ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000335/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003363/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.100921/2021-70
DATA DO PROTOCOLO: 29/01/2021

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

DOMMO ENERGIA S.A., CNPJ n. 08.926.302/0001-05, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO YUJI TSUJI e por seu Presidente, Sr(a). PAULO SOUZA QUEIROZ FIGUEIREDO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Do Reajuste

§1- Tendo em vista o cenário enfrentado pela Empresa de dificuldades financeiras, estas ainda mais agravadas pelos impactos da pandemia e preços deprimidos do petróleo, e de restrição de caixa para manter a liquidez em níveis mínimos adequados, bem como todos os esforços da Empresa para a manutenção do quadro de empregados, evitando demissões, redução de jornada e/ou suspensão temporária de contratos de trabalho, para o período de referência do presente Acordo (de **1º de setembro de 2020** até 31 de **agosto de 2021)** a Empresa não realizará reajustes no que se refere a salários e demais benefícios eventualmente recebidos pelos Empregados.

Dos Salários

§2- Os Empregados da Empresa farão *jus* ao recebimento mensal de seus salários, conforme estabelecido nos Contratos Individuais de Trabalho celebrado entre eles e a Empresa.

Dos Pagamentos

§3- A Empresa realizará o pagamento dos salários mensais de cada um dos empregados mediante depósito em conta corrente ou conta salário, conforme estabelecido no Contrato Individual de Trabalho, até o dia 5 (cinco) de cada mês.

I- A Empresa poderá realizar unilateralmente a mudança da data do pagamento do salário dos Empregados desde que a referida alteração seja previamente comunicada aos Empregados, e observando o prazo legal do pagamento

de salário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime offshore os quais incidirão sempre sobre o salário básico mensal e de forma não cumulativa:

Adicionais	Turnos	Sobreaviso
Periculosidade	30%	30%
Noturno	26%	-
Intervalo (repouso/alimentação)	32,5%	-
Horas Jornadas	41,6%	41,6%
Sobreaviso	-	30%
Total	130,1%	101,6%

§2- As partes concordam que: **(i)** o adicional de Horas Jornadas aqui previsto se destina ao pagamento do trabalho realizado sob a forma de jornada em turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas; **(ii)** o adicional de Periculosidade decorre da NR 16 (norma regulamentadora nº 16), e da Lei de n. 5.811/72 e subsequentes alterações; **(iii)** o adicional Noturno aqui previsto se destina ao pagamento do trabalho realizado em horário noturno pelos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas, nos termos do art. 4º, da Lei 5.811/72 c/c o inciso I, do art. 3° do mesmo diploma; **(iv)** o pagamento de Intervalo (repouso/alimentação) aqui previsto se destina a remunerar a hora de repouso e alimentação devida aos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas, nos termos do art. 4º, da Lei 5.811/72 c/c o inciso II, do art. 3° do mesmo diploma; **(v)** o adicional de Sobreaviso aqui previsto se destina a remunerar o trabalho realizado pelo empregado nesse regime, nos termos do inciso II, do art. 6º da Lei 5.811/72.

Embarque Eventual

§3- Os empregados onshore que embarcarem em caráter eventual farão *jus* ao adicional de periculosidade, que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT, à folga, indenizada ou gozada, conforme e em data que vier a ser definido pela Empresa. O empregado *onshore* fará jus aos adicionais do regime de Sobreaviso de embarque, proporcionalmente aos dias embarcados. Os adicionais incidirão conforme o percentual que consta no quadro do § 1º anterior e a folga indenizada, conforme abaixo:

- Folga indenizada = salário/30 = 1 dia de folga indenizada

I- Também terá direito ao recebimento do adicional de Periculosidade integral aquele empregado *onshore* cujo embarque seja eventual com desembarque no mesmo dia.

Da Folga Indenizada Aplicável nos termos da Lei nº 5.811/72

§4- Quando ajustado livremente entre a DOMMO e o empregado em comum acordo, a Folga Indenizada será paga juntamente com os vencimentos mensais do empregado do mês subsequente, observando-se a fórmula do §3, acima.

