ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002585/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057422/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113929/2021-04
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2021

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

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

E

INTELISUM SERVICOS DE MEDICAO E LEVANTAMENTO 3D EIRELI, CNPJ n. 10.710.496/0002-21, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Excepcionalmente, em 1º de setembro de 2021, a Empresa não concederá reajuste salarial aos seus empregados em razão da manutenção ainda da Pandemia estabelecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS), desde o dia 11 de março de 2020, ficando estabelecido as negociações para o reajuste salarial, na próxima data base.

I- Fica estabelecido que a empresa manterá todos as cláusulas e os benefícios do acordo coletivo anterior.

§2- A Empresa, poderá antecipar desde que solicitado, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, baseado no salário do mês vigente, podendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento definida em lei.

§3- Quaisquer valores pagos a título de adiantamentos poderão ser descontados do empregado, mesmo no que tange aos valores referentes à rescisão contratual.

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 quando em regime offshore, 14 x 14 queincidirão sempre sobre o salário-base e de forma não cumulativa, da seguinte forma:

Salário Base	
Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%
Adicional noturno	20%

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual, este receberá os adicionais referentes ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando estes à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

I- O adicional de periculosidade deverá ser pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

II- O empregado que trabalhar no sistema de embarque esporádico (onshore que realiza embarque) terá direito a um dia de folga para cada dia de trabalho embarcado.

III- Fica estabelecido que se o empregado em embarque eventual e regime misto de trabalho, desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque vez que o DSR já é direito adquirido do empregado no regime onshore.

§3- Para cálculo dos dias embarcados inclui-se o dia de embarque e exclui-se o dia de desembarque. Ficam também excluídos os dias de mobilização que são os dias em que o funcionário fica a disposição da empresa em hotéis ou pousadas aguardando o dia do embarque efetivo, exceto os empregados em regime offshore com jornada fixa de embarque.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 horas. Para os trabalhadores offshore o divisor será de 180 horas.

§5- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

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

II- 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, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocupam disponham de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier, em conformidade com o artigo 62, incisos I, II, e parágrafo único da CLT.

Dobras

§6- 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, 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, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriado

§7- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 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 com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para os trabalhadores que trabalham em regime offshore. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago a razão de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológica

§8- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica, no qual o empregado poderá arcar com até 50% do seu custo via desconto em folha de pagamento, cessando a sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os dependentes o desconto poderá ser de até 100%por vida cadastrada via desconto em folha de pagamento, cessando a sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

II- Por beneficiários diretos dos empregados da Empresa, compreende-se o cônjuge ou companheira(o) legal, filhos menores de 18 (dezoito) anos e os filhos maiores de 18 até 24 (vinte e quatro) anos, desde que estudantes de instituição de nível superior. Sendo certo que tais condições devem ser comprovadas a critério da Empresa. Os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§9- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento do seguro contra acidente de trabalho pelo INSS, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez permanente, morte natural e acidental, benefício este que não se integrará a remuneração para quaisquer efeitos, bem como auxílio funeral.

Auxílio Alimentação/Refeição

§10- A Empresa compromete-se a fornecer mensalmente Ticket Refeição e/ou Alimentação, aos empregados, por dia trabalhado no escritório, no valor unitário de **R$ 28,00** que doravante passará a integrar ao PAT, podendo a Empresa descontar até 5% do seu custo dos seus empregados.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa concederá transporte para os seus funcionários, de ida ao trabalho e de volta a sua residência, de acordo com a política da Empresa. Tal benefício poderá ser substituído por auxílio combustível mensal ou em espécie em valor fixo.

I- A concessão da passagem aérea ou do transporte rodoviário em cartão ou em espécie, não integra o salário para qualquer fim de direito.

II- Faculta-se à Empresa proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral dos empregados que laboram em terra (onshore), na forma do art. 8.º da Lei Federal n.º 7.418/1985. Não sendo viável essa modalidade de transporte e também não sendo viável o modo normal de fornecimento do vale-transporte urbano (Rio Card ou assemelhados), uma vez que alguns empregados residem em outros Municípios onde o transporte público é deficiente, faculta-se à Empresa, excepcionalmente, conforme o caso, o fornecimento de vale-transporte em dinheiro, aos empregados que dele necessitem. Em qualquer das hipóteses, será descontada do empregado, o percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base.

