: 01/09/2021 a 31/08/2022

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2021 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **10,42% (dez vírgula quarenta e dois porcento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

§2- Em 1º de setembro de 2021 a Empresa concederá aos Empregados Operacionais e Administrativos um reajuste na ordem e 10,42% sobre os valores praticados a título de ticket-refeição e ticket-alimentação em agosto de 2021.

§3- Em 1º de setembro de 2021 a Empresa concederá aos Empregados Offshore um reajuste na ordem de 51,51% sobre os valores praticados a título de ticket-alimentação em agosto de 2021.

§4- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2021 a 31/08/2022, 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Dos Adicionais

§1- As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos Empregados Offshore que laboram em turnos de revezamento de 14x14 dias, nas plataformas marítimas, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno ou Sobreaviso	26,00%
Adicional de Intervalo/Refeição	32,50%
Adicional de Revezamento	47,67%
Adicional de Confinamento	30,00%

I- Os adicionais noturno e de Intervalo/Refeição, quando devidos, já incluem o valor proporcional à periculosidade.

II- Os Empregados Operacionais já recebem os adicionais previstos neste instrumento em razão de estarem sujeitos aos embarques.

III- A Empresa possui política de administração salarial organizada em procedimento interno que estabelece os critérios de concessão de incrementos salariais por mérito, performance, enquadramento e promoções.

IV- Além das obrigações acima ajustadas, fica autorizado pelo presente que

(i) O Adicional de Periculosidade decorrente do §1, do art. 193 da CLT e da NR 16 (norma regulamentadora nº 16), é devido pelo trabalho realizado em local com exposição ao perigo de explosão;

(ii) O empregado que receber o adicional noturno não fará jus ao pagamento adicional de sobreaviso. Da mesma forma, o adicional de Sobreaviso somente será pago aos empregados que trabalham no regime de sobreaviso, nos termos do inciso II do art. 6º da Lei 5.811/72;

(iii) O Adicional de Intervalo/Refeição destina-se a remunerar a hora de repouso e alimentação suprimida, nos termos do art. 4º da Lei 5.811/72 c/c o inciso II do art. 3° do mesmo diploma;

(iv) O Adicional de Revezamento destina- se ao pagamento do trabalho realizado no dia do revezamento de turno, a passagem diária de serviço, ao tempo despendido na realização do Diálogo Diário de Segurança (DDS), aos treinamentos de combate a incêndio e reuniões de QSMS. Logo, empregados não terão a direito a postular eventuais horas extras neste sentido;

(v) O Adicional de Confinamento destina-se ao pagamento pelo trabalho realizado em local/espaço confinado, conforme definido na legislação e normas regulamentares.

Adicionais de embarque de empregados administrativos

§2- Fica acordado que em caso de embarque de empregado contratado pelo regime administrativo, serão devidos os adicionais abaixo discriminados:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Intervalo/Refeição	32,50%

I- Os adicionais serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado em regime administrativo trabalhar embarcado em regime offshore (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observada as demais condições previstas neste acordo (i.e. banco de dias), sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).

II- A Empresa pagará o adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento) aos empregados administrativos em embarque eventual, somente quando estes laborarem no horário noturno.

Das Horas Extras

§3- As horas extras não compensadas de todos os Empregados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) (ainda que trabalhadas durante o período da dobra do empregado), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

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

II- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa.

III - Considerando a previsão contida no artigo 611-A, inciso V, da CLT e a estrutura de cargos da Empresa, não farão jus ao recebimento de horas extras os Empregados **Administrativos** que exerçam cargos de confiança assim considerados, para efeitos deste ACORDO, os diretores, superintendentes, gerentes, supervisores, ou ainda, aqueles que detêm poderes de gestão, administração ou representação como por exemplo os Engenheiros, Coordenadores, Advogados, Contadores, Especialistas, Médicos, que por força de tais poderes, não estejam sujeitos à controle de jornada, em conformidade com o art. 62, inciso II da CLT.

Dobra / Folga Indenizada

§4- 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 nas plataformas marítimas ou sondas terrestres. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, 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 Offshore as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas folgas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

II- Na hipótese do trabalhador offshore, após a realização do embarque, apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga.

Feriado

§5- Quando o regime normal de trabalho dos Empregados Offshore coincidir com os feriados, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio, Corpus Christi,7 de Setembro, 12 de outubro, 02 de Novembro,15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. 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).

