ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001041/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021901/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.105246/2021-75
DATA DO PROTOCOLO: 06/05/2021

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

MANSERV MONTAGEM E MANUTENCAO S/A , CNPJ n. 54.183.587/0008-17, neste ato representado(a) por seu e 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 março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

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- Em 1º de março de 2021, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **4% (quatro por cento)**,incidente sobre o salário base praticado em fevereiro de 2021.

I- Considerando as condições econômicas atuais geradas pela pandemia do Covid-19, as partes concordam que o reajuste salarial será aplicado a partir de 1º março 2021, sendo que os valores equivalentes ao reajuste salarial retroativo para os empregados abrangidos pelos pisos deste ACT serão pagos na forma de abono salarial na competência de abril/2021.

II- O abono salarial será pago em parcela única como forma de compensação para reposição dos salários, não havendo diferencia salarial retroativa ser discutida pelas partes. O referido abono não possui natureza salarial e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457 §2º da CLT, e não será incorporado ao salário.

Pisos Salariais

§2- Fica estabelecido os seguintes pisos salariais:

Oficial - R$ 1.768,00 (hum mil e setecentos e sessenta e oito reais).

Meio Oficial - R$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais).

Adiantamento Quinzenal

§3- A **MANSERV** poderá conceder adiantamentos quinzenais aos seus funcionários mensalistas até o dia 20 de cada mês, equivalente a no mínimo 30% (trinta por cento) do salário do mês anterior.

Autorização Para Desconto em folha de Pagamento

§4- Fica permitido a **MANSERV, efetuar** o desconto em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo, transporte, vale-transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos trabalhadores nos custos, alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações, sendo considerado desde já expressamente autorizado pelo trabalhador.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Sobreaviso	20%

Regime Misto de Trabalho e Embarque Eventual

§2- Os empregados em regime misto de trabalho (embarque eventual) receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

I- Fica excluído do parágrafo acima, o adicional de periculosidade que deverá ser pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

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

§3- Os empregados gozarão de 01 (uma) hora para repouso e alimentação (HRA), sendo o referido adicional somente devido, quando o trabalhador não gozar o intervalo e implicará no pagamento apenas do período suprimido.

§4- O adicional noturno de 20% será devido quando laborado no período noturno conforme estabelece o art. 73 da CLT.

Horas Extras

§5- As horas extras realizadas, quando não compensadas com folgas, serão pagas com os seguintes adicionais:

a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado.

b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados.

c) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis praticadas pelas empresas.

d) Os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário nominal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

I- O valor das Horas Extra habitual integrará o valor da remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º, Adicional de Periculosidade, Repousos Semanais Remunerados, Aviso Prévio e depósito do FGTS.

II- 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. 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 + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 1.***

Auxílio Refeição

§7- A MANSERV concederá aos seus empregados onshore e administrativo **ticket refeição** no valor diário de **R$ 17,60 (dezessete reais e sessenta centavos)**, correspondentes aos dias úteis efetivamente trabalhados, com a coparticipação do empregado de até 5% do salário nominal, mediante desconto em folha de pagamento.

I- Aos trabalhadores onshore a empresa concederá café da manhã para aqueles que se apresentarem devidamente uniformizados até 15 minutos antes do início da jornada de trabalho, que consistirá de: café, café com leite, pão com manteiga/margarina e queijo. O desconto por empregado não ultrapassará 1% do salário hora, com o respectivo desconto em folha de pagamento.

II- Os empregados com atuação offshore, recebem refeição gratuitamente a bordo.

III- Qualquer uma das modalidades estabelecidas neste parágrafo**,** escolhida pela empresa, não incorporará aos salários ou as remunerações e, não gerará encargos sociais ao empregador.

Auxílio Alimentação

§8- A MANSERV concederá aos seus empregados, um Vale Alimentação, no qual está incluso o Café da manhã, no valor de **R$ 330,00** a ser creditado mensalmente até o **16º** dia do mês subsequente.

I- O valor acima definido, está condicionado ao cumprimento da frequência do empregado, sendo descontadas as faltas no valor equivalente a 1/22 (um vinte e dois avos) por dia de ausência.

II- Os valores estabelecidos neste parágrafo,não incorporará aos salários ou as remunerações, e, não gerará encargos sociais ao empregador.

