ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002548/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056484/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.113642/2021-76
DATA DO PROTOCOLO: 27/10/2021

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

SBM OFFSHORE DO BRASIL LTDA. , CNPJ n. 10.409.062/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2021 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **5% (cinco por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%
Adicional de Intervalo Refeição	32.50%

Horas Acordadas (SINDITOB)	58.26%
Adicional de Sobreaviso	30.00%
Total	176.76%

I- Acordam as partes que o adicional a título de “horas acordadas” previsto nos acordos coletivos de trabalho e pago pela Empresa no percentual de 58.26% sobre o salário-base visa compensar e quitar à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

Embarque Eventual

§2- Os Empregados que laboram em regime de trabalho onshore poderãotrabalhar em regime de trabalho offshore, quando for necessário ao desempenho de suas funções e/ou para fornecer apoio às Unidades dentro de suas respectivas especialidades, sem que isso importe em transferência e/ou alteração de seus respectivos regimes de trabalho (“Embarque Eventual”).

I- A jornada normal de trabalho do empregado onshore quando embarcado será de 12 (doze) horas seguidas de 12 (doze) horas de descanso, jornada essa que não acarretará no pagamento de extras, exceto se o empregado laborar após a 12ª hora.

§3- Ao Empregado em regime de trabalho onshore que realizar embarques eventuais será assegurado (a) o direito à percepção do adicional de sobreaviso, no percentual de 20% (vinte por cento), proporcional aos dias embarcados; (b) o adicional de periculosidade, pago na forma do inciso XVIII do art. 611-B da CLT; (c) as folgas de que trata o artigo 4º, II, da Lei 5.811/1972 (que passarão a ser denominadas, simplesmente, “folgas offshore”).

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

§4- O Empregado em regime de embarque eventual não fará jus a nenhum outro adicional ou benefício além daqueles estipulados neste §3 em razão da realização de trabalho em regime offshore de forma esporádica e transitória, conforme indicado nesta cláusula.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Horas Extras

§5- As horas extraordinárias dos empregados que laborem em regime offshore quando não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado e 100% (cem por cento) quanto laboradas aos domingos e feriados.

I- As horas extras previstas neste acordo para os empregados que laborem em regime onshore, 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.

II- Fica convencionado que as horas extraordinárias dos Empregados em regime de trabalho onshore somente serão realizadas com a prévia autorização seu superior imediato.

III- O pagamento das horas extras laboradas será sempre efetuado ao final do mês subsequente ao mês em que os eventos ocorreram.

Feriado

§6- As partes anuem que os feriados nacionais dos trabalhadores em regime offshore são: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, segunda sexta-feira de agosto (dia do Trabalhador Offshore), 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo e não compensados com folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

Cartão Alimentação/Refeição

§7- Empresa fornecerá aos Empregados em regime de trabalho onshore créditos mensais no valor de **R$ 1.846.00**.

§8- A Empresa fornecerá aos Empregados em regime de trabalho offshore e que já recebem alimentação a bordo, créditos mensais no valor de **R$ 924.30**.

Ajuda de Custo

§9- A Empresa fornecerá aos Empregados em regime de trabalho offshore quando em viagem de seus respectivos domicílios para a cidade de embarque e vice-versa, créditos mensais no valor de **R$ 365.30** a título de cesta refeição, destinada a ressarcir as despesas de alimentação dos Empregados em regime offshore, quando em viagem de seus respectivos domicílios para a cidade de embarque e vice-versa.

§10- A cesta alimentação/refeição a que se referem os parágrafos acima será fornecida para os Empregados ativos e não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), instituído pela Lei 6.321/76. Para os Empregados que vierem a ser admitidos na Empresa e para os que se desligarem durante a vigência deste Acordo, será pago o valor proporcional ao número de dias trabalhados no mês da admissão e/ou do desligamento.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa concederá passagem aérea para os Empregados que laborem em regime offshore que residirem a mais de 500 km do local de embarque ou para os Empregados que tenham um tempo de deslocamento igual ou superior a 9 horas, caso tivessem que se deslocar de ônibus até o local de embarque. Aos demais Empregados, a Empresa concederá também passagem rodoviária interestadual, do local da residência do Empregado até o local de embarque e vice-versa.

