TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000744/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR014223/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103194/2021-01
DATA DO PROTOCOLO: 24/03/2021

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13041.113756/2019-00
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 22/01/2020

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 ;

E

KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.904.868/0001-30, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de 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 Termo Aditivo de 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- Em 1º de setembro de 2020, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,4383%**, incidente sobre o salário praticado em agosto de 2020.

I- Qualquer reajuste salarial porventura concedido por liberalidade da Empresa, antecipadamente, após a data-base de 01/09/2020, poderá ser compensado na próxima data base, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

§2- As Partes acordam, a partir de 2021, a alteração da data-base da categoria para 1º de julho, de modo que o próximo ACT a ser firmado deverá vigorar de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- As Partes acordam a alteração do pagamento dos adicionais devidos pelo trabalho embarcado a partir de 1º de abril de 2021, que passarão a ser os seguintes: **(i) adicional de periculosidade de 30%; (ii) adicional de sobreaviso offshore de 20%; e iii) adicional de confinamento de 20%,** que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não-cumulativa, e que serão devidos conforme as condições e o regime de trabalho a que estiverem submetidos.

I- O adicional de periculosidade de 30% incide sobre o salário base e será devido ao Empregado que, no decorrer de um dado mês, seja convocado para trabalhar embarcado e/ou em quaisquer locais onde sejam desenvolvidas atividades ou operações perigosas, nos termos estabelecidos na NR-16. Tal pagamento incidirá sobre o salário do Empregado no mês em que se verificarem as condições que determinem o pagamento do referido adicional.

II- O adicional de sobreaviso offshore de 20% incide sobre o salário base e será devido ao Empregado pela prestação de jornadas offshore em regime de sobreaviso, a fim de compensar a variação do seu horário para repouso e alimentação e a eventualidade do trabalho noturno, realizado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, nos termos dos artigos 5º e 6º da Lei 5.811/72. O cálculo do valor devido será feito com base na fórmula: (salário / 30 * 20% * Número de dias trabalhados em jornada de sobreaviso offshore).

III- O adicional de confinamento de 20% será devido ao Empregado que trabalhar embarcado até após a meia-noite. Para fins de percepção desse adicional, a localização da embarcação é indiferente. O cálculo do valor devido será feito com base na seguinte fórmula: (salário / 30 * 20% * Número de eventos de pernoite embarcado até após a meia noite).

IV- Tendo em vista a alteração ora pactuada nas regras de pagamento do adicional de sobreaviso offshore de 20%, que passará a ser pago conforme estabelecido no item II do presente parágrafo, as partes acordam que a Empresa concederá aos Empregados afetados pela mudança, especificamente àqueles que laboram em regime misto, um acréscimo de 20% no valor do salário base vigente em 31 de dezembro de 2020, incorporando integralmente ao salário base o valor correspondente ao referido adicional. Esse reajuste será concedido a partir de 1º de abril de 2021.

REGISTRADO MTE

V- Exclusivamente no período de um ano contado a partir do mês em que ocorrerem as alterações ora acordadas, a Empresa fará, após cada período de 6 meses, em relação aos empregados afetados pela alteração na forma de pagamento dos adicionais e abrangendo os semestres avaliados, uma apuração do número de meses em que esses empregados executaram atividades embarcados, fazendo, portanto, jus ao adicional de periculosidade. Caso se verifique que, nos períodos em análise, o empregado realizou jornadas embarcado em 4 (quatro) meses ou mais, tal frequência de embarques será considerada suficiente considerando a expectativa de embarques utilizada como parâmetro no cálculo da remuneração do empregado com as incorporações ora pactuadas. Se o número de meses com embarques for inferior ao limite mínimo previsto de 4 (quatro) meses, o empregado poderá fazer jus ao pagamento de uma verba compensatória correspondente a 30% do seu salário base multiplicado pelo número de meses sem embarques até o referido limite, a depender das situações que ensejaram a redução do número de embarques, a serem determinadas pelos respectivos líderes e aprovadas pelo Diretor do Departamento em conjunto com o RH.

Das folgas

VI- Nas situações de trabalho embarcado, se o Empregado que trabalha em regime misto desembarcar na véspera de final de semana ou feriado, com a perspectiva de gozo de folgas, a primeira folga offshore só será concedida no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

VII- As folgas decorrentes do trabalho offshore compensam o trabalho embarcado executado em sábados, domingos e feriados (e nos dias ponte de feriados concedidos pela Empresa conforme o calendário da mesma). O repouso semanal remunerado também é compensado pelas folgas offshore, conforme previsto na Lei 5.811/1972. As folgas offshore podem recair em finais de semana e feriados (e dias ponte de feriados), estando a Empresa desobrigada de conceder as folgas somente em dias úteis.

VIII- Ao Empregado convocado para trabalhar em dia de domingo cumprindo jornada administrativa ou jornada em regime onshore será assegurado um dia de descanso, acrescido de um intervalo interjonada de 11 horas. Esse dia de descanso compensatório será assegurado quando o empregado for convocado para trabalhar no domingo por, no mínimo, 8 horas, consecutivas ou não.

(i) O Empregado que atue em regime misto deverá usufruir esse dia de descanso no primeiro dia útil após o término do serviço que demandou a realização da jornada no domingo, entendendo-se que o término do serviço poderá ocorrer no próprio domingo ou posteriormente quando as atividades se estenderem para além desse dia.

(ii) Ao Empregado que trabalhe exclusivamente em jornadas administrativas, em regime onshore ou que realize embarques eventuais será assegurado o gozo do referido descanso no decorrer da semana que suceder o domingo trabalhado.