Das Horas Extras

§5- As horas extras dos empregados offshore serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, calculada a partir do salário base mensal, quando não compensadas com folgas correspondentes.

I- O cálculo das horas extras realizadas a bordo para os empregados *offshore* utilizará o divisor 180, conforme a fórmula abaixo:

(salário base + adicionais previstos na Cláusula Quarta) / 180 = valor hora x adicional de 100% x número horas extras trabalhados.

II- As horas extras dos Empregados *offshore* serão contabilizadas única e exclusivamente através do controle de horas extras dos empregados ou outro critério de controle definido pela Empresa, e deverão ser conferidas e assinadas pelo empregado e por seu superior hierárquico.

§6- As horas extras dos empregados *onshore* serão pagas com adicional 50% (cinquenta por cento), quando iniciadas em dias úteis, independentemente de se estenderem aos domingos e feriados. As horas extras, quando laboradas aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), ambos incidentes sobre a hora normal, calculados a partir do salário base mensal, e realizada somente com a autorização do respectivo superior hierárquico.

I- A Empresa utilizará o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas mensais trabalhadas para fins de cálculo do valor da hora extra do empregado *onshore*, conforme a fórmula abaixo:

(salário base) / 220 = valor hora x adicional de 50% e/ ou 100% x número horas extras trabalhados.

II- Os empregados que exercem cargos de confiança não estão sujeitos ao regime de horas extras, por força do disposto no art. 62, inciso II, da CLT.

§7- 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 do art. 61.

I- As horas extras realizadas pelos empregados respeitarão e serão contabilizadas de acordo com o sistema de Banco de Horas, estabelecido no presente ACT.

Da Dobra

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

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

Da interinidade (salário substituição)

§9- Os colaboradores que, em caráter provisório, substituírem em todas as tarefas outro colaborador que ocupe cargo de nível hierárquico superior ao seu, farão jus ao recebimento da interinidade (salário substituição) referente ao período de substituição.

I- A(s) folga(s) dos empregados *offshore* correspondente(s) aos dias trabalhados em regime de interinidade será(ão) paga(s) na mesma proporcionalidade.

II- Não fará jus ao recebimento de interinidade o colaborador em mesmo nível hierárquico embora esteja em faixas salariais diferentes.

III- O cálculo da interinidade respeitará a diferença de remuneração havida entre o substituto e o substituído.

IV- A Interinidade será comprovada através do Controle de Interinidade dos empregados, o qual deverá ser conferido e assinado pelo empregado e por seu superior hierárquico.

Feriados

§10- Quando o regime de trabalho a bordo coincidir com os feriados nacionais a seguir listados: 1º de janeiro; terça-feira de Carnaval; 21 de abril; sexta-feira da Paixão; 1º de maio; Corpus Christi; 07 de setembro; 12 de outubro; 02 de novembro; 15 de novembro; e, 25 de dezembro, será pago um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração mensal base.

§11- Tendo em vista que na segunda sexta-feira de agosto é feriado do Dia do Trabalhador *Offshore*, caso o empregado *offshore* esteja trabalhando embarcado, o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração mensal base relativa ao dia trabalhado.

Auxílio Embarque

§12- A DOMMO concederá a todos os empregados *offshore*, a título de auxílio embarque para alimentação e transporte, o valor de **R$83,00**, por embarque e **R$83,00** por desembarque, os quais serão depositados diretamente na conta indicada pelo Empregado, conforme mencionado na Cláusula Terceira, juntamente com a remuneração mensal. Sobre a referida verba não incidirão quaisquer descontos, eis que possui natureza de reembolso de despesas.

