ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000503/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/03/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008028/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102455/2021-67
DATA DO PROTOCOLO: 08/03/2021

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 Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

NOV DOWNHOLE COMERCIALIZACAO DE EQUIPAMENTOS PARA PETROLEO LTDA, CNPJ n. 56.690.050/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LEONARDO LAUBERT DA COSTA e por seu Diretor, Sr(a). MATEUS XAVIER ALVES PAIVA MONTEIRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2020 a 31/08/2021

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2020, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,5% (dois vírgula cinco por cento)**,incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

§2- A Empresa poderá compensar as antecipações do reajuste salarial, concedidas espontaneamente e ocorridas entre 01 de janeiro de 2020 e 31 de agosto de 2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

§3- A Empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram no regime onshore operacional o divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas. Para os colaboradores que trabalham na administração será computado o divisor mensal de 200 (duzentas) horas).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2020 a 31/08/2021

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	25%
Adicional de Sobreaviso	32,5%

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaboradores contratados pelo regime onshore,estes receberão os seguintes adicionais de forma proporcional aos dias trabalhados sob o regime offshore, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	25%

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

§3- A empresa remunerará as horas noturnas realizadas de 22:00h às 05:00hs durante o embarque com adicional de 26% (vinte e seis por cento) sobre o valor da hora diurna. Já está considerada neste percentual a redução da hora ficta noturna, à luz do art. 73.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O estabelecido no parágrafo acima, não se aplica aos empregados offshore em regime de revezamento permanente.

§4- A Empresa pagará adicional de transferência previsto no artigo 469, §3º, da CLT, quando houver designação do colaborador para servir temporariamente em outras localidades e que acarrete necessariamente a mudança de seu domicílio. Nos demais casos em que não incidam em mudança de domicílio, o adicional não será devido. Compreende-se o adicional de transferência como não devido aos colaboradores que prestam serviços a bordo de sondas terrestres ou plataformas marítimas, uma vez que em substituição, a Empresa arcará com as despesas de hospedagem, alimentação e transporte e não ocorre a mudança de domicílio.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas pelos trabalhadores serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado e de 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Por força do presente acordo coletivo, fica estabelecido o "acordo para prorrogação de horas" de 02 (duas) horas diárias para todos os funcionários da empresa.

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 do mesmo diploma legal.

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior no turno de revezamento fixo, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

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

Feriados

§7- Fica instituído por este acordo o feriado referente ao dia do Trabalhador Offshore que será comemorado na segunda sexta-feira do mês de agosto, adimplido exclusivamente aos colaboradores em regime Offshore.

Auxílio Saúde e Odontológica

§8- A Empresa oferecerá aos seus colaboradores através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção e/ou suspensão do contrato de trabalho, conforme disposto no parágrafo 10 abaixo .

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes os constantes nas na normativa dos planos de saúde e do INSS.

§9- Em caso de morte do colaborador, por resultado de acidente no trabalho ou doença ocupacional, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

§10- Em caso de Aposentadoria por invalidez, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica ao colaborador e seus dependentes por até 3 (três) meses a contar da data efetiva da aposentadoria, ficando os planos cancelados a partir desta data.

Seguro de Vida

§11- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para estes.

Auxílio Alimentação

§12- A empresa concederá vale refeição ou alimentação no valor de **R$35.50**, em número correspondente aos dias úteis trabalhados, salvo aos funcionários que estiverem em escala fixa de revezamento da Lei 5.811/72, obedecendo-se os critérios abaixo:

I- até no máximo de 3 meses do afastamento do empregado das suas atividades profissionais, quando afastados por auxilio doença;

II- até no máximo de 9 meses do afastamento do empregado das atividades profissionais, quando afastados por auxílio doença acidentário.

§13- A empresa concederá a todos os seus empregados, vale alimentação no valor de **R$ 301,00**por mês, obedecendo-se os critérios abaixo:

I- até no máximo de 3 meses do afastamento do empregado das suas atividades profissionais, quando afastados por auxilio doença;

II- até no máximo de 9 meses do afastamento do empregado das atividades profissionais, quando afastados por auxílio doença acidentário.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os seus colaboradores, com desconto de até 6% (seis por cento) do salário base, excluídas às seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, atestados médicos, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou de folga pós-embarque.

I- 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.

Empréstimo Consignado

§15- A Empresa celebrará com instituição financeira contrato para que a mesma disponibilize aos empregados empréstimo consignado, observadas as normas que regulamentam essa operação de crédito.