(iii) Se o serviço que determinou a concessão do descanso ora ajustado for sucedido por um período de embarque em regime offshore, o descanso em questão será usufruído no primeiro dia útil após o desembarque e finalização do respectivo relatório do serviço (afterwork). Se essa última atividade ocorrer apenas na jornada seguinte a do desembarque, o descanso será usufruído no primeiro dia útil subsequente. Quando o Empregado gozar imediatamente após o desembarque 50% das folgas offshore adquiridas no dito embarque, o dia de descanso a que fizer jus pelo domingo trabalhado conforme ora previsto deverá ser usufruído imediatamente após o gozo da(s) referida(s) folga(s) offshore.

(iv) O dia de descanso não usufruído dentro dos prazos previstos nos itens (i) (ii) e (iii) acima será indenizado na folha de pagamento de acordo com a fórmula indicada no item I do §10, da cláusula 4ª deste Acordo.

Outros Adicionais

§2- Farão jus ao adicional noturno de 20% os Empregados que laborarem no período noturno, em ambiente onshore ou em ambiente offshore, desde que estejam atuando em jornadas contínuas. O Empregado que laborar em ambiente offshore, em jornada de sobreaviso, fará jus ao adicional noturno sobre as horas extras realizadas no período das 22hs as 5hs, ou seja, sobre as horas que ultrapassem a 12ª em uma jornada, desde que executadas no período noturno.

I- Nos termos do Enunciado nº 112 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não se aplica a hora reduzida de 52m30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do artigo 73, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”), quando se tratar de serviço offshore.

§3- As partes acordam a descontinuidade do pagamento do adicional de pernoite a partir de 1º de abril de 2021, passando a adotar o adicional de confinamento de 20% previsto no item III do §1 como forma de remunerar o pernoite embarcado. Para compensar eventuais perdas decorrentes dessa alteração, será incorporado ao salário-base dos Empregados que laboram em regime misto o valor correspondente a 4 (quatro) pernoites, no total de **R$ 800,00**.

I- Os Empregados que no ano de 2019 receberam um número de pernoites superior ao total ora incorporado farão jus a uma indenização pela supressão do referido adicional calculada com base na diferença entre quantidade de pernoites recebida em 2019 e o total anual de pernoites a ser incorporado. O cálculo dessa indenização será feito de acordo com a seguinte fórmula: (Total de eventos de pernoite pagos ao Empregado em 2019 – 53,32 pernoites) * Nº completo de anos em que o Empregado trabalhou no regime misto e foi elegível ao pagamento do adicional de pernoite) * R$ 200,00

§4- Será devido o adicional de sobreaviso correspondente a 1/3 do valor da hora normal pela permanência do Empregado à disposição da Empresa durante seu período de descanso, quando não embarcado, para prestar assistência por telefone ou aguardar a convocação para o trabalho (“adicional de sobreaviso onshore"). Nesse regime, pode ser necessário que o Empregado permaneça em um local que possibilite o seu comparecimento ao trabalho, caso seja convocado, em um prazo razoável, o que, em condições normais, não deve ultrapassar o limite de duas horas. Isso significa que, mesmo em viagens, sempre que o Empregado for solicitado a permanecer à disposição da Empresa, ele fará jus ao adicional de sobreaviso onshore. As horas efetivamente trabalhadas durante o regime de sobreaviso onshore serão pagas como horas extras. A partir de 1º de abril de 2021, o adicional de sobreaviso onshore passará a incidir sobre o salário base do Empregado. Empregados ocupantes de cargos de confiança não fazem jus ao pagamento do adicional de sobreaviso por não estarem sujeitos a controle de jornada.

I- Nas escalas de sobreaviso, o tempo em que o Empregado permanecer de sobreaviso e o tempo de trabalho efetivo prestando suporte por e-mail ou telefone serão reportados e computados sob este regime próprio de sobreaviso, em separado das horas trabalhadas referentes às jornadas onshore (internas e externas) e offshore que o Empregado habitualmente realiza em seu regime misto de trabalho.

§5- A concessão pela Empresa de aparelho celular ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará, por si só, regime de sobreaviso. Também não configurará por si só o regime de sobreaviso o fato de o Empregado receber ligações fora do horário de trabalho ou no seu último dia de folga offshore com a mera finalidade de avisá-los sobre próximos embarques / preparação para embarques a ser realizados nos próximos dias.

Das Horas Extras

§6- As horas extras não compensadas no Banco de Horas e as horas extras computadas nas jornadas externas e pagas nos meses de competência serão remuneradas com os seguintes adicionais: quando trabalhadas de segunda-feira a sábado, adicional de 50% (cinquenta por cento); quando trabalhadas em domingos e feriados, adicional de 100% (cem por cento).

I- O cálculo das horas extras observará a seguinte fórmula:

(salário-base + adicionais previstos em lei / 200) x nº horas trabalhadas + adicional de horas extras.

II- A realização de horas extras à Jornada Administrativa ou à Jornada Onshore interna depende de prévia solicitação e aprovação do superior hierárquico do Empregado.

III- Quando, em um dado dia de trabalho, o tempo de deslocamento, somado ou não a horas de efetivo trabalho, ultrapassar o limite de horas previsto para a jornada, o tempo de deslocamento excedente (i.e., o que ultrapassa a jornada) será registrado como "Deslocamento" e remunerado aplicando-se os mesmos critérios adotados no pagamento de horas extras de efetivo trabalho.

§7- Não farão jus ao recebimento de horas extras ou adicional de sobreaviso os Empregados que exercem **(i)** cargos de confiança e **(ii)** atividades externas incompatíveis com o controle de jornada em conformidade com o artigo 62, incisos I e II, e parágrafo único da CLT.

