ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000990/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/08/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034552/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.112834/2020-84
DATA DO PROTOCOLO: 03/08/2020

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

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

E

FIVE STAR OFFSHORE SERVICOS E LOCACOES LTDA, CNPJ n. 07.065.754/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROSE ANN LOUISE ASKERBO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,28 (três virgula vinte e oito por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019, exceto os que exercem cargos de liderança, ou seja, coordenadores, gerentes e diretores.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

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

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime offshore, 14x14, queincidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa e da seguinte forma:

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional Intervalo (HRA)	32,50%

I- Fica estabelecido que o turno ininterrupto de revezamento do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, está plenamente atendido pelos turnos de revezamento previstos nos artigos 3º e 4º da Lei Federal nº 5.811/72 e, quando realizados, deverão ser remunerados com o pagamento de um adicional de 52% (cinquenta e dois por cento), calculado sobre o salário-base, adicional este que equivale a 30 (trinta) horas extras mensais calculadas à razão de 100% (cem por cento) sobre o salário-base acrescido do adicional de periculosidade e do adicional noturno. Este adicional de 52% (cinquenta e dois por cento) calculado sobre o salário-base denomina-se "horas-acordo".

Do Adicional de Trabalho Esporádico em Alto Mar

§2- Conforme aprovação pelos trabalhadores em assembleiarealizada em 14/02/2014, a empresa pagará 88,5% de adicionais aos trabalhadores da construção, fabricação, montagem, manutenção e pintura industrial que atuam em regime de embarque esporádico.

I- O adicional previsto no "§2" acima é composto das seguintes rubricas remuneratórias, que incidirão de forma não cumulativa sobre o salário base, a saber:

Salário base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional Intervalo (HRA)	32,50%

II- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque esporádico de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos no inciso I do §2 desta cláusula quarta, proporcionais e referentes ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando os mencionados adicionais à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

III- O empregado que trabalhar no sistema de embarque esporádico terá direito a um dia de folga para cada dia de trabalho embarcado.

Dos Adicionais de Trabalho em Terra

§3- A Empresa pagará aos caldeireiros e soldadores que trabalham em terra (onshore) um adicional denominado "Produtividade de Trabalho em Terra" (PTT), adicional este calculado à razão de 25% (vinte e cinco por cento) apenas sobre o salário-base, sem a integração do adicional de periculosidade.

I- Fica pactuado entre as partes que, se houver a necessidade de embarque esporádico de caldeireiros e soldadores contratados pelo regime em terra (onshore), estes deixarão de ser remunerados com o adicional de produtividade de trabalho em terra (PTT) e receberão proporcionalmente ao período embarcado o adicional previsto no §2, incisos I, II, além de terem direito ao benefício do inciso III do parágrafo por último mencionado, não se incorporando os mencionados adicionais à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

§4- Fica, por meio deste Acordo Coletivo, a Empresa obrigada a remunerar seus empregados em terra (onshore) com o adicional de periculosidade, na base de 30% (trinta por cento), tendo em vista as condições especiais de trabalho verificadas.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias laboradas pelos empregados embarcados (offshore), quando não compensadas com as folgas correspondentes, serão remuneradas com adicionais, devidamente calculados sobre o valor da hora normal, de 50% (cinquenta por cento) quando laboradas de 2ª feira a sábado e de 100% (cem por cento) se trabalhadas em domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas.

§6- As horas extras dos empregados que trabalham em terra (onshore) serão pagas com adicionais de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de 2ª feira a sábado, e 100% (cem por cento) se trabalhadas em domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 horas.

I- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança naEmpresa, assim considerados, para efeitos deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, movimentar contas bancárias em nome da Empresa, representar esta última perante quaisquer

autoridades, mas também aqueles que por força dos cargos que ocupam dispõem de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

§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 previstas no art. 61 do mesmo diploma legal.

Dobra

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

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

Feriados

§9- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 7 (sete) ao ano, quando trabalhados a bordo, serão pagos como dias extras, de acordo com a seguinte fórmula: **salário-base + adicionais / 30 = valor do feriado trabalhado**.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda 6ª 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 como dia extra, de acordo com a fórmula especificada no "§9".