Assistência Médica

§9- A **MANSERV** concederá exclusivamente aos seus empregados, um Plano de Assistência Médica, com a coparticipação do empregado em consulta e exames, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§10- Fica estabelecido entre as partes que a Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo e auxílio funeral sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Participação nos Lucros ou Resultados

§11- Fica definido entre as partes, no tocante a PLR – Participação nos Lucros ou Resultados prevista na lei 10.101 de 20/12/2000, o seguinte:

I- A empresa se compromete a promover a apresentação do Acordo de PLR no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias a partir da assinatura do presente Instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ao Sindicato dos Empregados, para a devida análise e validação por parte da entidade.

II- O Programa de Participação de Lucros ou Resultados será instituído através de Acordo diretamente com seus empregados através da composição de Comissão devidamente eleita entre os trabalhadores, e sua vigência deverá ser por período de 1 (hum) ano, podendo ser prorrogado automaticamente por mais 1 (hum) ano, caso os componentes não apresentem sua renúncia formal.

Auxílio Transporte

§12- Quando **A MANSERV** não fornecer transporte aos seus empregados, deverá conceder vales transporte, de acordo com a Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985, aos mesmos, em número suficiente para levá-los de casa para o trabalho e vice-versa, juntamente com o pagamento de salários, a empresa por liberalidade poderá ceder aos seus empregados os valores correspondentes ao vale transporte em dinheiro.

I- A **MANSERV** se compromete a reembolsar em até 7 (sete) dias úteis, as passagens para os empregados residentes no Estado do Rio de Janeiro, que trabalharem no regime embarcado **OFF-SHORE**, quando forem

convocados para embarque dentro do período normal de folga de 14 dias, ou para aqueles que o embarque tenha sido cancelado.

II- O trabalhador contratado em outra cidade, localizada a mais de 150 km do município de Macaé, e que tenha tido sua passagem de vinda paga pela empresa, terá garantia de sua passagem de retorno à cidade de origem quando da rescisão do contrato laboral ocorrer por iniciativa do empregador e desde sua dispensa ocorra sem justa causa.

§13- 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.

§14- Todos os benefícios concedidos pela **MANSERV** 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.

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

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Critérios de Admissão

§1- A admissão dos empregados está condicionada e será garantido após a realização e aprovação da Integração no cliente, onde os mesmos estarão assinando seus respectivos Contratos de Trabalho.

Paralização Por Conta do Cliente

§2- Em caso de houver qualquer tipo de paralisação das atividades, por conta do cliente, os empregados contratados não serão penalizados quanto a marcação do ponto, onde a responsabilidade será do Tomador de Serviços.

Da Multi-Função

§3- Fica acordado que poderá a Empresa utilizar a modalidade de multi-função prevista na atividade que será contratada pela Tomadora do Serviço. Uma vez que para garantia da atividade a viabilidade da multi-função irá garantir a possibilidade da manutenção do posto de trabalho. Garantindo assim a aplicabilidade e aproveitamento da mão-de-óbra dos trabalhadores na localidade, desde que seja respeitado o piso salarial da maior função, contemplando ainda o pagamento em **adicional de 5% (cinco por cento) a título de gratificação** de multi-função, sendo devido os adicionais a título de 13º salário e férias.

I- As Funções que poderão realizar a atividade da multi-função serão: Caldeireiro, Sondador e Montador.

II- Em caso do colaborador deixar de realizar a atividade de multi-função, deixará de perceber a gratificação adicional.

III- A porcentagem percebida a título de multi-função, não será equiparada ao salário base OU incorporado as verbas recebidas pelo Empregado em caso da perda a atividade da multi-função.

IV- O adicional de multi-função não poderá ser considerada como acúmulo de função, uma vez que a finalidade da multi-função é totalmente distinta do acúmulo de atividades.

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

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

§1- Considerando os cursos e treinamentos que são obrigatórios para o embarque do empregado, é de responsabilidade do mesmo, mantê-los, todos válidos, sob pena incorrer em falta.

I- Caso o empregado não realize os referidos cursos até a data de sua validade, e, não esteja de posse do certificado de conclusão do curso de atualização/ reciclagem, o empregado estará impossibilitado de realizar embarques pela Empresa, podendo ser descontado de seus vencimentos mensais os dias não trabalhados até a realização e aprovação no referido curso.

II- O disposto no caput também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional, e seu descumprimento impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

Qualificação e Formação Profissional

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso peça demissão da empresa nesse período, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme estabelecido abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da conclusão ao 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%
Após 12º meses	Isento

I- 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.

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

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

IV- Em caso de rescisão do contrato 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 e ainda se 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.