Assistência Médica e Odontológica

§13- A DOMMO oferecerá aos empregados e aos seus dependentes, plano de saúde por ela contratado, para o qual o empregado participa mensalmente do custeio do prêmio ou demais valores devidos pelo segurado previstos na apólice mediante desconto em folha, desconto esse desde já autorizado, observadas as variáveis de cada cargo e salário. Fica estabelecido que, salvo nos casos estabelecidos em lei, o empregado somente fará jus ao plano de saúde durante o período de vigência de seu contrato de trabalho. Quando da suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, o desconto do período referente à suspensão se dará quando do retorno às atividades, respeitado o desconto máximo legal.

I- Os colaboradores que não desejarem participar do plano de saúde na forma oferecida pela DOMMO deverão solicitar sua exclusão do quadro de beneficiários da assistência médica, mediante notificação ao Departamento de Recursos Humanos da DOMMO, através do e-mail dl_rh@dommoenergia.com.br, no prazo máximo de 01 (um) mês da data de aprovação do presente Acordo em assembleia. A exclusão do colaborador implica, obrigatoriamente, na exclusão dos seus dependentes.

II- A DOMMO oferecerá aos empregados e aos seus dependentes, plano de assistência odontológica por ela contratado, sem custo para o empregado. Fica estabelecido que, salvo nos casos previstos em lei, o empregado somente fará jus ao plano de odontológica durante o período de vigência de seu contrato de trabalho. O Empregado que solicitar a sua exclusão do quadro de beneficiários da assistência médica perderá, automaticamente, o direito à assistência odontológica.

III- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes legais: i) o cônjuge; ii) o companheiro(a); iii) os filhos até 21 (vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, desde que estudantes de nível superior, mediante comprovação; iv) os filhos portadores de deficiência, independentemente da idade, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS; e, v) os tutelados por determinação judicial, nas mesmas condições dos filhos, e os curatelados por determinação judicial, independentemente da idade.

Seguro de Vida

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

I- A efetiva inclusão do empregado na apólice bem como o prêmio a ser pago se dará conforme avaliação atuária e individual da Seguradora.

Auxílio Funeral

§15- A DOMMO se compromete aos melhores esforços para inclusão na apólice do seguro de vida, em favor de seus empregados, sendo extensivo aos seus dependentes legais, a assistência funeral.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes legais: i) o cônjuge; ii) o companheiro (a); iii) os filhos até 21 (vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, estes últimos desde que estudantes de nível superior, mediante comprovação; iv) assim como os filhos portadores de deficiência, independentemente da idade, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS; e v) os tutelados por determinação judicial, nas mesmas condições dos filhos, e os curatelados por determinação judicial, independentemente da idade.

Auxílio Alimentação

§16- A DOMMO fornecerá aos seus empregados *onshore* Ticket Refeição cobrindo 22 (vinte e dois) dias por mês, com valor unitário de **R$48,00**, bem como Ticket Alimentação a todos os Empregados (*onshore e offshore*) no valor de **R$581,00**.O Auxilio Alimentação concedido pela DOMMO contará com a contribuição dos empregados mediante desconto em folha de pagamento, do valor equivalente a R$ 1,21 (um real e vinte e um centavos) por cada benefício.

I- Os Auxílio Alimentação e Refeição, serão mantidos no período de férias do empregado.

II- Ambos os benefícios previstos acima têm caráter assistencial e não integram o salário do empregado para qualquer efeito legal.

III – Os empregados *onshore* poderão optar em transferir um percentual do valor do seu Ticket Refeição para o Ticket Alimentação, e vice versa, desde que se mantenha um valor mínimo de R$ 50,00 (cinquenta reais) em cada ticket. A alteração da alocação dos valores para cada um dos benefícios poderá ser alterada duas vezes por ano, em períodos determinados pelo RH e mediante solicitação por escrito encaminhada à área de Recursos Humanos da DOMMO.

IV- Em casos de licença com tempo superior a 15 (quinze) dias de afastamento do empregado *onshore*, independentemente de tal licença ser previdenciária ou não, o empregado receberá somente o ticket alimentação no valor de **R$581,00** e não fará jus ao ticket refeição até o seu retorno de licença. Para que não haja dúvidas, nestes casos não serão consideradas as compensações de valores entre os benefícios, conforme mencionado no item III, acima.