Auxílio Saúde

§10- A Empresa poderá proporcionar ao trabalhador, desde que com a expressa concordância deste, plano de saúde compartilhado de assistência médica, sendo facultada a cobrança ao empregado de até 50% (cinquenta por cento) do custo individual do plano de saúde contratado, através de desconto em folha, sem integração salarial quanto à parte que couber à Empresa, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho ou conforme o item I seguinte.

I- Fica estabelecido que o plano de saúde aqui previsto não é extensivo aos dependentes legais dos trabalhadores, devendo o empregado arcar com o valor total do referido plano, caso insira qualquer dependente como beneficiário, sendo certo que a vigência do plano para os dependentes seguirá as mesmas regras previstas no §10 e item I acima.

II- Fica estabelecido que, as tomadoras de serviços da Empresa, poderão oferecer gratuita e espontaneamente o benefício de extensão do plano de saúde aos dependentes legais dos trabalhadores que a elas prestem serviços diretamente, esclarecendo-se que tais benefícios não serão extensivos aos demais trabalhadores da empresa, que não estejam vinculados a tal contrato.

III- Fica estabelecido que a Empresa comunicará aos trabalhadores efetivos as novas regras no que tange ao plano de saúde e dará ciência por escrito aos novos empregados no ato da contratação.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§11- A Empresa proporcionará a seus empregados seguro de vida em grupo, com cobertura por morte de qualquer causa, invalidez permanente ou parcial por acidente e invalidez total ou parcial por doença, sem ônus e sem integração salarial, bem como, e auxilio funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa poderá fornecer aos empregados que trabalham em terra (onshore) alimentação em seu refeitório, exclusivamente nos dias laborados, não se incorporando esse benefício à remuneração dos obreiros para quaisquer fins.

I- A alimentação e o alojamento/hospedagem serão fornecidos aos empregados embarcados, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei 5.811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação da Lei de Regência.

II- Fica estabelecido que, as tomadoras de serviços da Empresa, poderão oferecer gratuita e espontaneamente o benefício de vale alimentação aos trabalhadores que a elas prestem serviços diretamente, esclarecendo-se que tais benefícios não serão extensivos aos demais trabalhadores da empresa, que não estejam vinculados a tal contrato.

Auxílio Transporte

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

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

§14- 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.

§15- Todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos 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

Da Qualificação e Formação Profissional - Dos Cursos Técnicos de Aperfeiçoamento e Capacitação - Onshore / Offshore

§1- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento/ capacitação, conforme critérios estabelecidos:

I- O empregado ao ser convocado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estipulados pela Empresa, estando sujeito às sanções administrativas, tais como, advertência, suspensão e multa por ausência injustificada ("no show").

II- Quando o empregado participar de cursos de treinamento, programados pela empresa e coincidirem com o dia de folga, o empregado terá direito a folga correspondente ou o respectivo pagamento, conforme demonstrativo: **salário base/30 x número de dias de curso**.

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

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

V- Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se ou se for dispensado por justa causa, o trabalhador ressarcirá a Empresa um percentual referente ao custo total do curso, inclusive os gastos com logística, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor do curso não realizado
Da conclusão ao 6º mês	80%
Do 7º ao 12º mês	50%
Após 12º mês	Isento

VI- Caso a Rescisão do Contrato de Trabalho se dê antes da quitação do pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente das verbas rescisórias devidas. Ocorrendo a rescisão do contrato e se ainda houver inadimplemento por insuficiência de saldo das verbas resilitórias eventualmente devidas ao ex-empregado, este assinará termo de confissão de dívida no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Dos Cursos Obrigatórios - Categoria Offshore

§2- De acordo com o cumprimento das recomendações da Resolução A.891(21) e Convenção STCW-1978 e NORMAM 24, o curso de **CBSP (**Curso Básico de Segurança de Plataformas) é considerado obrigatório para embarque em qualquer plataforma, seja nacional ou estrangeira, sendo exigida a comprovação da escolaridade do Ensino Fundamental Completo.

