ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001552/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054515/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.116665/2020-51
DATA DO PROTOCOLO: 23/10/2020

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

ICM DO BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA, CNPJ n. 31.188.317/0001-27, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). BARRIE DAVID LLOYD JONES;

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

Dos Salários

§1- Considerando que este é o primeiro acordo coletivo de trabalho celebrado, tendo os empregados sido contratados com salários e benefícios compatíveis ao mercado de trabalho, fica estabelecida o reajuste salarial para a próxima data-base da categoria, em percentual a ser estabelecido com o Sindicato.

I- A Empresa fica autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento, desde que expressamente autorizados pelos empregados.

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 que trabalharem em regime misto/offshore, queincidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	20,00%

I- O adicional noturno de 20% será devido quando laborado no período noturno realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, conforme estabelece o art. 73 da CLT.

II- Fica estabelecido que os empregados em regime de trabalho misto (embarque eventual) receberão os adicionais proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

III- Fica excluído do parágrafo acima o adicional de periculosidade em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

VI- E se o empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga somente será contabilizada no primeiro dia útil subsequente.

§2- Aos empregados ocupantes de cargos de gerencia, diretoria e pessoal administrativo, em virtude da ausência de habitualidade de embarque em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade aos dias que eventualmente permanecerem embarcados, visto que não se enquadram no regime de trabalho offshore, conforme definido e previsto em lei.

Das Horas Extras

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

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

Dobra

§4- 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 indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.**

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

Feriado

§5- A Empresa pagará aos trabalhadores misto/offshore os feriados de 1º de janeiro, 21 de abril, Sexta-feira da Paixão, a Terça-feira do Carnaval, 01 de maio, 24 de junho, 29 de julho, 10 de agosto, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, com adicional de 100% (cem por cento) quando trabalhados a bordo.

Auxílio Transporte

§6- A Empresa fornecerá aos seus empregados onshore vale transporte, na forma da lei, correspondes aos dias efetivamente laborados, não tendo direito a sua percepção aos dias não laborados.

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

II- Aos empregados offshore a empresa concederá passagem aérea do local da residência para o local do embarque quando necessário, podendo ser substituída por transporte rodoviário, quando possível.

§7- 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 à disposição do empregador.

Diária

§8- Fica acordado entre as partes que a Empresa poderá efetuar pagamento de diárias, descritas no artigo 457, §2º da CLT, em até 50% do salário nominal, para os empregados que por natureza de cargo/função, realizarem serviços fora da Empresa em tempo parcial, total ou esporádico, evitando assim qualquer custo para o empregado com estadias, viagens e alimentação. E essa verba, por possuir natureza jurídica indenizatória, não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista, mesmo que ocorra com periodicidade mês a mês.

Auxílio Alimentação

§9- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição com valor unitário de **R$ 30,00** em número correspondente aos dias úteis, que doravante passará a integrar ao PAT, não tendo direito a sua percepção, os dias não laborados.

I- Fica estabelecido que os empregados afastados por auxílio doença e doença acidentária não receberão auxílio alimentação, enquanto perdurar o afastamento.

II- Por expressa determinação do artigo 457, §2°da CLT, o valor do auxílio alimentação, não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A Empresa fornecerá exclusivamente a todos os seus empregados plano de assistência médica Unimed Costa do Sol com abrangência nacional e não extensivo aos seus dependentes.

I- O plano odontológico será fornecido a todos os funcionários e será o Bradesco Dental.

Seguro de Vida

§11- A Empresa fornecerá para os funcionários, seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais), exclusivo a seus empregados, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Participação nos Resultados – Lei 10.101/2000

§12- A **ICM do BRASIL poderá** assegurar aos seus empregados o pagamento de Participação nos Resultados - PR, como incentivo à qualidade e produtividade na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101 de 19.12.2000, sendo a participação nos resultados não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não servindo como base para compor verbas indenizatórias, gratificação natalina, 13º salário e férias.