II- Os empregados Administrativos e Operacionais optam por trocar o feriado do Dia do Trabalhador Offshore pelo dia do seu aniversário. Caso o dia do aniversário coincida com o dia da folga ou feriado, o empregado deixará de trabalhar no próximo dia após o término da folga e/ou feriado.

Apuração e pagamento das variáveis de folha

§6- Considerando que a empresa realiza o pagamento do salário no penúltimo dia útil do mês, a apuração das variáveis de folha de pagamento, bem como o seu pagamento ocorrerá sempre no mês subsequente a realização das mesmas.

Participação nos Lucros ou Resultados

§7- AEmpresa poderá pagar a PLR (Participação nos Lucros e Resultados), prevista no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101, de 19.12.2000, e caso seja negociado acordo específico para esse fim.

Plano de Previdência Complementar

§8- O Plano de Previdência Complementar implementado pela Empresa, com opção e participação dos Empregados, será de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da Empresa. Este benefício não terá qualquer natureza salarial.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§9- A Empresa contratará em benefício dos seus Empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, extensivo aos seus dependentes legais, bem como seguro de vida em grupo, cessando a eficácia de ambos com a extinção do contrato de trabalho.

I- Nas consultas, o Empregado co-participará pagando o percentual de até 20% (vinte por cento) do valor da despesa fixado pelo Prestador de Serviço de Assistência Médica, na forma estabelecida no contrato de prestação de serviços médicos firmado com a Empresa. O valor da co-participação do Empregado será descontado em folha de pagamento. Excluem-se da referida co-participação, as despesas com internação, cirurgias e exames.

II- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos até 21 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.

III- As Partes reconhecem que os benefícios de Auxílio Saúde e Seguro de Vida concedidos pela empresa possuem natureza assistencial, não integrando o contrato de trabalho dos empregados para nenhum fim, de modo que as operadoras, condições e categorias dos planos contratados poderão ser revistas no curso ou ao término da vigência deste acordo coletivo, sem que reste configurada alteração contratual.

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa fornecerá mensalmente aos Empregados Operacionais e Administrativos ticket refeição ou alimentação, conforme opção do Empregado, na forma estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

I- Para o grupo dos Empregados Offshore a Empresa fornecerá ticket alimentação e refeições no local de trabalho.

II- Fica convencionado que os Empregados que estiverem afastados do trabalho em razão de afastamento médico ou aposentadoria por invalidez, terão os tíquetes alimentação ou refeição suspensos, voltando a recebê-los a partir da data de retorno ao trabalho na Empresa.

III- A Empresa proverá alimentação aos Empregados Offshore, quando em viagem de troca de turma, mediante o fornecimento de Cartão "Visa Vale", na forma estabelecida no PAT, em valor suficiente para aquisição de refeições durante a viagem.

IV- O cartão fornecido nas condições estabelecidas no inciso III será destinado às despesas com alimentação do Empregado durante o trajeto residência x Rio das Ostras - RJ x residência e terá, a partir de 1º de janeiro de 2014, seus valores fixados de acordo com a distância entre a residência do empregado e a cidade de Rio das Ostras, conforme discriminado abaixo:

Distância	Valor do Ticket
0 - 500 Km	R$50,00
501 km 1000 km	R$100,00
Acima de 1001 km	R$150,00

Auxílio Transporte

§11- Na forma do que dispõe o art. 3°, inciso IV da Lei 5.811/72, a Empresa concederá o transporte gratuito aos seus Empregados Offshore mediante o fornecimento de passagens rodoviárias ou aéreas, através dos serviços de uma agência de viagens contratada especificamente para este fim.

I- A Empresa poderá pagar diária de viagem para deslocamento até o local de embarque no transporte fornecido aos Empregados quando em viagem a serviço da empresa ou em treinamentos, considerando a distância entre o ponto de origem e o ponto de embarque no transporte fornecido pela empresa, conforme abaixo:

Distância	Diária Viagem mensal (Desembarque + Embarque)
0 – 100 km	R$100,00
101 - 250 km	R$ 300,00
251 – 400 km	R$ 400,00

II- Nos termos do disposto no artigo 457, §2º da CLT, o valor da diária de viagem não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

III- Ocorrendo majoração de tarifa, a Empresa complementará de imediato, a diferença devida ao Empregado.

IV- O transporte concedido na forma acima estabelecida obedece ao que dispõe a Lei 5.811/72 e não terá caráter salarial, consequentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do Empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

§12- 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.