V- Tendo em vista o caráter assistencial do benefício, o Empregado desligado da Empresa, voluntária ou involuntariamente, não terá direito ao recebimento do Auxílio Alimentação (Ticket Refeição e Ticket Alimentação) relativo aos dias não trabalhados do mês, salvo nos casos em que houver aviso prévio trabalhado. Nos casos em que a data de rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer após a efetiva aquisição do crédito relativo ao Auxílio Alimentação (Ticket Refeição e Ticket Alimentação), a Empresa fica desde já autorizada a proceder ao desconto dos valores antecipadamente adquiridos, ainda que creditados posteriormente, das verbas rescisórias eventualmente devidas ao Empregado.

Auxílio Creche/Babá

§17- A DOMMO reembolsará, encerrado o período de licença maternidade, as suas empregadas e os seus empregados, estes quando pais viúvos ou com a guarda definitiva devidamente comprovada, no valor integral e limitado a **R$653,00** mensais por filho legalmente dependente, desde que este(a) possua até 3 (três) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida relativo à mensalidade de creche ou de contratação de profissional (babá).

I- O reembolso será concedido, nos termos do *caput* deste parágrafo, desde que seja apresentado à DOMMO o recibo quitado do valor pago relativo à mensalidade de creche e/ou do recibo do profissional (babá). No caso de reembolso relativo a profissional (babá), o mesmo recibo poderá ser apresentado para mais de um filho elegível ao benefício (limitado ao valor total do recibo).

II- Para fins do **§17,** acima, considera-se como devidamente comprovada a guarda definitiva que tenha assim sido declarada por decisão judicial transitada em julgado ou por meio de comprovação de dependência para fins fiscais.

III- O empregado somente terá direito ao benefício previsto na presente cláusula a partir do momento em que, formalmente, venha a requerê-lo à área de Recursos Humanos da DOMMO, mediante formulário próprio, e a apresentação da documentação exigida pela empresa, sem retroatividade.

IV- Tendo em vista o caráter assistencial do benefício, o Empregado desligado da Empresa, voluntária ou involuntariamente, não terá direito ao recebimento do Auxílio Creche / Babá relativo aos dias não trabalhados do mês, salvo nos casos em que houver aviso prévio trabalhado. Nos casos em que a data de rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer no curso do mês o reembolso será proporcional aos dias trabalhados, não sendo devido no caso de aviso prévio indenizado.

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

Cursos e Treinamentos

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37 e suas respectivas atualizações, observando a Portaria SEPRT/ME nº 25.235, de 18 de dezembro de 2020.

II- Caso se faça necessária a realização de treinamentos obrigatórios de aperfeiçoamento pessoal ou profissional de **cursos não abrangidos pela NR-37** para o empregado *offshore*, quando solicitados e custeados pela empresa, integralmente ou parcialmente, e cuja presença do empregado seja indispensável, fica autorizada a realização desses treinamentos nos dias destinados à folga.Nesses casos, será devido ao empregado o pagamento do dia do curso sob a rubrica “Folga – Curso”, cujo cálculo observará o seguinte critério: ***salário base + adicionais previstos na Cláusula Quarta / 30 x 1 = valor do dia do curso.***

Qualificação e Formação Profissional

§2- O empregado admitido sem a qualificação necessária para exercício da função e que tiver os custos de tal qualificação arcados pela Empresa, compromete-se a permanecer na Empresa pelo período de, no mínimo, 01 (um) ano após a conclusão do referido curso. Caso o empregado venha a pedir demissão antes deste prazo, o Empregado deverá ressarcir à DOMMO o valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) das despesas incorridas

pela DOMMO na qualificação, autorizando desde já o desconto do referido valor das verbas rescisórias a que fizer jus, ficando a cobrança do ressarcimento a critério da empresa.

I- Quando o curso não for obrigatório os custos forem arcados pela Dommo, com a concordância do empregado, as partes estabelecerão tempo de permanência mínimo e penalidade incidente.