Auxilio Creche

§16- Quando a Empresa não mantiver creche no local de trabalho e/ou convênio, conforme a legislação vigente, as empregadas que detenham a guarda, vigilância e assistência de filhos registrados ou legalmente adotados farão jus, a partir de seu retorno ao trabalho até o 12º mês de vida da criança, ao reembolso das despesas comprovadas com creches, instituições análogas ou guardiã, até o limite mensal de **R$ 350,00**,respeitando as seguintes regras:

I- Instituição prestadora de tal serviço: mediante apresentação mensal ao Departamento Pessoal de nota fiscal e comprovante de pagamento a mesma;

II- Contratação de babá: mediante a apresentação do registro em CTPS e os respectivos recibos de pagamento de salário e comprovante de recolhimento de INSS.

III- As creches ou instituições escolhidas devem estar oficialmente funcionando, segundo a legislação em vigor (Portaria 3296/66, do MTE).

IV- Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho(a), individualmente.

V- Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

VI- A presente cláusula aplica-se ao pai viúvo ou a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos(as).

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Normas Disciplinares

§1- 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, conforme endereço apresentado no momento da admissão.

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

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

Desvio e Adaptação de Função

§3- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§4- Nos termos da Súmula 159/TST, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, que perdure por mais de 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Entretanto, sendo uma substituição temporária/pontual, não caberá o substituto receber o mesmo salário do substituído.

Transferência do Regime de Trabalho

§5- Poderá a Empresa suprimir os adicionais dos empregados offshore quando houver transferência para o trabalho em terra.

I- Nesta hipótese a empresa, de acordo com o artigo 9º parágrafo único da Lei 5.811/72, indenizar o funcionário pela supressão dos adicionais em uma média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento.

§6- A empresa poderá solicitar ao empregado offshore que não embarcou por motivos diversos, que trabalhe no regime onshore. Este deverá cumprir o horário operacional e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento. Nesse caso o funcionário receberá o benefício do vale alimentação proporcional ao número de dias que estiver trabalhando em terra.

I- Quando o empregado onshore for convocado para trabalhar no regime offshore e o mesmo não embarcar, este deverá se apresente na base operacional para efetivo trabalho, conforme necessidade de sua empregadora.

Dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Ocupacionais

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

I- A Empresa garantirá o acesso de representante do Sindicato na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento deste representante em eventuais inquéritos e/ou investigações decorrentes do acidente.

II- É obrigação do empregado, comunicar imediatamente ao responsável pelo HSE da EMPRESA, quando ocorrer qualquer acidente de trabalho.

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

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

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Em caso de dispensa, por iniciativa da Empresa, exceto no caso de falta grave, de empregados que comprovadamente estiveram a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral, que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, fica assegurada o pagamento **de que seus recolhimentos previdenciários sejam realizados até a data em que puder se aposentar ou de uma indenização correspondente ao valor dos recolhimentos previdenciários faltantes para a aposentadoria,** não sendo, portanto, devida a indenização prevista nesta cláusula ao empregado que já tenha, até a data da dispensa, adquirido direito à aposentadoria de qualquer natureza.

I- Após o recebimento da notificação de dispensa, os empregados terão o prazo de **10 (dez)** dias para comprovação da contagem do tempo de serviço e consequentemente se habilitarem ao pagamento referido nesta cláusula.

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 eleitos membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “a”, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

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.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Horas de Deslocamento em Viagens Nacionais e Internacionais

§3- A Empresa remunerará as horas de deslocamento do empregado em viagens nacionais e internacionais no percentual correspondente a 26% (vinte e seis por cento) sobre o valor do salário-base/hora, descontando-se a jornada normal do empregado no cômputo do total das horas.

I- O cômputo de horas de deslocamento em viagens nacionais e internacionais inicia-se no momento de saída do empregado de sua residência até a sua chegada no hotel, ou qualquer outro local de hospedagem, em seu destino final e respectiva volta.

II- Não será considerado para fins de cálculo das “horas de deslocamento” mencionado acima, qualquer tempo gasto após chegada ao destino (hotel ao trabalho ou do hotel para qualquer outra atividade, não sendo este período hora a disposição do empregador tampouco tempo em viagem) bem como adicional noturno.

III- As horas de deslocamento abrangem, tão somente, os colaboradores sujeitos a controle de jornada diária.

§4- Fica instituído que o horário de trabalho dos funcionários que trabalham em regime offshore será instituído de acordo com a rotina de trabalhos do local da prestação dos serviços. Os colaboradores onshore operacionais que trabalham na base, filiais da empresa ou em locais de clientes, terão jornada até 44 horas semanais. Os colaboradores que trabalham na área administrativa terão jornada 40 de horas semanais. O sábado será considerado dia útil não trabalhado. Os colaboradores que trabalham em regime Offshore terão jornada de 12 horas diárias durante o período embarcado, totalizando 84 horas semanais.