Auxílio Creche / Auxílio – Babá

§13- A empresa concederá auxílio creche ou auxílio babá às empregadas-mães, no valor de até **R$ 300,00 (trezentos reais)** mensais, no decorrer do primeiro ano de idade da criança, limitado a seis parcelas mensais e consecutivas.

I- Incluem-se neste benefício às hipóteses de adoção.

II- O "auxílio - creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo a empregada mãe fazer uma opção escrita por um ou outro.

III- O pagamento das parcelas será feito mediante reembolso das despesas realizadas e comprovadas com creche ou babá, dependendo da opção que a empregada mãe escolheu e cessará no sexto mês após o pagamento do primeiro reembolso ou quando a criança completar 12 meses de idade, o que ocorrer primeiro.

IV- As despesas efetuadas com pagamento da empregada doméstica / babá serão reembolsadas mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

V- Os benefícios previstos nesta cláusula também serão concedidos no mesmo prazo e forma acima estabelecidos aos empregados-pais no caso de custódia legal reconhecida através de ato judicial e o pagamento será devido mediante a apresentação da sentença que decretar a custódia e dos comprovantes de despesas com creche ou babá, até que a criança complete 12 (doze) meses de idade.

Confraternização

§14- Com o objetivo de confraternizar-se com seus empregados, a Empresa concederá aos seus funcionários os seguintes benefícios:

a) Auxílio-Natal no valor de **R$500,00 (quinhentos reais).** São elegíveis ao recebimento do auxílio-natal todos os empregados admitidos até o dia 15 de dezembro, incluindo aqueles que estiverem afastados (com contrato suspenso), desde que, estes últimos tenham trabalhado mais de 180 (cento e oitenta) dias no ano de referência;

b) Auxílio-aniversário no valor de R$300,00 (trezentos reais). São elegíveis ao recebimento do auxílio-aniversário todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência;

c) Auxílio-volta às aulas no valor de R$300,00 (trezentos reais),por cada filho com idade entre 04 e 14 anos de idade. São elegíveis ao recebimento do auxílio-volta às aulas todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência;

d) Auxílio-nascimento do filho no valor de R$300,00 (trezentos reais). São elegíveis ao recebimento do auxílio-nascimento todos os empregados ativos, ou afastados com menos de 90 dias no momento da concessão, e que não estejam no curso do contrato de experiência;

I- Os benefícios previstos neste parágrafo serão fornecidos sob a forma de cartão vinculado à rede credenciada, em critério uniforme para todos os empregados e não terão natureza salarial e, consequentemente não se incorporarão, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Auxílio Funeral

§15- A Empresa concederá a todos os Empregados o benefício de Assistência Funeral Familiar, que tem a finalidade de assistir à família na tomada das providências necessárias, em caso de falecimento do empregado, cônjuge, filhos e/ou enteados até 21 anos de idade, filhos especiais sem limite de idade e filhos universitários até 24 anos.

I- Este benefício é solicitado através do telefone 0800 701 2704 e sua utilização poder ser através de reembolso ou acionamento do serviço de assistência funeral disponibilizada pelo Bradesco.

Empréstimo Consignado

§16- A Empresa disponibiliza aos seus funcionários o empréstimo consignado, cujas condições foram acordadas em instrumento contratual específico, que está disponível no Departamento de Recursos Humanos para consulta dos Empregados.

§17- Todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, previstos do § 8 ao §15 do presente Acordo Coletivo, não têm caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos dos §§2º e 5º art. 458 da CLT.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1-Os Empregados Offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa, os quais deverão preferencialmente ocorrer no curso da jornada de trabalho dos empregados, sendo considerados como horas trabalhadas para todos os fins.

I- Caso haja necessidade excepcional de os treinamentos serem realizados fora da jornada de trabalho regular dos empregados, eles terão direito a: (i) pagamento equivalente a 01(um) dia do salário base por cada dia de treinamento realizado na folga ou (ii) ao pagamento das horas despendidas naquele treinamento como extras, quando ocorrer durante parte do período de descanso offshore.

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento e definidos na Política de Educação da Empresa. Dependendo do curso oferecido, o Empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 meses, após a conclusão do curso, caso venha demitir-se, 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 a 04 meses	80%
De 05 a 10 meses	60%
De 11 a 16 meses	40%
De 17 a 23 meses	20%
Após 24 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- 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. Caso ainda remanesça saldo devedor, a Empresa promoverá o desconto da diferença na Participação nos Resultados a que o empregado faça jus, conforme disposto em Acordo Coletivo específico para este fim.