Normas Disciplinares

§3- No caso de cancelamento pela DOMMO de embarque pré-determinado, a DOMMO se responsabilizará pela acomodação e alimentação dos empregados não residentes no Município do local de apresentação para embarque ou em municípios atendidos pelo transporte disponibilizado pela DOMMO.

§4- No caso de falta do Empregado a embarque pré-determinado, ficará o Empregado sujeito ao pagamento de multa pela não utilização da vaga reservada para seu transporte, que ora é arbitrada no valor de **R$500,00** (quinhentos reais) por falta, bem como o desconto dos dias de trabalho em que permanecer *onshore*, à espera de nova vaga, tudo sem prejuízo da aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

I- A DOMMO poderá deixar de aplicar ao empregado as penalidades previstas no *caput* deste parágrafo se a falta for comunicada à DOMMO com, ao menos, 3 (três) dias de antecedência e devidamente comprovado pelo empregado que decorreu de motivo de doença do próprio colaborador quando apresentado o atestado médico (nos termos da clausula 7ª § 3º) e /ou falecimento de ascendentes, descendentes e dependentes diretos (nos termos da lei), desde que ocorridos durante os três dias de antecedência e comunicados imediatamente.

§4-A multa prevista no §3 também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa do seu superior hierárquico.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

Transferência do regime de trabalho

§5- Em caso de transferência temporária do empregado *onshore* para o regime de trabalho *offshore*, a Empresa poderá remanejar o salário básico mensal do empregado que trabalha *onshore,* desde que o novo salário básico mensal, somado às vantagens a que fará jus, inerentes à sua nova condição de empregado *offshore*, resulte em remuneração maior ou igual ao que recebia quando trabalhava *onshore.*

I- Na hipótese de posterior retorno do empregado para o regime de trabalho *onshore*, seu novo salário básico mensal terá, no mínimo, o mesmo valor daquele percebido antes da transferência para o regime *offshore*, acrescido dos reajustes salariais que porventura tiverem ocorrido no período. O direito do empregado aos adicionais pagos em regime offshore cessará imediatamente no retorno ao seu regime de trabalho onshore.

§6- Quando, por iniciativa da DOMMO, for alterado o regime de trabalho do empregado, com a redução ou supressão das vantagens inerentes a tal condição, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização, nos termos do art. 9º, parágrafo único, da Lei 5811/72.

I- A indenização de que trata o parágrafo anterior corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens inerentes à sua condição de empregado, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime de revezamento ou de sobreaviso.

Alteração do Contrato de Trabalho

§7- 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.

I- A anuência não será exigível em casos especiais, nos quais a alteração seja medida recomendável, inclusive para a proteção do empregado, como, por exemplo, na hipótese de gestantes.

Desvio e Adaptação de Função

§8- Caso a DOMMO, excepcionalmente, solicite ao empregado *offshore* que execute um trabalho em regime de trabalho *onshore*, durante o período em que estaria *offshore*, deverá o mesmo cumprir o horário dos demais empregados *onshore* e receberá sua remuneração como se estivesse em regime *offshore*, mas sem direito à folga, uma vez que não trabalhou no regime *offshore* no período.

§9- A execução eventual de um trabalho em regime *onshore* ou *offshore*, prevista neste instrumento, não caracteriza alteração do regime de trabalho, vez que se dará em caráter eventual e esporádico.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrência de acidente de trabalho ou do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, nexo esse que vier a ser devidamente atestado pelo médico do trabalho credenciado da DOMMO, esta emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, enviará cópia ao Sindicato, e prestará assistência ao empregado, conduzindo-o para atendimento médico urgente.

I- No caso de o alegado acidente de trabalho ocorrer fora do ambiente de trabalho, mas durante o período de expediente, a DOMMO, conforme previsto em lei, deverá ser informada e o alegado acidente deverá ser devidamente comprovado para que, nesse caso, a DOMMO possa emitir a CAT.