§8- O tempo de permanência embarcado em alto mar, bem como as horas dispendidas pelo Empregado no último meio de transporte com destino à plataforma ou no meio de transporte proveniente desses locais em direção a terra ("traslado offshore") são computados como horas em regime offshore.

Dobra

§9- Fica convencionado que, nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior por mais de 14 dias contínuos, o Empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga, o qual deve ser entendido como o período computado após o 14º dia de embarque. 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 offshore, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***(salário base + adicionais) / 30 x n.º folgas não concedidas x 1.***

Banco de Dias

§10- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo **sejam 50% compensadas logo ao desembarque, e, excepcionalmente,** ~~poderão ser~~ sejam compensadas posteriormente pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- Caso a Empresa não proporcione ao Empregado as folgas incluídas no banco de dias no prazo estipulado no §10, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***(salário base + adicionais) / 30 x nº folgas não concedidas x 1***.

II- A Empresa deverá estabelecer regras internas objetivando a gestão eficaz do Banco de Dias, de forma a observar também as demandas de seus Empregados em relação à programação das folgas.

III- Caso a quantidade de folgas computadas após o embarque totalize um número ímpar, não será permitido o fracionamento de uma folga. Se tal ocorrer quando o Empregado fizer jus a apenas um dia de folga, o gozo dessa folga poderá ocorrer de imediato ou no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Feriados

§11- Além dos feriados municipais aplicáveis, ficam assegurados os seguintes feriados: **(i)** 1º de janeiro; **(ii)** 21 de abril; **(iii)** sexta-feira da paixão; **(iv)** 1º de maio; **(v)** Corpus Christi; **(vi)** 7 de setembro; **(vii)** 12 de outubro, **(viii)** 15 de novembro; e **(ix)** 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na 2ª (segunda) sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os Empregados da Empresa e, se trabalhado, será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§12- A Empresa fornecerá, sem integração ao salário, planos de assistência médica e de assistência odontológica com cobertura nacional a todos os Empregados. A cobertura é estendida ao cônjuge ou companheira(o) e filhos até 24 (vinte e quatro) anos, filhos comprovadamente incapazes, tutelados por determinação judicial e enteados, se estes forem dependentes do Empregado (a relação de dependência deve ser comprovada por meio da Declaração de Imposto de Renda do Empregado).

I- Fica estabelecido que o Empregado participa do custeio dos planos de assistência médica e odontológica, mediante desconto em folha.

Seguro de Vida (Auxílio Funeral)

§13- A Empresa fornecerá a todos os Empregados seguro de vida em grupo. O seguro de vida concedido pela Empresa contempla o pagamento de despesas funerárias no valor mínimo de R$ 3.000,00 (três mil reais).

Previdência privada

§14- A Empresa possuirá um Programa de Previdência Privada facultativo para todos os Empregados. O Empregado pode contribuir mensalmente com quantia equivalente de 4 (quatro) a 8% (oito por cento) de seu salário-base.A Empresa contribuirá com o mesmo valor mensal.

I- No caso de contribuição por até 2 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito ao resgate somente dos valores referentes à sua contribuição.

II- No caso de contribuição pelo período de 3 a 4 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito, além de sua contribuição, a 50% (cinquenta por cento) do total da contribuição realizada pela Empresa.

III- Após 5 anos de contribuição, o Empregado passará a ter direito, além de sua contribuição, à totalidade dos depósitos efetuados pela Empresa.

IV- O Empregado só poderá retirar a parte do saldo composta pelas contribuições feitas pela empresa após o seu desligamento.

V- Uma vez efetivada a incorporação prevista com outra empresa do mesmo grupo econômico que tenha um plano de previdência com regras diferenciadas das aqui previstas, a Empresa estará autorizada a descontinuar a oferta de adesão ao plano de previdência privada nos termos ora previstos, mantendo-os válidos somente para os Empregados que ingressarem no plano até a data da incorporação. Os Empregados que optarem por participar do plano de previdência após a referida data estarão sujeitos às regras do plano que passará a vigorar.

Auxílio Alimentação

§15- A Empresa fornece tíquete alimentação no valor mensal de **R$ 600,00 (seiscentos reais)** para todos os Empregados, sem integração ao salário. A Empresa fornecerá tíquete refeição no valor de **R$ 33,00 (trinta e três reais)** por 22 dias no mês. Na transferência do local de trabalho contratual, a Empresa concederá um reajuste de 50% no valor do tíquete alimentação, no mesmo mês em que ocorrer a formalização desta alteração, e deixará de pagar o tíquete refeição, considerando que passará a oferecer refeições in natura através de restaurante no local. Os tíquetes alimentação e refeição são pagos todos os meses, exceto o de refeição pelo período em que o empregado estiver de férias, e têm natureza indenizatória.

I- Enquanto for mantida a concessão do tíquete-refeição, a Empresa facultará ao Empregado a conversão parcial ou integral do tíquete refeição em tíquete alimentação ou vice-versa, nos percentuais de 25%, 50%, 75% ou 100% do valor mensal de cada um dos benefícios. A opção do Empregado será feita ou alterada até o mês de maio, para que o benefício possa ser concedido a partir de agosto, e até o mês de novembro, para que o benefício possa ser concedido a partir de janeiro do ano seguinte. Quando a Empresa passar a fornecer alimentação em restaurante próprio e deixar de fornecer o tíquete refeição, os percentuais relativos a este benefício que tenham sido transferidos para o tíquete alimentação também deixarão de ser pagos.

II- O tíquete alimentação será mantido em caso de licença maternidade.

III- Em caso de licença médica, os dois tíquetes (alimentação e refeição) serão mantidos por até 3 (três) meses a contar da perícia médica do órgão gestor.