III- Caso o(a) empregado(a) fique reprovado em um semestre ou matéria, a Empresa não se responsabilizará pelo custeio do novo período/matéria a ser cursado pelo(a) empregado(a).

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

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.

§4- Em caso de falta ao embarque ou a treinamentos agendados, 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 impossibilidade de comparecimento.

I- A ausência injustificada e/ou a falta de comunicação com a antecedência acima estipulada, possibilita a empresa a efetuar o desconto do custo total das despesas com a logística do colaborador ao embarque, além de custos outros eventualmente cobrados à Empresa por clientes ou contratadas, conforme disposto no §1° do art. 462 da CLT, além de sujeitar o empregado à sanção disciplinar cabível.

II- O desconto referenciado no inciso anterior 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.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Caso a Empresa solicite ao Empregado Offshore que não embarcou nas plataformas marítimas, a trabalhar na qualidade de Empregado Operacional e/ou Empregado Administrativo, deverá o mesmo cumprir o horário destes Empregados, e receberá o salário normal como se embarcado estivesse, mas sem direito ao regime de folga 1x1 e o adicional de confinamento previsto na clausula quarta deste acordo, pois não trabalhou em regime de embarque.

§6- A Empresa poderá solicitar ao Empregado Operacional ou Administrativo que, temporariamente, desenvolva suas atividades nas plataformas marítimas, cumprindo a mesma jornada dos trabalhadores destes estabelecimentos incluídas as folgas, qual seja, de 12 horas diárias com direito a 12 horas de repouso para cada turno trabalhado, na forma da Lei 5.811/72, não configurando excesso de jornada, nem sendo devido o pagamento de horas extras após a oitava diária.

§7- Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado, implicando em desempenho de função superior, este receberá uma gratificação a título de “gratificação de substituição de função” exclusivamente no período da substituição.

Treinamento de Função

§8- Na hipótese de a 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 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.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Os Empregados Offshore quando transferidos temporariamente para o trabalho na qualidade de Empregado Operacional e/ou Empregado Administrativo, terão os adicionais inseridos ao salário base, sem que haja redução salarial.

I- Na hipótese de retorno do Empregado para o trabalho como Empregado Offshore, seu novo salário base passará a ter, no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

§10- A Empresa poderá remanejar o salário base dos seus **Empregados Operacionais e/ou Administrativos**, quando os mesmos forem transferidos para o trabalho na qualidade de Empregado Offshore, como forma de nivelar os salários destes Empregados, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte uma remuneração igual ou maior que o total percebido antes da transferência. Concomitantemente à mudança de salário, o Empregado ficará submetido ao regime de trabalho e folga dos Empregados Offshore.

§11- A Empresa poderá transferir temporariamente os Empregados Offshore, Operacional e Administrativo para trabalharem na qualidade de Empregado Onshore e vice-versa, sendo permitido, nesta hipótese, remanejar os adicionais e ajustar o salário base, de forma a nivelar os salários destes Empregados, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte numa remuneração igual ou maior que o total percebido antes da transferência.

I- A Empresa poderá transferir os Empregados Offshore, Operacional e Administrativo para trabalharem na qualidade de Empregado Onshore e vice-versa, sendo permitido, nesta hipótese, remanejar os adicionais e ajustar o salário base, observando as hipóteses do parágrafo único do art. 9º da lei 5811/72.

II-Na hipótese de retorno dos Empregados à sua função anterior, seu salário base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência, acrescido do reajuste salarial que porventura tiver ocorrido.

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

Alteração do Contrato de Trabalho

§13- 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, ressalvado os casos em que houver orientação/prescrição médica, impossibilidade de execução das atividades pelo empregado, encerramento de projeto de trabalho, extinção de setor/departamento/estabelecimento, dentre outros.

Prestação de Serviços no Exterior

§14- O Empregado poderá, a critério da Empresa, prestar serviços no exterior, em caráter temporário, na forma da Lei 7.064/82, alterada pela Lei 11.962/2009 e regulada pelo Decreto 89.339/84, por período superior a 90 dias e não superior a 3 (três) anos, desde que, com a expressa concordância do Empregado consignada em documento específico para este fim.