Garantia de Recolhimentos Previdenciários à Aposentadoria

§11- O empregado que for dispensado sem justa causa e que se encontrar a menos de 01 (um) ano para a sua aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, terá a garantia de que seus recolhimentos previdenciários sejam realizados até a data em que puder se aposentar, exceto no caso do término do exercício do objeto social da DOMMO.

I- Para os fins do disposto no *caput*, o empregado deverá comunicar expressamente à DOMMO, através de notificação à área de Recursos Humanos, o início do período previsto à aquisição do direito, por escrito e no prazo de 10 (dez) dias contados da data em que adquirir tal direito, sob pena de não fazer jus ao referido benefício.

Estabilidade à Gestante

§12- 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

§13- 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.

I- Para os casos de encerramento das atividades relativas à produção na plataforma, torna-se sem efeito a estabilidade do parágrafo acima.

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário Offshore

§1- A jornada dos trabalhadores *offshore* será de: **i)** revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso; ou **ii)** de sobreaviso, conforme o caso, e ambas previstas na Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- A DOMMO manterá um controle de embarque e desembarque de cada Empregado *offshore*.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§2- Tendo em vista as peculiaridades do regime *offshore*, fica autorizado o trabalho nos domingos e feriados.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada semanal dos empregados em regime *onshore* será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando a DOMMO desde logo autorizada a dispensar o trabalho aos sábados. Os empregados *onshore* somente poderão desenvolver atividades aos domingos e feriados quando devidamente autorizados por seu superior hierárquico.

Do Banco de Horas e Sistema Alternativo de Controle de Jornada

§4- As partes ajustam a adoção automática do regime de banco de horas (“Banco de Horas”) para os empregados *onshore* submetidos à jornada administrativa (44 horas semanais), na forma do §2° do art. 59 da CLT, caso em que o excesso de horas em um dia de trabalho poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, observado o período de vigência do referido Banco de Horas.

I- O resultado das horas trabalhadas em excesso e que não sejam compensadas pelo empregado com a diminuição correspondente a tais horas serão pagas pela DOMMO juntamente com a remuneração mensal do empregado a

cada período de 3 (três) meses (período de vigência do Banco de Horas).

II- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho ou término do período de vigência do presente Acordo sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará *jus* ao recebimento, mediante depósito em conta, conforme estabelecido na Cláusula Terceira, acima, das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data do pagamento, em caso de Banco de Horas positivo;

III- Nos termos da Portaria de n. 373, MTE/2011, a DOMMO está autorizada a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, diante dos termos da Portaria de n. 1.510 MTE/2009, não estando obrigada à emissão dos papéis diários de entrada e saída, diante da questão socioambiental.

IV- Os empregados da DOMMO estão dispensados da marcação dos horários de início e de término do intervalo para refeição e/ou descanso.

V- A Empresa fica desde já autorizada a dispensar os funcionários *onshore* em determinados dias (por exemplo, emendas de feriados), independentemente das instalações da Empresa estarem abertas e em funcionamento ou não, procedendo ao desconto das horas não trabalhadas diretamente do Banco de Horas dos Empregados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestar serviços conforme as normas de segurança e medicina do trabalho em vigor.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

§2- Caberá à DOMMO organizar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma estabelecida pela CLT e demais normas aplicáveis, inclusive a Norma Regulamentadora – NR 30, do Ministério do Trabalho e Emprego, que contribuirá para o estabelecimento de ações preventivas, minimizando os riscos do ambiente do trabalho.

Atestados Médicos e Acidente do Trabalho

§3- Para efeito de abono de faltas, somente serão aceitos atestados médicos emitidos pelo serviço médico da DOMMO responsável pelo seu Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional ou por médicos, vinculados a hospital, clínica ou posto de saúde, públicos ou particulares, devidamente inscritos em Conselhos Regionais de Medicina ou órgão correspondente, quando no exterior.