I- A Participação de que trata este instrumento, caracteriza-se como Participação nos Resultados, e não Participação nos Lucros e, nesse sentido, o valor da participação a ser atribuída a cada empregado está condicionada, obrigatoriamente ao alcance das metas individuais e empresariais que serão informadas aos empregados.

§13- A participação nos resultados será proporcional ao tempo de serviço efetivamente trabalhado, sendo elegíveis para recebimento da PR-2019/2020, os empregados que prestem serviços durante o período de apuração, a saber, de 01/01/2020 a 31/12/2021.

I- Os empregados afastados com amparo no art. 473 da CLT, licença maternidade, aleitamento, paternidade, adoção, licença para tratamento de saúde (primeiros quinze dias), acidente de trabalho, bem como, os empregados que forem demitidos sem justa causa terão o direito à participação na proporção de 1/12 (um doze avo) do mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, cujo pagamento será feito nas mesmas datas dos pagamentos dos demais empregados em atividade na empresa, desde que seja cumprido o período de apuração.

II- Fica ajustado que estão excluídos do presente acordo os trabalhadores demitidos por justa causa bem como os que pedirem demissão no período de apuração de 01/01/2020 a 31/12/2021.

§14- A Participação nos Resultados será apurada a cada ano e paga em 01 (uma) parcela até o final do mês de março do ano seguinte.

I- A remuneração base será apurada conforme a situação funcional do empregado em 01/12/2020, e o pagamento ocorrerá com recursos financeiros oriundos dos resultados obtidos pela Empresa em 2019.

§15- O acordo da participação nos resultados ora firmado terá início em seu período de apuração em 01/01/2020 a 31/12/2021, e não substitui ou complementa a remuneração do empregado, não servindo como base para compor verbas indenizatórias, gratificação natalina, 13º, férias e FGTS.

§16- Todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT.

§17- A tributação da participação de que trata o presente acordo será efetuada em separado dos demais rendimentos nos moldes da legislação pertinentes e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

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

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado, após este evento.

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

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

§3- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

§4- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

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

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

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

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

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

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o cumprimento do aviso prévio será com base no determinado no artigo 487 da CLT, ficando a critério da empresa a liberação do cumprimento do aviso prévio.

I- A liberação do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado (a) o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão, o cumprimento do aviso prévio também será com base no artigo 487 da CLT, ficando também a critério da empresa a liberação do cumprimento do aviso prévio.

I- A falta de cumprimento do aviso prévio por parte do empregado (a) dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo do referido aviso.

§3- Considerando as necessidades e peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável a execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, fica estabelecido que o pedido de demissão por parte do empregado (a), deverá ocorrer durante o seu período de folga.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos dos Empregados

§1- Todos os treinamentos 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 37.

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.

II- A ausência injustificada às sessões dos cursos ou treinamentos, patrocinados pela Empresa e necessários ao desenvolvimento das atividades laborais do Empregado, oferecidos **nos horários de trabalho** será tratada como falta para todos os fins de direito, sendo descontado do Empregado o salário correspondente aos dias de ausência.

§2- Os empregados participarão de cursos e? ou treinamentos programados pelo respectivo departamento da Empresa.

§3- Sempre quando oferecidos cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, necessário ao desenvolvimento das atividades laborais, os empregados inscritos se comprometerão a comparecer a todas as sessões.

I- Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado ficará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso.

Qualificação e Formação Profissional

§4- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critério estabelecido pelo departamento de treinamento. Caso o empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso o empregado peça demissão, o mesmo ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 12º meses	80%
Do 13º ao 16º mês	60%
Do 17º ao 20º mês	40%
Do 21º ao 23º mês	20%

Após 24º mês	Isento

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

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

Normas Disciplinares

§5- Os empregadosdeverãomanter atualizados os seus dados cadastrais junto ao departamento de Recursos Humanos, sob pena de não fazer jus aos benefícios previstos nesse acordo que depende de atualização cadastral.