I- As despesas com a transferência serão suportadas pela Empresa na forma do art. 470 da CLT.

II- Enquanto durar a transferência a Empresa pagará ao Empregado o adicional de transferência de que trata o §3º do art. 469 da CLT.

III- Os Empregados que estiverem prestando serviços no exterior nas condições previstas no parágrafo 14, poderão retornar ao país a cada 35 dias permanecendo no Brasil, em folga, por igual período, com todas as despesas de viagem custeadas pela Empresa.

IV- Durante a transferência para o exterior, a Empresa poderá pagar ao Empregado, uma ajuda de custo cujo valor será ajustado de acordo com a função exercida e será paga exclusivamente enquanto durar a transferência, sendo suprimida após o retorno do Empregado ao Brasil. A ajuda de custo será paga somente quando a Empresa não conceder alimentação, logística de transporte e estadia ao Empregado.

V- Uma vez efetuado o pagamento da ajuda de custo conforme acima estipulado, a mesma não terá caráter salarial e, consequentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do Empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

VI- Prestação de serviços no exterior por períodos inferiores a 90 dias não caracteriza transferência, conforme artigo 1º, parágrafo único da Lei 7.064/82, de modo que não serão devidas neste caso as vantagens previstas na presente cláusula e na referida norma, mas tão somente as diárias necessárias ao pagamento das despesas do empregado durante a viagem – as quais não possuem natureza salarial.

Suspensão do Contrato de Trabalho para Participação em Treinamentos e/ou Cursos no exterior

§15- A empresa poderá oferecer curso ou programa de qualificação ao EMPREGADO por ela designado a seu exclusivo critério, podendo o referido curso ou programa de qualificação ser cursado pelo EMPREGADO no Brasil ou no exterior, na forma do que dispõe o art. 476-A da CLT.

I- Durante o período de realização do curso o contrato de trabalho do EMPREGADO permanecerá suspenso para todos os fins, ficando a EMPRESA, neste período, desobrigada de pagar os salários e recolher os todos os encargos sociais.

II- O contrato de trabalho não poderá ser suspenso na forma do disposto no item I deste parágrafo mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

III- O curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela EMPRESA nos moldes do presente instrumento serão integralmente custeados pela EMPRESA.

IV- O curso ou programa de qualificação profissional deverá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 2 (dois) anos, de acordo com o curso que venha a ser oferecido ao EMPREGADO, período em que o contrato de trabalho permanecerá suspenso.

V- Caso a suspensão do contrato ultrapasse 12 (doze) meses, a EMPRESA se compromete a efetuar no 12º mês os recolhimentos previdenciários (parte da empresa e do empregado) retroativamente ao início da suspensão em valores correspondentes à remuneração mensal anterior à suspensão do contrato a fim de evitar a perda da condição de segurado pelo EMPREGADO.

VI- O recolhimento das contribuições previdenciárias na forma do disposto no parágrafo anterior, não descaracterizará a suspensão do contrato de trabalho formalizada neste instrumento e fixada nos termos do art. 476-A da CLT.

VII- O EMPREGADO que participar do curso ou programa de qualificação profissional, poderá ter a concessão de uma bolsa de qualificação profissional custeada pela Empresa, desde que, condicionada ao atendimento pelo EMPREGADO dos critérios exigidos pela Empresa para obtenção do referido benefício.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§16- Na ocorrência de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao SINDITOB.

I- Será de responsabilidade do Empregado, comunicar à Empresa sobre o reconhecimento de nexo de causalidade entre doença e o exercício da atividade laboral, assim como da alta, pela perícia do Instituto Nacional de Seguridade Social, no prazo de 24 (vinte quatro) horas.

II- O descumprimento do prazo estabelecido no item Iacima, autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/comunicação do Empregado à Empresa.

Estabilidade à Aposentadoria

§17- 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) A garantia assegurada aos Empregados de que trata esse acordo fica condicionada à observância dos seguintes pontos:

II) A estabilidade provisória só será adquirida a partir do recebimento, pelo Empregador, de comunicação do Empregado, por escrito e acompanhada de documentação comprobatória, sem efeito retroativo, de reunir as condições previstas, até 30 dias antes de iniciado o período estabilitário.

III) A estabilidade provisória não compreende, os casos de demissão por motivo de força maior, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria pelo Empregado imediatamente após a data em que houver sido complementado o tempo mínimo à aquisição do direito ao benefício.