I- Os atestados emitidos por médicos particulares, credenciados ou não pelo plano de saúde oferecido ao empregado na forma prevista neste Acordo, serão avaliados e validados pelo serviço médico da DOMMO responsável pelo seu Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, o qual analisará o resultado dos exames e o parecer do médico, opinando pela sua validade, ou não.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à área de Recursos Humanos da DOMMO, no prazo de até 3 (três) dias úteis após a sua 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; A DOMMO poderá não descontar os dias não trabalhados caso verificado que o atraso na apresentação do atestado tenha como causa a própria condição de saúde do empregado.

III- Os dias de afastamento do empregado, desde que não excedam 15 (quinze) dias, serão remunerados normalmente. Passado esse período, a remuneração do empregado ficará a cargo do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, nos termos da legislação previdenciária. Caso o atestado apresentado pelo Empregado exceda o período de 15 (quinze) dias, este deverá, obrigatoriamente, ser afastado e remunerado nos termos da legislação previdenciária, a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento.

IV- O empregado não terá direito à folga correspondente ao período em que estiver afastado do trabalho em razão de doença.

V- Os atestados médicos concedidos ao empregado durante o gozo das folgas, e cuja duração não exceda o prazo da folga vigente, não serão considerados para fins de abono do referido período de folga. Assim, um dia de folga que coincida com o atestado médico é considerado um dia de folga gozada.

§4- A DOMMO fornecerá ao empregado os documentos obrigatórios que se fizerem necessários para a obtenção de benefícios junto à Previdência Social.

Exames Médicos

§5- O empregado deverá se submeter aos exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela legislação aplicável (inclusive as Normas Regulamentadoras – NR-7 (PCMSO) e NR-30 do Ministério do Trabalho e Emprego), uma vez comunicado, pelo departamento de segurança e saúde ocupacional da DOMMO, da sua respectiva data de vencimento. O não cumprimento da obrigação sujeita o empregado às normas disciplinares e ao desconto do dia de trabalho, caso tal fato impossibilite a execução de sua atividade profissional.

I- Os empregados *offshore* admitidos antes do ano fiscal vigente receberão anualmente metade do valor de uma folga indenizada em função dos exames periódicos realizados em dias de folga a ser paga na folha do mês de dezembro.

§6- Fica o empregado obrigado a se submeter ao exame demissional até a data de homologação da rescisão de seu contrato de trabalho, caso o seu último exame médico ocupacional tenha expirado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - 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- Para os fins do disposto neste parágrafo, o Sindicato comunicará, por escrito, à DOMMO, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido.

II- A DOMMO indicará ao Sindicato um representante, empregado ou não, que atuará como interface para assuntos que envolvam questões sindicais e/ou relacionadas ao presente instrumento.

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

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente anuído 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, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez ao ano, 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 DOMMO 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 à DOMMO para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

§4- O aviso de dispensa realizado aos empregados 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, deverão ser realizadas nos termos do art. 477 da CLT.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - 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 serão acordados entre a empresa e o Sindicato.

§6- Em atenção a Recomendação nº 7860.2017 do Ministério Público do Trabalho, não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com funções gerenciais.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com funções gerenciais, 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 - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente ACT, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo oACT 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 ACT, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente ACT, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Estão abrangidos por este acordo os empregados da DOMMO, tanto aqueles submetidos à jornada administrativa prevista pelo artigo 7º, inciso XIII da Constituição, quanto os submetidos à Lei de n. 5.811/72, assim como aos submetidos ao Regime Misto de trabalho, exceto os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- O presente ACT é aplicável no âmbito da empresa signatária e abrangerá todos os seus empregados, com abrangência nacional, estejam eles no desenvolvimento de atividades *onshore* ou *offshore.*

§8- As disposições do ACT não se aplicam aos Jovens Aprendizes, regidos por legislação própria, podendo a DOMMO conceder vantagens específicas conforme previsão em contrato individual.

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

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

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o ACT, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão Ministério da Economia para fins de registro e arquivo.

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

EDUARDO YUJI TSUJI
DIRETOR
DOMMO ENERGIA S.A.

PAULO SOUZA QUEIROZ FIGUEIREDO
PRESIDENTE

DOMMO ENERGIA 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.