IV- Se o Empregado deixar de fazer uso do cartão de tíquete-alimentação e/ou refeição por um período igual ou superior a 3 (três) meses, na hipótese do seu desligamento e da inativação do(s) cartão(ões) pelo fornecedor do benefício, todas as ações e esforços necessários para reativação do(s) cartão(ões) e recuperação do(s) saldo(s) ficarão sob a responsabilidade do Empregado, pois entende-se que os benefícios sejam concedidos pela Empresa para uso no próprio mês de competência.

Auxílio Transporte

§16- A Empresa fornecerá ou custeará gratuitamente o transporte necessário ao deslocamento de seus Empregados para a prestação de serviços offshore e onshore externos.

I- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os Empregados para a realização de serviços em jornadas administrativas ou em jornadas onshore internas, com o desconto de até 6% (seis por cento) do salário base, excluindo do benefício as seguintes situações: jornadas administrativas cumpridas remotamente ou realizadas em regime de teletrabalho, o período após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante ou maternidade e férias.

II- Ao proceder à compra de vale-transporte para o mês seguinte, a Empresa poderá suspender a compra do referido vale - caso verifique que há saldo acumulado na conta do vale-transporte equivalente ou superior a 30 (trinta) dias de passagens ou deduzir do total de passagens a ser adquirido a quantidade correspondente às jornadas administrativas cumpridas remotamente ou em regime de teletrabalho mês anterior.

§17- Aos Empregados, quando solicitados a prestar serviços offshore, será assegurado transporte gratuito até o local onde o embarque ocorrerá, alimentação gratuita no local de trabalho e alojamento coletivo adequado e gratuito para o descanso e higiene pessoal. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação da Lei 5.811/1972.

Auxílio-creche / Auxílio-babá

§18- A Empresa, a partir do mês seguinte ao de aprovação e registro do presente acordo, reembolsará os Empregados na vigência do contrato de trabalho, para cada filho até a idade de 3 (três) anos, as despesas realizadas e comprovadas, mensalmente, com o internamento desse(s) em creches ou instituições análogas de sua livre escolha até o limite de 50% do salário mínimo nacional por filho. Serão também reembolsadas as despesas efetuadas com o pagamento de empregada doméstica/babá, mediante a entrega de cópia do recibo de pagamento mensal de salário emitido pelo eSocial, devidamente assinado, observando-se o limite mensal de um salário mínimo nacional, independentemente do número de filhos.

I- O pedido de reembolso deverá ser feito pelo empregado, após a efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao de competência. Será admitida uma tolerância máxima de 30 (trinta) dias para apresentação de recibos relativos a competências anteriores. Recibos entregues após esse prazo serão reembolsados apenas em casos justificados, tais como afastamento do trabalho por doença ou acidente, viagem a trabalho, etc.

II- O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio-babá, devendo o beneficiário fazer a opção por escrito por um ou outro. Caso o empregado opte pelo auxílio babá, não fará jus ao auxílio creche.

III- A concessão dos reembolsos previstos nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7° da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1° e 2° do artigo 389 da CLT e a Portaria n° 3.296, do Ministério do Trabalho (D.O.U de 05.09.1986), com as alterações introduzidas pela Portaria MTb n° 670 (D.O.U de 21.08.97). Os reembolsos aqui previstos atendem, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei n° 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3.265, de 29.11.99) em seu artigo 214, §9°, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores.

§19- As partes signatárias do presente Acordo concordam que os benefícios concedidos pela Empresa não possuem caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos Empregados da Empresa.

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 Técnica e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá solicitar, a seu critério, que os Empregados participem de treinamentos e cursos de qualificação técnica. A Empresa poderá, ainda, custear, a seu critério, cursos solicitados pelos próprios Empregados, de acordo com sua política interna.

I- Os Empregados concordam em observar as regras estabelecidas pela Empresa sobre a política de ressarcimento do investimento feito pela mesma no que se refere a cursos de aprimoramento profissional. Os Empregados reconhecem que tais cursos realizados revertem-se, primordialmente, em seu benefício, sendo, portanto, legítima a obrigação de devolver o investimento necessário à realização dos mesmos (ou parte dele) à Empresa, conforme as normas de ressarcimento do investimento estabelecidas no regimento interno da Empresa. Treinamentos promovidos com o objetivo de qualificar o Empregado para o exercício da função não são considerados cursos de aprimoramento profissional, e as horas efetivamente dispendidas em tais atividades serão considerados como se trabalhadas fossem e, quando cumpridas fora da jornada de trabalho, serão remuneradas como extras, com os adicionais devidos.

II- Em caso de desligamento do Empregado antes de cumprido o prazo previsto na política de ressarcimento do investimento, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias, observando-se os limites legais. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e havendo inadimplemento por parte

do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, devendo realizar tal pagamento em conta corrente de titularidade da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento dessa obrigação.

Da Ascensão Profissional

§2- A Empresa pode solicitar que o Empregado realize treinamento para prepará-lo para o desempenho de cargo superior. No período de treinamento, até o máximo de 3 (três) meses, o Empregado continuará recebendo o mesmo salário. **O treinamento poderá ser estendido por até 6 (seis) meses, sendo, neste caso, necessário que a Empresa pague ao Empregado uma gratificação correspondente a 20% (vinte por cento) do seu salário base por todo o período de duração do treinamento.** Após o treinamento, o Empregado será avaliado e, se aprovado, será promovido. Caso contrário, retornará ao cargo anterior ou poderá ser também designado para outras funções, em cargo de igual ou superior remuneração, desde que condizente com a sua formação, experiência e interesse, devendo as condições da alteração serem expressas em termo aditivo ao contrato de trabalho.