§6- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

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

I- O pagamento da multa não impede 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.

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

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

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

§10- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais da Empresa, no que tange a seus negócios, Know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos por lei e sigilo comercial, fiscal, bancário ou qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- Na ocorrência de efetivo e comprovado 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 enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido, e cópias de todos os relatórios de ocorrência anormal, de acidentes com lesões, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, para que possa permitir ao Sindicato o acompanhamento das condições de saúde, segurança e meio ambiente no trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- Os empregados que dependem de até 01 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com a garantia dos recolhimentos previdenciários sob-responsabilidade da Empresa até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, 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, até 30 dias antes do início do período de 1 (um) ano da estabilidade provisória ora prevista, bem como apresentar o CNIS.

Estabilidade à Gestante

§13- A Empresa garante emprego e salário à empregada gestante até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§14- 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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

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

§2- Os horários dos trabalhadores offshore serão os seguintes: de 06:00 às 18:00hs e de 18:00 às 06:00 hs. de 12:00 às 24:00hs e de 24:00 às 12:00 hs.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§3- 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

§4- Aos empregados tutelados pela CLT fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

I- Os horários dos trabalhadores onshore serão os seguintes: de 08:00h às 17:30h de segunda à sexta-feira, contando 1:30hs para almoço.

II- As horas extraordinárias a serem realizadas no período do almoço, devem ser justificadas e aprovadas previamente pelo seu superior imediato.

III – A critério do empregador o intervalo intrajornada poderá ser 30 minutos, sendo respeitado o pagamento dos 30 minutos restantes com adicional de 50%.

§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 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 Jornada

§6- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que haja concordância do trabalhador, nos termos do inciso XI do art. 611- A da CLT.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§7- A Empresa implantará junto aos seus empregados de base, 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 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 liberados 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 cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

§8- 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, o acréscimo com redução de horas de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§9- O prazo de duração deste acordo, não poderá ultrapassar o período de 12 (doze) meses. Todavia ao final de cada 06 meses, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional extra previsto neste instrumento.

I- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora, laborada, em dia de feriado ou dia destinado ao descanso semanal, à compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.

II- As partes convencionam a instituição de um banco de horas para os empregados ONSHORE, onde as horas extraordinárias realizadas de segunda à sexta-feira serão computadas no Banco de Horas, as horas realizadas nos finais de semana e feriados, serão remuneradas na folha de pagamento do mês subsequente.

III- O banco de horas é o acúmulo de horas extras realizadas durante os dias úteis e que tem validade de 12 meses, sendo fechado a cada três (3) meses para a definição de gozo de folgas ou de pagamento de remuneração com adicional previsto neste instrumento coletivo.

§10- 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; sendo a iniciativa de parte do empregado, sofrerá o mesmo o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§11- 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.

Banco de Dias

§12- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados offshore em regime misto de trabalho, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas.

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

Teletrabalho

§13- A empresa poderá adotar ao regime de trabalho remoto, "home office", observadas as disposições no art. 75-A e seguintes da CLT.

§14- Em conformidade com art.611-A, VIII da CLT fica pactuado nesse Acordo Coletivo as seguintes exposições sobre o trabalho remoto, aos colaboradores da base em regime onshore:

I- Sempre que autorizado pela gerência direta do colaborador, poderá ser realizado o teletrabalho, sem alteração de carga horária conforme já estipulado por essa convenção.

II- A recomendação sobre ergonomia será fornecida ao colaborador onde ele irá verificar todos os pontos de atenção. Ao final, o colaborar enviará para empresa um documento de checagem de todos os itens da apresentação ou observações com pedido das eventuais mudanças necessárias. Toda instrução obedecerá às normas aplicáveis.

III- Os móveis, considerando a ergonomia do trabalhador, como cadeira e mesa, verificação de iluminação e áudio, serão fornecidos pelo empregador e caso auditoria indique a necessidade.