I- Conforme decreto 95.247/87, o empregador fica desobrigado de conceder o vale transporte se proporcionar por meios próprios ou contratados o deslocamento de seus trabalhadores.

§12- Os valores dispendidos em decorrência do deslocamento dos Empregados em regime onshore, em caso de Embarque Eventual, serão custeados pela Empresa, conforme políticas internas da Empresa. Aos Empregados em regime offshore será concedido um valor de ajuda de custo para compensação dos valores dispendidos durante o deslocamento, conforme políticas internas da Empresa.

§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.

Auxílio Saúde, Odontológico e Seguro de Vida

§14- A Empresa fornecerá aos seus Empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo através de planos que melhor convier à Empresa.

§15- Os dependentes legais dos Empregados e estes em situação de aposentadoria por invalidez farão jus ao plano de saúde e odontológico, exceto ao seguro de vida em grupo.

I- Para efeito do benefício dos planos de saúde e odontológico, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos e enteados menores de 18 (dezoito) anos e os maiores até 24 (vinte e quatro) anos desde cursando escola técnica ou ensino de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio deverá compreender 07 (sete) dias trabalhados a bordo, e 23 (vinte e três) dias subsequentes de folga do Empregado em regime de trabalho offshore.

I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao Empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão por parte do Empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (catorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.

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

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações existentes para a realização do embarque e desembarque dos Empregados, fica estabelecido que o Empregado que apresentar pedido de demissão durante o cumprimento da jornada de trabalho a bordo somente será desembarcado na data previamente programada pela empresa para a realização do transporte

regular dos demais Empregados, sem prejuízo do cumprimento do disposto no §2 desta Cláusula, ressalvados os casos de emergência e de força maior devidamente comprovado.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos

§1- 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.

Qualificação e Formação Profissional

§2- Caso o Empregado em regime offshore seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação nos dias de folga, os dias serão pagos sobre o salário base, calculados na fração de 1/30 por dia de treinamento.

I- Não obstante o disposto sobre o curso de treinamento e qualificação, a Empresa patrocinará o custo total do curso, bem como providenciará hotel, refeição e transporte.

II- É de responsabilidade do funcionário manter os cursos de qualificação profissional obrigatórios válidos. Caso o funcionário esteja impossibilitado de embarcar por ter perdido ou não ter renovado sua qualificação/habilitação profissional, tais dias serão computados como falta.

§3- O Empregado em regime onshore ou offshore que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empresa se compromete a permanecer na Empresa por, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses contados da sua conclusão, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do referido prazo, ressarcir a Empresa um percentual do custo total do curso/pós-graduação na seguinte proporção:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes do término do curso	100%
Entre 0 e o 6º mês após o término	100%
Entre o 6º e o 12º mês após o término	70%
Entre o 12º e o 18º mês após o término	40%
Entre 18º e 24º mês após o término	20%
Após 24º meses	Isento

I- O ressarcimento do curso estabelecido neste acordo também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo Empregado, mesmo que não esteja relacionado com a sua área de atuação profissional dentre da empresa.

II- Caso o desligamento do Empregado ocorra antes de quitar integralmente o valor do curso/pós-graduação, a Empresa promoverá o desconto devido diretamente de suas verbas resilitórias. Se, mesmo nessa hipótese, ainda houver saldo devedor por parte do ex-Empregado, este assinará termo de dívida do referido valor em favor da Empresa, ficando essa autorizada a tomar as medidas legais em caso de não cumprimento da obrigação.

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

Normas Disciplinares

§4- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos Empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa arcará com a despesa do transporte do Empregado de volta a sua residência.

§5- Fica proibido o uso e o acesso não autorizados de informações e imagens das instalações das empresas, inclusive sua veiculação em qualquer meio de comunicação, com o objetivo de garantir a segurança pessoal e da

informação (confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade e legalidade) das empresas e de seus funcionários.

§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 justificado e comprovado através de documento. O Empregado que não comprovar documentalmente a razão pela falta ao embarque, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela Requisição de Transporte (RT) da vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o Empregado às penalidades previstas em lei.

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

§8-A violação aquaisquer das normas disciplinares elencadas nos parágrafos acima, sujeitará o infrator às sanções disciplinares legais.