Normas Disciplinares

§3- A impossibilidade de comparecimento para embarque deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

§4- A impossibilidade de comparecimento para trabalho onshore deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas do início da próxima jornada, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado.

Substituição

§5- Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado que desempenhe função superior, aquele receberá o salário correspondente ao do substituído, exclusivamente no período da substituição. Outras hipóteses de substituição estão detalhadas nas regras da Empresa.

§6- Considera-se que todos os Empregados são contratados para desenvolver todo e qualquer serviço compatível com sua qualificação profissional e condições pessoais, como expressamente previsto no parágrafo único do art. 456 da CLT. A prestação de serviços compatíveis, ainda que não previstos inicialmente, não configura indevido acúmulo ou desvio de função e não acarreta o pagamento de adicional, a menos que haja ajuste específico em contrário, a ser definido caso a caso.

Alteração do Contrato de Trabalho

§7- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do Empregado por escrito manifestando sua vontade.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§8- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os Empregados que dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno e que tenham mais de 5 (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 os tomadores 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

§10- A Empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “b” do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e nos artigos 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§11- Os Empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “a” do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§12- A Empresa possui política de prevenção ao consumo de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos Empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando o Empregado obrigado a observar e cumprir as normas 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 de trabalho do trabalhador offshore será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- A jornada de trabalho offshore na qual não seja prevista a permanência do Empregado em regime de sobreaviso terá duração de 12 horas contínuas.

§2- Em linhas gerais, os Empregados da Empresa desempenham suas funções (i) nas instalações da Empresa e/ou (ii) em instalações de terceiros, tais como estaleiros, plataformas ou embarcações atracadas ou fundeadas, próximo à costa ou, ainda, em plataformas e embarcações no mar afastadas da costa.

I- Para definição do tipo de regime aplicável às horas trabalhadas, são consideradas como (i) horas de trabalho em regime onshore aquelas trabalhadas dentro das instalações da Empresa ou em instalações de terceiros sem limitações de acesso, quando o Empregado pode deixar o local de trabalho sem restrições ou por meio de embarcações de pequeno porte, e como (ii) horas de trabalho em regime offshore aquelas trabalhadas em instalações de terceiros com limitações de acesso e/ou necessidade de utilização de helicópteros ou outras embarcações de médio e grande porte no traslado para o local de trabalho.

II- Na caracterização do tipo de jornada, serão aplicadas as seguintes definições:

a) Jornada Administrativa Completa: aquela em que o Empregado trabalha por um período de 8 ou mais horas nos escritórios da Empresa ou remotamente, desde que previamente autorizado, ou ainda em regime de teletrabalho, aplicável aos cargos de confiança, não sujeitos a controle de jornada.

b) Jornada Onshore Interna Completa: aquela em que o Empregado trabalha na Oficina da Empresa (Workshop), exercendo atividades de assistência técnica, modernização, conversões e reciclagem de produtos, por 8 ou mais horas.

c) Jornada Onshore Externa Completa: aquela em que o Empregado trabalha em instalações de terceiros, em regime onshore, por 8 ou mais horas, computando-se para esse fim (i) as horas de deslocamento, conforme definido no §3º da presente cláusula, (ii) o tempo para acessar efetivamente a embarcação, considerando que tal acesso pode depender do uso de pequenos barcos, (iii) as horas de trabalho efetivo e (iv) o tempo de espera, conforme definido no §7º da presente cláusula.

d) Jornada de Sobreaviso Offshore Completa: aquela em que o Empregado permanece embarcado offshore por 8 ou mais horas, com previsão de 12 horas de trabalho efetivo, sendo computados no cálculo do tempo de trabalho efetivo (i) as horas de deslocamento, conforme definido no §3º da presente cláusula, (ii) as horas de traslado offshore, (iii) as horas de trabalho efetivo e (iv) o tempo de espera, conforme definido no §7º da presente cláusula. Nas jornadas mistas (trabalho em regime onshore e offshore), para que seja caracterizada uma Jornada de Sobreaviso Offshore, o Empregado deve completar 8 ou mais horas embarcado em regime offshore dentro de uma mesma jornada.

e) Jornada Offshore Completa: aquela em que o Empregado permanece embarcado em alto mar por 12 horas, cumprindo jornadas contínuas em regime offshore de trabalho, sendo computados no cálculo do tempo de trabalho efetivo (i) as horas de deslocamento, conforme definido no parágrafo 3º da presente cláusula, (ii) as horas de traslado offshore, (iii) as horas de trabalho efetivo e (iv) o tempo de espera, conforme definido no §7º da presente cláusula. Nas jornadas mistas (trabalho em regime onshore e offshore), para que seja caracterizada uma Jornada Offshore, o Empregado deve completar 8 ou mais horas embarcado em regime offshore dentro de uma mesma jornada.

III- As jornadas externas iniciadas a partir do penúltimo dia útil do mês serão reportadas e computadas para fins de pagamento no mês seguinte ao de realização. Quando ocorrerem embarques após o prazo de envio do relatório de jornadas externas, para que o adicional de periculosidade seja computado e pago na folha do mês de competência, o Empregado deverá comunicar ao RH da Empresa a previsão de embarque, com aprovação do superior

hierárquico, por e-mail, até o último dia do mês, informando o período previsto (datas de início e término) e o nome do cliente ou embarcação. Os demais adicionais e eventos porventura ocorridos após o referido prazo serão computados na folha do mês seguinte ao de competência, quando serão feitos os ajustes necessários e o pagamento das eventuais diferenças apuradas.