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

Cursos e Treinamentos

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

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

Dos Candidatos a Emprego Sem Ter os Cursos Obrigatórios Para Embarque

§4- Por exigência da Organização Marítima Internacional (IMO) e Normas da Autoridade Marítima (NORMAM n.º 24), será exigido dos empregados Offshore, no ato da contratação, a apresentação dos certificados do Curso Básico de Sobrevivência em Plataformas (CBSP) e Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso (HUET).

I- Caso o candidato a empregado selecionado para contratação não tenha os certificados dos cursos obrigatórios para embarque, será concedido prazo para a apresentação, cujas despesas sobre tais cursos ficará por conta do empregado.

II- Caso o empregado selecionado não tenha condições de arcar com os custos dos cursos (CBSP e HUET), e desde que solicitado, a empresa poderá, com anuência expressa do empregado, custeá-los, a título de adiantamento salarial e descontar do salário do empregado de comum acordo.

III- O pagamento dos cursos de CBSP e HUET, feito pela empresa e será ressarcido pelo empregado, em 3 parcelas sucessivas, descontadas do salário, em conformidade com a segunda parte do art. 462 da CLT, sendo que tais descontos nunca serão superiores a 30% (trinta por cento) do seu salário líquido.

IV- Caso o empregado peça demissão, ou seja, demitido por justa causa, antes do término do pagamento dos cursos de CBSP e HUET, as parcelas vincendas, serão descontadas de sua rescisão.

§5- 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.

§6-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. A falta de comunicação ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado à multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga 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.

Alteração do Contrato de Trabalho

§7- Nos contratos individuais de trabalho, a alteração do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

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

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

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

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os empregados que dependem de até 01(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 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

§10- 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

§11- 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

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

§2- Nos casos em que a tomadora solicitar contingente de trabalhadores menor do que o programado para embarque, poderá a Manserv convocar os trabalhadores não embarcados para realizar suas atividades ON-SHORE, devendo assim realizar suas atividades no pátio da Empresa.

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.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§4- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras, a **MANSERV** 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 anuência do empregado.

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 Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§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, bem como as horas utilizadas visando a realização de treinamentos obrigatórios, 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 prazo do acordo de compensação não **poderá ultrapassar 1 ano**. Ao final do prazo, não havendo a compensação das horas extras, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

II- As horas extras desde que compensadas, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

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

IV- 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.

Trabalho Realizado Em Embarcação Ancorada

§6- Quando o empregado estiver trabalhando em embarcação ancorada em porto ou estaleiro, será considerado trabalho onshore, e os adicionais serão pagos quando devidos.

I- Se durante o período em que a embarcação estiver ancorada não for possível o pernoite dos empregados dentro do navio ou plataforma, a Empresa providenciará alimentação e hotel para a acomodação dos empregados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

Exames Médicos

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

I- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

Atestados Médicos e Odontológicos

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

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 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 e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a 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 atestado médico apenas abona os dias não trabalhados, não gerando folga para o empregado, correspondente ao período em que esteve afastado por ordem do referido atestado médico.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§4- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - 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.

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 empregados 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 / Mensalidade Sindical

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

Aviso de Dispensa

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

Homologação das Verbas Rescisórias

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

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

Demissão antes da data base

§7- Considerando que a Manserv é uma prestadora de serviços para a Petrobrás. Considerando o empenho da Empresa para o pagamento das rescisões contratuais. A indenização adicional devida na demissão antes da data base considerando a característica do setor de prestação de serviços à Petrobrás, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante, não será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as leis 6.708/79 e lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º, com fulcro no artigo 611, A, VI da CLT.

I- A liberalidade do pagamento da indenização, só poderá ocorrer mediante apresentação da carta de rescisão de contrato pela tomadora de serviços, sendo validado pela entidade Sindical.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 de acordo 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 PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Aplicação do Acordo Coletivo

§1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se exclusivamente, aos empregados da Empresa MANSERV MONTAGEM E MANUTENÇÃO.

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Desde que não culminada multa específica, o não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT, acarretará multa de 10% (dez por cento) do Piso do Meio Oficial por infração e por empregado, revertendo seu valor a favor da parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

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

§8- 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.

§9- 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

MICHEL AGUSTINI NUNES ALBANEZE
DIRETOR
MANSERV MONTAGEM E MANUTENCAO S/A

WAGNER VILMAR BERTON
PROCURADOR
MANSERV MONTAGEM E MANUTENCAO S/A

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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