III- A empresa fornecerá estação de trabalho composta dos seguintes equipamentos: computador, monitor, segundo monitor (se necessário), webcam, teclado, mouse, carregadores e cabos necessários. Toda manutenção e

suporte para eventuais problemas técnicos que o colaborador não conseguir resolver também serão suportados pela empresa.

IV- A empresa fornecerá mensalmente ajuda de custo no valor de R$50,00 para o pagamento de internet e telefone fixo (combo), o valor de R$50,00 para energia elétrica e R$20,00 para telefone celular, sendo esse último apenas para os funcionários que não possuem celular fornecido pela empresa.

V- O valor fornecido no inciso acima, poderá sofrer redução proporcional aos dias que o funcionário venha a prestar serviço na base da empresa.

VI- Durante o período de férias, feriados, final de semana e eventual licença, a ajuda de custo do item IV acima, não será paga pela empresa. Caso o funcionário preste serviço durante feriados e final de semana a ajuda de custo durante esse período será coberta.

VII- Por expressa determinação do artigo 457, §2°da CLT, o valor de ajuda de custo, não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Duração e Concessão de Férias

§1- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 CLT, vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. 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.

Uso e Gerenciamento da Quantidade De EPIS (Equipamento de Proteção Individual)

§2- Todo colaborador irá receber da empresa os EPIs completos para uso individual antes de iniciar suas funções, em conformidade com a NR 06 que também dispõe que o colaborador respeite as orientações do departamento de segurança da empresa bem como zelo, manutenção e atenção ao descarte dos EPIs.

I- Os EPIs de proteção auricular tipo concha e óculos de segurança com grau serão fornecidos sempre acompanhados de receita médica com indicação.

Atribuições e Garantia aos membros da CIPA

§3- AEmpresa se obriga a constituir a Comissão Interna de Acidentes de Trabalho (CIPA), em conformidade com as Normas do Ministério da Economia e de acordo com seu grau de risco e/ou número de empregados. AEmpresa

facilitará as ações preventivas e corretivas da CIPA visando à eliminação e / ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Atestados Médicos

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

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

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por email, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por email não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

II- Fica convencionado que todo funcionário que estiver afastado do serviço por motivo de doença, quando do retorno ao trabalho deverá apresentar-se ao departamento de pessoal da Empresa para ser encaminhado ao médico do trabalho para avaliação, antes do retorno ao trabalho, independente do período de afastamento.

§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.

Exames Médicos

§8- 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.

§9- Fica acordado que em caso de demissão, a empregada realizará o exame de gravidez juntamente com o exame demissional, independente do tempo do contrato de trabalho, e na hipótese da demissão, a empregada apresentará o exame de confirmação de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser

descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

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

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Do Distrato – Rescisão do Contrato de Trabalho - Artigo 484-A da CLT

§4- O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas por metade o aviso prévio se indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, previsto no § 1º do artigo 18 da Lei n. 8.036/90, ficando assegurado o pagamento integral das demais verbas trabalhistas.

§5- Com a concordância dessa modalidade de rescisão, fica ciente o empregado que só poderá movimentar 80% dos valores de depósitos fundiários, além de não poder solicitar ingresso no Programa de Seguro- Desemprego**,** conforme determina os §§ 1º e 2º do art. 484-A da Lei CLT.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§6- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, com a especificação se o período de aviso será trabalhado ou indenizado.

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

§8- 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.

§9- Os pagamentos das rescisões contratuais deverão obedecer o prazo de 10 dias a contar do término do contrato de trabalho, independente de aviso prévio trabalhado ou indenizado.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos, possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- 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

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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

BARRIE DAVID LLOYD JONES
SÓCIO
ICM DO BRASIL RECURSOS HUMANOS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA ACORDO COLETIVO EMPREGADOS

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO ASSEMBLEIA COM EMPREGADOS ICM

Anexo (PDF)

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