IV- Somente o efetivo cumprimento da jornada offshore de 12 (doze) horas enseja o direito à folga de 24 (vinte e quatro) horas correspondente, nos termos da Lei nº 5.811/1972. A Empresa, por liberalidade, concede uma folga offshore sempre que o Empregado cumpre jornadas de sobreaviso trabalhando embarcado, em regime offshore, por 8 horas ou mais ou quando trabalha embarcado no referido regime, sem sobreaviso, cumprindo jornadas de 12 horas ou mais.

V- Na remuneração percebida pelos Empregados já está compreendida a remuneração dos dias destinados ao descanso semanal remunerado e às folgas decorrentes da execução de serviços offshore.

§3- O tempo de deslocamento será remunerado nas seguintes situações: **(i)** nos deslocamentos entre dois locais de trabalho e **(ii)** nos deslocamentos entre a residência ou local de pernoite autorizado pela Empresa e o local de trabalho, desde que este se localize em município diferente daquele de residência ou de pernoite. O tempo de deslocamento entre a residência do Empregado e o terminal de embarque para início da jornada offshore será computado na jornada de trabalho, exceto se o terminal de embarque se localizar no mesmo município onde se localiza a sede da Empresa ou estabelecimento desta ao qual o Empregado está vinculado.

I- A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (E-RR 474280/1998) entende que não são devidas horas de deslocamento (*in itinere*) para a prestação de serviços offshore, por ausência de previsão na Lei 5.811/1972, a qual estabelece que o transporte de e para o trabalho offshore deve ser fornecido/providenciado pela empregadora.

Jornada de Trabalho – Trabalho Onshore

§4- As jornadas de trabalho administrativa e onshore têm duração de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, a serem cumpridas de acordo com a política de horário flexível da Empresa, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso.

I- Nas jornadas onshore ou administrativas trabalhadas de segunda a sexta-feira, quando as atividades forem realizadas em horários não consecutivos e isso dificultar a identificação dos horários de término de uma jornada e de início da subsequente, será utilizado como parâmetro para delimitação das jornadas o maior tempo de intervalo entre dois períodos trabalhados, computando-se na primeira jornada todas as horas trabalhadas antes desse maior intervalo e na segunda jornada todas as horas trabalhadas após o maior intervalo.

Autorização de Trabalho aos Sábados, Domingos e Feriados

§6- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, o trabalho aos sábados, domingos e feriados para os empregados que exercem jornadas sob este regime não gera horas extras, desde que limitado à jornada máxima de 12 horas.

I- Para o Empregado que trabalha embarcado, no caso de estar trabalhando offshore, o fato de uma jornada de trabalho ter início em sábado ou domingo não confere ao Empregado o direito ao pagamento de horas extras, conforme previsão da Lei 5.811/72. Da mesma forma, quando o Empregado iniciar uma nova jornada após período de gozo de folgas, o fato de essa nova jornada de trabalho coincidir com um dia de sábado e/ou domingo não implicará pagamento de horas extras, considerando as peculiaridades do regime de trabalho offshore. Todas as horas excedentes a 12ª em uma jornada offshore serão pagas como extras, independentemente do dia da semana em que ocorrerem.

II- Considerando a necessidade de apoio operacional ao trabalho realizado em plataformas e embarcações, fica autorizado o trabalho em dias de domingo e feriados no suporte técnico e/ou manutenção de equipamentos envolvidos nas operações.

Outras Disposições Sobre a Jornada de Trabalho

§7- Considera-se tempo de espera, computável como hora efetivamente trabalhada, o tempo no qual o Empregado permanece a postos aguardando **(i)** começar ou recomeçar o trabalho, em razão de condições climáticas, condições da embarcação ou outras condições fora do seu controle que impeçam a execução dos serviços; **(ii)** o embarque com destino ao local de trabalho ou o desembarque; ou **(iii)** a continuação do traslado. Os períodos de refeição e/ou descanso ocorridos durante o tempo de espera não serão computados como horas trabalhadas, nem como horas de intervalo intrajornada trabalhadas, pois entende-se que o Empregado não está impedido de gozar o intervalo enquanto aguarda a normalização das condições.

§8- Se houver algum impedimento para o início dos serviços, o tempo em que o Empregado permanece aguardando em terra a normalização das condições ou a liberação para o trabalho, desde que em alojamentos da

Empresa, hotéis, casas ou apartamentos por ela alugados, não é considerado parte da jornada de trabalho e nem tempo à disposição da Empresa. Quando o Empregado permanecer em terra aguardando a normalização das condições ou a liberação para o trabalho por parte do cliente em finais de semana, feriados ou pontes, será computado como tempo de sobreaviso onshore todo o período em que o Empregado permanecer aguardando o início da jornada, desde o horário inicialmente previsto para início do serviço até o momento em que efetivamente inicia a jornada.

§9- O controle da jornada de trabalho dos Empregados em jornada administrativa é feito por ponto eletrônico. O registro das horas deve refletir o tempo efetivo de trabalho e não o horário em que o Empregado, por decisão ou conveniência própria, permanecer no escritório, chegando mais cedo ou saindo mais tarde. O controle da jornada de trabalho dos Empregados em jornada onshore interna e externa e jornada offshore é feito mediante relatório adotado pela Empresa. Em caso de jornadas trabalhadas tanto interna quanto externamente, sempre que necessário para apurar eventuais horas extras, as horas trabalhadas internamente deverão ser registradas no ponto eletrônico e também reportadas no relatório adotado pela Empresa. As jornadas administrativas cumpridas remotamente estão sujeitas a controle por exceção e, havendo demanda da empresa para a realização de atividades de trabalho acima de jornada contratual, as horas extras deverão ser reportadas à Empresa para registro no ponto e no banco de horas, cabendo ao Empregado a responsabilidade por reportar corretamente as horas trabalhadas em acréscimo.