IV- A Empresa fica obrigada a dar ciência por escrito aos empregados das condições da aposentadoria que trata este parágrafo, a fim de evitar prejuízos ao trabalhador.

Estabilidade à Gestante

§18- 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

§19- 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

§20- A Empresa possui política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário empregados Offshore

§1- A jornada de trabalho dos Empregados Offshore nas plataformas marítimas, 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.

I- As horas trabalhadas no dia do desembarque poderão ser compensadas com as horas não trabalhadas no dia do embarque.

II- As horas extras realizadas no dia do revezamento de turno estão contempladas no adicional de revezamento.

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.

Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho

§3- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados onshore e offshore, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais e relógios de ponto eletrônico.

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A jornada de trabalho dos Empregados Administrativos e Operacionais é de 8 (oito) horas diárias e/ou 44 horas semanais, na forma do disposto no art. 58 da CLT.

I- A empresa poderá instituir a jornada flexível, por meio da qual o empregado poderá optar por cumprir a jornada de 8 (oito) horas diárias no período compreendido das 07:30 as 19:00 horas, podendo flexibilizar o seu horário de entrada e saída sem que isso gere nenhum tipo de desconto ou acréscimo de pagamento.

II- A empresa poderá reduzir o horário de almoço de 01:30h para 01:00 h, conforme disposto no art. 611-A, inciso III da CLT.

§5- 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 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.

Horas de deslocamento

§6- 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*.

Tele Trabalho (Home Office)

§7- A empresa poderá acordar com seus empregados as regras e condições para a realização do trabalho à distância conforme estabelece o art. 75-A e seguintes da CLT.

Trabalho Parcial ou Intermitente

§8- A empresa poderá negociar com seus empregados a mudança de regime de integral para regime parcial ou intermitente com redução salarial proporcional a redução da jornada de trabalho, nos termos do ar. 58-A e §3 do artigo 443 da CLT.

I- 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.

II- O empregado que tiver redução de salário ou de jornada ficará protegido contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência deste instrumento coletivo, conforme estabeleço o e §3 do artigo 611-A da CLT.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada – Banco de Horas

§9- 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.

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

II- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do Empregado compensar as horas correspondentes ao período dispensado, a serem laboradas posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

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

§10- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

I- Caso, ao final do período de compensação, o Empregado tenha um saldo devedor de até 40(quarenta) horas, terá o saldo negativo transferido para compensação no semestre seguinte. As horas que ultrapassarem este limite serão descontadas do pagamento do Empregado.

§11- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

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

II- 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- Durante o período em que a plataforma ou sonda necessitar ficar fundeada ou atracada em estaleiro para realização de serviços de manutenção e reparo (“período de docagem”), os empregados que forem designados para realizar tais serviços somente farão jus ao pagamento dos adicionais de periculosidade e revezamento.

I- Se no período de Docagem não houver necessidade de trabalho das 22:00 às 05:00 horas, os empregados não farão jus ao Adicional Noturno.

II- Considerando que os empregados terão direito de gozar do intervalo legal para refeição e descanso, pois não será necessário a continuidade do trabalho para garantir a normalidade das operações ou para atender a

imperativos de segurança industrial, requisito exigido pelo §2º do art. 2º da Lei 5.811/72, não será devido o pagamento dos Adicionais de Intervalo/Refeição durante o período de Docagem.

III- Considerando ainda, que não se trata de alteração do regime de trabalho do empregado, não será devido o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 5.811/72.

Stand-by

§13- Poderá a Empresa, a fim de evitar a rescisão do contrato de trabalho de determinados empregados, optar por colocá-los em regime de stand-by.

I- Entende-se como regime de stand-by o período no qual o empregado poderá permanecer em casa aguardando ser chamado para retornar ao trabalho, ou ser alocado para realizar outras atividades/funções em regime onshore, desde que compatíveis com a sua qualificação.

II- Em qualquer das hipóteses, considerando que não haverá mais trabalho em regime embarcado, o empregado receberá apenas o valor de seu salário base (não fazendo jus aos adicionais previstos no §1 da Cláusula Quarta), **mas continuará tendo direito a assistência médica, seguro de vida e previdência privada, o auxílio-natal e o auxílio aniversário.** Os demais benefícios previstos neste acordo ficarão suspensos durante o período de Stand-by.