§12- Nos termos do §2º do art. 58 da CLT o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§13- Por expressa determinação legal, 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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A empresa poderá fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma.

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento

Da realização ao 5º mês	80%
Do 6º ao 11º mês	60%
Do 12º ao 17º mês	40%
Do 18º ao 23º mês	20%
Após 24º mês	Isento

I- O empregado demitido por justa causa ou que pedir demissão antes da conclusão do curso deverá o empregado ressarcir a Empresa o custo total do curso além das despesas a ele inerentes.

II- No caso de cursos de qualificação providos pela empresa, onde existir teste final para emissão de certificado, o empregado que for reprovado terá descontado 50% em primeira reprovação e 100% em segunda reprovação.

§2- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

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

§3- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. 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 medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§4- 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.

§5- 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 no valor de R$550,00 (quinhentos e cinquenta reais), referente à vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, além de aplicação das penalidades previstas na CLT.

§6- 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. Tais valores poderão ser descontados dos salários ou de verbas rescisórias.

Desvio e Adaptação de Função

§7- Caso a Empresa determine ao empregado offshore que trabalhe no regime onshore, após cumprido ou indenizado o período de folgas, este deverá cumprir o horário dos empregados onshore/administrativos, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§8- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho “por iniciativa do empregador”, a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Alteração do Contrato de Trabalho

§9- 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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, a Empresa emitirá a – Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- 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 à aquisição do direito à aposentadoria.

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.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§14- 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.

I- O empregado que fizer uso de medicamento controlado, deverá comunicar e apresentar à receita médica a empresa, para que esta tenha ciência do problema do empregado. Caso o empregado não cumpra o estabelecido neste parágrafo e for flagrado no exame toxicológico poderá ser incurso nas mesmas condições das drogas ilícitas.

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 empregados offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- Fica estabelecida a jornada de trabalho de oito horas para aqueles que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada de trabalho dos empregados *onshore* e administrativo, será de 44 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 configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

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 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.

I- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho

§5- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual,

sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

I- O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados expressamente 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.

§6- 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 ou dias de trabalho. As horas extraordinárias, desde que compensadas não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

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

I- Independentemente do prazo fixado no caput deste parágrafo, sempre que o número de horas extras lançadas no banco de horas excederem o limite de 60 (sessenta) horas para o regime de trabalho administrativo, e de 120 (cento e vinte) horas para os demais regimes de trabalho, a compensação deverá ocorrer imediatamente ou, caso contrário, o pagamento deverá ser realizado no mês subsequente àquele em que se verificar a ocorrência do limite ora pactuado.

II- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 1 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

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

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

§10- Em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas depende de autorização expressa da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Das condições de trabalho em docas/estaleiros

§11- Quando o navio ou plataforma estiverem nas docas ou estaleiros, todos os empregados permanecerão a bordo da unidade como se embarcado em alto mar estivessem, uma vez que laboram sob a tutela da lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto nos casos de força maior mediante autorização por escrito da Empresa.

I- Salvo a exceção expressa no parágrafo anterior, caso o empregado desembarque sem a expressa autorização da Empresa, poderá ter os adicionais descontados proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade, ou sujeito as penalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

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 das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

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.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário ser 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.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) 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 do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou 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 fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

§3- O empregado, quando apresentar atestado médico que não exceder a 15 dias, receberá seu salário-base com a integração dos adicionais previstos na cláusula 4 deste acordo tendo em vista que após esta data o mesmo ficará sobre o amparo do INSS, na forma da Lei de Regência.

§4- Os atestados de acompanhante (pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abona o dia de trabalho. Serão abonados apenas acompanhamentos a filho menor dependente de até seis anos de idade.

Exames Médicos

§5- 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 antes 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 periódico previsto no parágrafo anterior não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a empregadora autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido.

II- O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido 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 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 de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

§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 04 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 divulgada 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 - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a 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 em 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- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

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 do Trabalho e Previdência, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

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

MARCOS ANTONIO MIGLIORELLI
SÓCIO
INTELISUM SERVICOS DE MEDICAO E LEVANTAMENTO 3D EIRELI

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.