Sistema Alternativo de Controle da Jornada de Trabalho

§10- Conforme previsto no Art. 2º e Art. 3º da Portaria 373 de 25.02.2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Os Empregados que realizam serviços externos (jornada offshore ou onshore externa, ou ainda jornadas onshore internas) são responsáveis por preencher relatórios descrevendo as horas trabalhadas e o serviço prestado, conforme o modelo fornecido pela Empresa, que poderá adotar diferentes modelos de acordo com o tipo de atividade a ser desenvolvida pelo Empregado.

§11- É de responsabilidade dos Empregados preencher corretamente e apresentar no prazo estabelecido os competentes relatórios refletindo exatamente o tempo, as condições e a descrição de todo e qualquer serviço externo realizado, ou ainda serviços realizados em jornadas onshore internas, em observância às regras previstas neste instrumento e aos parâmetros necessários para a apuração correta das horas. A Empresa não se responsabiliza pelo preenchimento incorreto dos relatórios. Uma vez entregues à Empresa, os relatórios não poderão ser alterados pelos Empregados para inclusão ou exclusão de horas, a menos que haja justificativa e aprovação do respectivo diretor de departamento.

Viagem

§12- Para que um Empregado possa ser considerado como em viagem, é necessário que haja deslocamento de no mínimo 60km contados do escritório da Empresa. A política de concessão de diárias de viagem é estabelecida pela Empresa. Os Empregados quando em jornada offshore, mesmo que a plataforma esteja localizada a mais de 60km da sede da Empresa, não são considerados como em viagem para fins de percepção das diárias de viagem concedidas pela Empresa, considerando que possuem acesso a refeições gratuitas na embarcação.

§13- A Empresa tem como política solicitar viagens para a realização de trabalho ou treinamento dentro da jornada de trabalho de seus empregados. Quando uma viagem de negócios ou para fins de treinamento de caráter mandatório tiver que ocorrer fora da jornada de trabalho, o tempo de viagem, assim consideradas as horas dispendidas pelo Empregado desde a sua residência (ou das instalações da Empresa, conforme o caso) até a chegada ao local de hospedagem no destino, será computado no banco de horas como horas trabalhadas, com os adicionais previstos na Política de Horário Flexível e Banco de Horas. As horas que sucedem ou precedem a realização de um serviço externo são consideradas horas de deslocamento e têm tratamento próprio em tópicos anteriores.

§14- O tempo em hotéis e/ou qualquer tipo de hospedagem/alojamento não será computado como tempo de trabalho, exceto em hipóteses excepcionais, a serem definidas pela Empresa, ou nos casos previstos em lei.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho e Intervalos

§15- A Empresa adota um sistema de compensação denominado banco de horas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente nas jornadas administrativas sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. Para fins de cômputo no banco de horas, consideram-se como horas extraordinárias aquelas que excederem as 8 horas diárias de trabalho. As regras de funcionamento desse sistema encontram-se estabelecidas na “Política de Horário Flexível e Banco de Horas”.

I- As horas extras e demais eventos provenientes de serviços executados na oficina da empresa (workshop), em estaleiros ou em embarcações fundeadas ou ancoradas ou ainda em plataformas e embarcações situadas em alto mar serão reportadas de acordo com as regras definidas pela Empresa no relatório apropriado e pagas na folha de pagamento do próprio mês de competência, desde que tenham sido reportadas até o penúltimo dia útil do mês de

realização. Quando, por motivos fora do controle do Empregado, tais como ausência imprevista por motivo justificado, trabalho embarcado sem acesso à internet, etc., ele deixar de reportar as jornadas externas dentro do prazo previsto, as horas extras e demais eventos correspondentes serão pagos na primeira folha de pagamento subsequente.

§16- Para cada hora extraordinária laborada em dias úteis, a compensação será de 1 (uma) hora. Para cada hora laborada em sábado ou dias de ponte, a compensação será de 1,5 (uma e meia) hora de folga. E se o serviço extraordinário for realizado em domingo ou feriado, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum de trabalho.

§17- O prazo deste acordo de compensação de horas é semestral, compreendendo as horas trabalhadas nos períodos de (i) janeiro a junho e (ii) de julho a dezembro. Nas folhas de pagamento das competências de julho e de janeiro, não tendo havido a compensação correspondente ao período anterior, a Empresa deverá pagar o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos no presente Acordo.

§18- Uma vez inseridas as horas no sistema de banco de horas, não serão aceitas alterações posteriores para inclusão ou exclusão de horas, exceto se devidamente justificadas e aprovadas pelo diretor de departamento.

§19- Em caso de término do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o Empregado devedor de horas à Empresa, o Empregado não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do Empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas. Na hipótese de a rescisão ocorrer por acordo entre as partes, havendo saldo devedor, o Empregado sofrerá o desconto correspondente à metade do referido saldo em suas verbas rescisórias.

§20- Nos termos do artigo 59 da CLT, fica dispensada a formalização de 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 em sábado, domingo e feriado, nos termos da "Política de Horário Flexível e Banco de Horas" da Empresa.

§21- O intervalo mínimo de descanso interjornada no regime onshore é de 11 (onze) horas, devendo tal intervalo ser observado inclusive entre jornadas trabalhadas nos finais de semana e entre dias úteis e finais de semana, pontes ou feriados, ressalvadas as particularidades aqui previstas.

I- O regime de sobreaviso offshore prevê a disposição do Empregado por períodos de 24 (vinte e quatro) horas em cada jornada com trabalho efetivo de 12 horas. As horas de efetivo trabalho são registradas e os períodos de descanso e alimentação são apontados como sobreaviso offshore e gozados durante a jornada de sobreaviso, sendo a variação de horário de repouso e alimentação inerente a tal regime e compensada nos termos da Lei 5.811/72, por força da qual o Empregado recebe o adicional de sobreaviso de 20% (vinte por cento).