§3- Para o embarque em plataformas estrangeiras, além do CBSP, há a obrigatoriedade do curso de HUET (Treinamento para escape de aeronave submersa, na sigla em Inglês).

§4- Ademais**,** os cursos supracitados, por exigência da Diretoria da Marinha dos Portos e Costas, da Petrobrás e pelo MTE, devido às funções a serem exercidas, poderá haver a obrigatoriedade de outros cursos, tais como: EMCIA, CESS, CACI, GMDSS, CPSO, CERR, NR-33, NR-13, NR-11, NR-10, dentre outros.

§5- O controle da validade dos cursos obrigatórios supracitados será feito pelo Setor de Treinamento da Empresa, que informará aos empregados a respeito das datas de validade e os convocará para atualização/ reciclagem, com até 60 (sessenta dias) de antecedência.

§6- Caso o empregado não realize o curso até a data da validade dos cursos OBRIGATÓRIOS, e, não esteja o Setor de Treinamento de posse do certificado de conclusão do curso de atualização/ reciclagem, o empregado estará impossibilitado de realizar embarques pela Empresa, podendo ser descontado de seus vencimentos mensais os adicionais pertinentes.

Normas Disciplinares

§7- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa deverá arcar com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

§8- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta de comunicação prévia de ausência ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado uma multa referente à vaga ora reservada.

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

II- Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT e o disposto no parágrafo sétimo acima, os empregados que não observarem este dispositivo, terão os dias não trabalhados descontados, cujas faltas repercutirão no cômputo do período aquisitivo das férias anuais, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

Desvio e Adaptação de Função

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

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

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

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

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

Estabilidade à Aposentadoria

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

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

Estabilidade da Gestante

§14- 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

§15- Os empregados eleitos para cargo de direção da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Política para Prevenção de Álcool e Drogas

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

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores offshore, será de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Jornada de Trabalho Onshore

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

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

fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

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

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

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

§6- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

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

§7- 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 2 (duas) horas de trabalho de um dia comum.

I- O início do regime de compensação de horas será a data que os empregados forem liberados do trabalho pela Empresa, compreendendo horas ou dias de trabalho, podendo a liberação ocorrer para determinado setor ou para toda a Empresa.

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

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

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

Docagem

§11- Quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros, os empregados integrantes da unidade, terão jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de 7h as 17h de segunda a sexta e de 7h as 11h aos sábados, respeitados os horários intrajornadas.

I- A Empresa disponibilizará nos intervalos interjornadas, os meios necessários para o alojamento em terra apropriado, de livre escolha da Empresa (Pousadas e Hotéis) para os empregados alocados em tal unidade de produção, sem que para isso haja pagamento de adicional noturno.

§12- Aos empregados alocados em unidades de produção em navios ou plataformas que estiverem em docas ou estaleiros, será pago além do adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) referente ao PTT – Produtividade de Trabalho em Terra.

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 prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pelos membros da segurança e da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

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

Atestados Médicos

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

I- Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

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

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

Exames Médicos

§4- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90(noventa) dias.

I- O prazo do exame demissional não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido.

§5- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido o pela Empresa.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) 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- 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.

Contribuição Social dos Sindicalizados

§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 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 e Mensalidade Sindical

§3- Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes, previa e expressamente autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

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

Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

§7- É facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme previsto no artigo 507-B da CLT.

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, 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 - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2020, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que

porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

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

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

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

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

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

ROSE ANN LOUISE ASKERBO
DIRETOR
FIVE STAR OFFSHORE SERVICOS E LOCACOES LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS FIVE STAR

Anexo (PDF)

ANEXO II - CONVOCAÇÃO, ABERTURA E ENCERRAMENTO DA ASSEMBLEIA FIVE STAR

Anexo (PDF)

ANEXO III - RESULTADO DE ASSEMBLEIA COM EMPREGADOS FIVE STAR

Anexo (PDF)

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