III- O empregado deverá expressamente concordar com a sua manutenção no regime de Stand-by, podendo a qualquer momento informar a Empresa que não tem mais interesse em permanecer neste regime, ocasião na qual a Empresa deverá formalizar a rescisão do contrato de trabalho do empregado, que será tratada como uma rescisão por iniciativa da empresa.

Stack – Fundeada

§14- Durante o período em que a plataforma ou sonda não estiver operando por falta de contrato de prestação de serviço e necessitar ficar fundeada, sem facilidade de acesso, os empregados designados para realizar a manutenção dos equipamentos farão jus ao pagamento dos adicionais de periculosidade e revezamento.

I- Se no período que a plataforma permanecer em Stack-Fundeada não houver necessidade de trabalho das 22:00 às 05:00 horas, os empregados não farão jus ao Adicional Noturno.

II- Considerando que os empregados terão direito de gozar do intervalo legal para refeição e descanso, pois a sonda não estará operando e, desta forma, não será necessário a continuidade do trabalho para garantir a normalidade das operações ou para atender a imperativos de segurança industrial, requisito exigido pelo §2º do art. 2º da Lei 5.811/72, não será devido o pagamento dos Adicionais de Intervalo/Refeição durante o período de Stack-Fundeada.

III- Considerando ainda, 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.

§15- O período de Docagem, assim como o período de Stand-by e Stack, devem ser formalizados em contrato individual de trabalho ou termo aditivo ao contrato de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§1- Mediante solicitação por escrito dos empregados, a Empresa poderá autorizar o gozo dos dias de férias em até três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, conforme dispõe o art. 134 CLT.

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 CIPA. Entretanto, constitui-se obrigação de todos os Empregados obedecer e colaborar para o 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, sendo passível de punição o Empregado que se recusar a cumprir as referidas Normas.

§2- As Partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa. A Empresa realizará cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus Empregados.

I- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais (“EPI”) e coletivos (“EPC”), quando necessário, e dever dos empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação.

II- Será considerada falta disciplinar o descumprimento da obrigação de uso de EPI e EPC e conservação dos mesmos, podendo ensejar as penalidades previstas em lei.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos serão aceitos se emitidos por médico da Empresa ou rede pública de saúde e tem preferência sobre atestados médicos particulares, conforme Leis 605/1949, Decreto 27.048/49 e Lei 8.213/1991. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão, quando necessário, estar acompanhados, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico, bem como atestar o afastamento do Empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da Empresa para homologação no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após emissão, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT. O Empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do referido atestado ou do efetivo trabalho/embarque.

II- O atestado médico emitido durante o período de férias ou de folga, não suspende o gozo das mesmas, e, portanto, não gera o acréscimo correspondente ao final da folga ou das férias.

Exames Médicos

§4- De acordo com o previsto na Portaria 1.031/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 ou 135 dias, de acordo com o grau de risco da empresa.

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 a demissão.

II- 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. O não comparecimento sujeita o Empregado à advertência e ao desconto do salário, a partir da data em que o exame deveria ser realizado, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- Para os Empregados Offshore e Operacionais será fornecido o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, fornecendo, ainda, a relação dos salários de contribuição.

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 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, 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- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor do SINDITOB, 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 previa e expressamente, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

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, ficando dispensada a obrigação de realizar a homologação perante o 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 - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Visitas e Assembleias na Empresa (Recomendação nº 7860.2017 do Ministério Público do Trabalho)

§1- A assembleia geral extraordinária para o Acordo, 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.

§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, 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 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 §3do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- Os Empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO dividem-se nos seguintes grupos:

I- Empregados Offshore – aqueles que trabalham na forma da Lei 5.811/72, em condições de confinamento, sob o regime de turnos de revezamento, nas plataformas marítimas.

II- Empregados Operacionais – aqueles que trabalham em funções operacionais, nos pátios das bases ligadas às plataformas marítimas, em regime celetista (jornada de 8 horas diárias).

III- Empregados Administrativos – aqueles que trabalham em funções administrativas nas bases ligadas às plataformas marítimas, em regime Celetista (jornada de 8 horas diárias).

§2- As partes signatárias comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento.

§3- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§4- 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

§5- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2022, 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

§6- 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

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

§8- 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.

§9- 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

JOSE AUGUSTO FERNANDES FILHO
DIRETOR
SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A.

VALDIR MOREIRA BUFON
DIRETOR
SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - 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.