II- Entre uma jornada onshore, iniciada e terminada nesse regime, e uma jornada de sobreaviso offshore, o intervalo interjornada deverá ser observado em conformidade com a legislação trabalhista e de acordo com o previsto no caput deste §21.

III- Entre uma jornada de sobreaviso offshore e uma jornada onshore, o intervalo interjornada será computado entre o último horário de trabalho efetivo na jornada de sobreaviso offshore e o primeiro horário de trabalho efetivo na jornada onshore, considerando-se não haver restrições para o descanso durante o tempo em que o Empregado permanece embarcado, mas não efetivamente trabalhando. Se tal intervalo computado for inferior a 11 (onze) horas, as horas de intervalo suprimidas serão indenizadas com base nos percentuais previstos no §6 da Cláusula Quarta e tendo como base o dia-calendário referente ao início da jornada onshore.

IV- Quando, nos finais de semana, pontes ou feriados, o Empregado, que não estiver embarcado em regime offshore, for solicitado a prestar serviços e o trabalho ocorrer de forma descontínua, todas as horas trabalhadas nos diferentes períodos serão somadas para cômputo da jornada, sendo o tempo entre os períodos trabalhados computado como tempo à disposição da Empresa e pagos à razão de 1/3 da hora, desde que o(s) intervalo(s) entre cada um dos períodos de trabalho seja igual ou inferior a 6 (seis) horas. Se o intervalo entre dois períodos trabalhados for superior a 6 (seis) horas, o serviço realizado após a 6ª (sexta) hora de intervalo dará início à uma nova jornada, e as horas eventualmente suprimidas de intervalo interjornadas, até o limite de 11 (onze) horas, serão computadas como tal e indenizadas.

§22- Nas jornadas onshore externas, o Empregado poderá gozar parcialmente seu horário de refeição reduzindo-o para 30 (trinta) minutos a fim de antecipar seu horário de saída. Não será, porém, permitido que o Empregado deixe de usufruir o referido intervalo. Nos casos em que houver necessidade de deslocamento durante a jornada de trabalho, também será permitida a redução da duração do intervalo de 60 para 30 minutos, devendo o Empregado se organizar para fazer a pausa para refeição durante o deslocamento ou, quando tal não for possível, antes do seu início ou logo após o seu término. A supressão do horário de refeição poderá ocorrer apenas nas situações em que a interrupção do serviço acarrete riscos de segurança nas instalações e será tratada como exceção, devendo ser expressamente aprovada pelo representante do cliente no local de prestação do serviço e confirmada pelo superior hierárquico do Empregado na apresentação do relatório mensal de horas trabalhadas.

§23- O Empregado poderá solicitar a alteração do seu horário contratual de intervalo destinado à refeição, reduzindo-o para 30 (trinta) minutos nas jornadas realizadas no estabelecimento da empresa ao qual estiver vinculado, recomeçando, portanto, suas atividades normais de trabalho depois dessa pausa de 30 (trinta) minutos. Como o registro do intervalo para refeição é pré-assinalado no ponto eletrônico, se o Empregado optar por alterar o seu intervalo de refeição para 30 (trinta) minutos e, eventualmente, decidir estendê-lo para além do tempo estabelecido, quando isso ocorrer, ele deverá registrar no ponto eletrônico os horários de início e de término da refeição. Nesse caso, o tempo de intervalo que ultrapassar 30 minutos será computado como horas de ausência.

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 da Economia.

I- Não será punido o Empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do Trabalho, desde que comprovado pelo membro 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.

II- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais (“EPI”), quando necessário, e dever dos Empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação, considerando falta grave o descumprimento da obrigação de uso e conservação dos EPI.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos serão aceitos e as ausências abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Os atestados médicos para afastamentos superiores a 30 (trinta) dias somente serão aceitos se emitidos ou ratificados por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por outros médicos deverão, em tais casos, estar amparados por laudos e exames que comprovem a condição que determinou o afastamento e ser apresentados pessoalmente pelo Empregado ao médico do trabalho ou a este encaminhados pelo Empregado em envelope lacrado, de modo a permitir a confirmação do afastamento e a posterior avaliação das condições do Empregado quando da sua liberação para retorno ao trabalho.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão, sob pena de o Empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento. Excepcionalmente, os Empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente à Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

III- O Empregado deverá se apresentar ao médico do trabalho contratado pela Empresa no dia seguinte ao término do prazo de afastamento que tenha sido assegurado pela perícia médica do INSS ou por atestado médico devidamente ratificado pelo médico do trabalho, para a realização de exame médico de retorno ao trabalho, por meio do qual as suas condições de retorno à atividade laborativa poderão ser atestadas. Os dias não trabalhados devido ao não comparecimento do Empregado ao exame de retorno ao trabalho serão considerados ausências injustificadas.

IV- Assegura-se ao Empregado o direito à ausência remunerada por 1 (um) dia, ou 2 períodos de 4 horas em caso de ausência parcial, a cada semestre, para acompanhamento médico de filho menor ou dependente previdenciário de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante apresentação de declaração médica comprobatória no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

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

Exames Médicos

§4- O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado dentro do prazo previsto para quitação das verbas rescisórias, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias. Uma cópia do mesmo será fornecida ao Sindicato no ato da homologação da rescisão.

§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 pela Empresa.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá ao Empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2019/2021, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

CRISTIANE SARAIVA DE LAMARE DE SOUZA
DIRETOR
KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA

GEIR ERIK VALOE NILSEN
PRESIDENTE
KONGSBERG MARITIME DO BRASIL LTDA

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.