§5-Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Da Possibilidade de Redução do Intervalo Intrajornada

§6- A Empresa poderá minorar o intervalo intrajornada de seus colaboradores para 30 minutos diários, em respeito ao inciso III do art. 611-A da CLT.

I- A redução do intervalo intrajornada aqui aludida será válida durante o período que a empresa determinar, não se tornando obrigação fixa e podendo ser implementada e retirada a qualquer tempo pela Empresa, desde que comunicado aos seus colaboradores com antecedência de no mínimo 1 (uma) semana.

II- A redução do intervalo intrajornada, não enseja, nenhum impacto na jornada laboral dos colaboradores da EMPRESA. Toda e qualquer hora extra continuará sendo versada através do regime de banco de horas já pactuado via Acordo Coletivo do Trabalho.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

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

I- Os empregados poderão ser dispensados do trabalho quando da ocorrência dos chamados dias pontes, em todo ou em parte do expediente, mediante compensação com aumento de horas na jornada de trabalho em outros dias até o limite do número de horas não trabalhadas.

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

§8- A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

§9- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de o prazo de 12 (doze) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento e em caso de saldo negativo, as horas serão descontadas na folha de pagamento.

§10- 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.

§11- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

Banco de Dias

§12- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime de embarque eventual de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas imediatamente ao desembarque, e 50% excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

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

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 colaboradores o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério da Economia.

I- Não será punido o colaborador que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. Entretanto, todos os colaboradores devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e o uso de EPI's nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT, caso este se recuse, ao colaborador poderá ser aplicável as penalidades previstas na CLT.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa se obriga a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), em conformidade com as normas do Ministério da Economia, a NR-5.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico contendo assinatura e carimbo bem como categorizar o motivo do comparecimento (emergência, acompanhamento médico amparado por lei, exame, etc.). Não serão aceitos os atestados com rasuras. Todos os atestados, a critério da Empresa, poderão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, prevalecendo, portanto, a sua avaliação. A apresentação dos atestados e sua respectiva revisão do médico do trabalho da Empresa, deverá ser feito ainda na vigência do atestado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa ou ao médico do trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, e o colaborador que não observar esse dispositivo, poderá ter o atestado médico não abonado, e os dias não trabalhados serão consideradas faltas injustificadas, e, portanto, descontados, até a apresentação para o efetivo trabalho e/ou embarque.

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

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

Exames Médicos

§4- O colaborador, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo, local e horário estabelecido pela Empresa.

§5- A Empresa concederá às suas colaboradoras as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da Empresa, sendo obrigatória a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

§6- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSS 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 (noventa) dias.

I- O prazo de 90 (noventa) dias do exame periódico, não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá aos colaboradores o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde o registro de sua candidatura e, se eleito, 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 as Empresas um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com as Empresas, sendo que, nesse caso bem como nas demais funções que sejam por nomeação, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A Empresa se compromete a garantir o acesso de dirigente sindical às áreas de execução dos serviços e nos canteiros dos contratos, para reuniões e verificação do cumprimento do presente acordo, desde que agendados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, com horário marcado, e não interfira no bom andamento do trabalho.

Contribuição Assistencial

§3- Desde que prévia e expressamente anuído pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

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

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§4- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, devendo ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§7- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverão ser realizadas nos termos do art. 477 e seguintes da CLT.

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

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

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

I- A Empresa poderá também divulgar as assembleias com seus empregados.

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

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

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa, devendo o Sindicato comunicar a EMPRESA com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2021, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§5- A empresa reconhece o sindicato dos trabalhadores offshore do Brasil como legitimo representante de seus colaboradores, em todo o território nacional, compreendidas as atividades de apoio à prospecção, perfuração e produção de petróleo e gás natural, na plataforma marítima do mar territorial brasileiro, unidades operacionais terrestres, bases de apoio e escritórios e ambos se comprometem a cumprir as cláusulas aqui acordadas.

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

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

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

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

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

LEONARDO LAUBERT DA COSTA
DIRETOR
NOV DOWNHOLE COMERCIALIZACAO DE EQUIPAMENTOS PARA PETROLEO LTDA

MATEUS XAVIER ALVES PAIVA MONTEIRO
DIRETOR
NOV DOWNHOLE COMERCIALIZACAO DE EQUIPAMENTOS PARA PETROLEO 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.