Desvio e Adaptação de Função

§9- Na hipótese de a Empresa submeter o Empregado a treinamento que implique o desempenho de função superior, o período de treinamento, no qual o Empregado receberá o mesmo salário acrescido de adicional relativo ao desempenho temporário da nova função, não poderá ultrapassar 3 (três) embarques ou 90 (noventa) dias, conforme o caso. Adaptado o Empregado à nova função, e de acordo com a sua avaliação, será automaticamente promovido; caso contrário, retornará a sua função de origem com a percepção do salário antigo.

§10- Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente durante o período em que durar a substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§11- A Empresa poderá remanejar temporariamente o salário base dos Empregados que trabalham em regime onshore, quando houver transferência para o trabalho em regime offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado em regime offshore, resulte em remuneração igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em regime onshore.

I- Para fins do estabelecido no parágrafo acima, é considerado temporário o período correspondente de até no máximo 6 meses.

II- Na hipótese de retorno do Empregado para o trabalho em regime offshore, seu novo salário-base passará a ter, no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que porventura tiver ocorrido.

§12- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho, com redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei 5811/72.

§13 - Nas hipóteses de transferências internacionais, acordam as partes que a livre pactuação de que trata o artigo 444 da CLT, sobretudo o disposto no seu parágrafo único, também se aplicará aos empregados portadores de diploma de nível técnico e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, com a mesma eficácia e força normativa que aquela permitida aos empregados portadores de diploma de nível superior.

Alteração do Contrato de Trabalho

§14- 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, assim como, será formalizada através de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.

§15- Fica acordado que em caso de necessidade de mão-de-obra de uma unidade marítima e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, a Empresa poderá transferir o Empregado entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

Estabilidade à Gestante e Trabalho Offshore

§16- 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.

§17- Caso a gestante trabalhe em regime offshore, após a confirmação e notificação acerca da gravidez ela será alocada na base da Empresa (podendo, inclusive, ser alocada em uma de suas filiais ou na base de outras empresas do mesmo grupo, a critério da Empresa). Ao final da licença maternidade, a referida empregada deverá retornar a sua posição offshore exercida antes da gravidez.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§18- 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.

I- Considerando a natureza e a especificidade da operação offshore e a constante necessidade de transferir os Empregados de uma Unidade para outra, fica estabelecido que todos os Empregados (inclusive aqueles eleitos pelos Empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA) poderão ser transferidos de Unidade, sem qualquer alteração das condições do contrato de trabalho, inclusive com relação a eventual estabilidade provisória.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§19- 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.

Realização de Procedimentos Médicos

§20- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, os procedimentos de saúde eletivos, assim considerados os de menores complexibilidade, poderão ser realizados em seu período de folga, tendo em vista ser a folga de 14 dias.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

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

I- As horas trabalhadas no dia do desembarque poderão ser compensadas com as horas não trabalhadas no dia do embarque.

§2- A realização da jornada de trabalho em turnos de 12 (doze) horas não gera para o Empregado direito à percepção de qualquer adicional, seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso semanal remunerado, além daqueles já previstos neste instrumento.-

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A duração normal de trabalho dos Empregados em regime onshore será de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de acordo com o contrato e com o horário e turno que lhe for determinado pela Empresa, podendo estes serem alterados, para qualquer outro horário e/ou turno, inclusive da noite para o dia e vice-versa, e de horário fixo para revezamento, e vice-versa. Os intervalos para alimentação e repouso serão fixados, e igualmente poderão ser livremente alterados pela Empresa.

Prorrogação, Redução da Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§5- A Empresa poderá instituir com seus empregados que atuem em regime onshore um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

§6- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

I- Para cada hora extraordinária laborada a compensação também será de 01 (uma) hora.

§7- O pagamento das horas extras laboradas será sempre efetuado ao final do mês subsequente ao mês em que os eventos ocorreram.

§8- 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.

§9 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 sábados, domingos e feriados.

Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho

§10- Independentemente do regime de trabalho do empregado, onshore ou offshore, fica convencionado que a empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, e permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante o presente acordo coletivo de trabalho, sendo desnecessária a assinatura de termos individuais.

I- Dentre os sistemas alternativos, poderá a empresa adotar planilha eletrônica denominada de *timesheet*, em cujo documento os Empregados lançarão, individualmente, o horário de início e término da jornada, assim como o horário de início e término de eventual jornada extraordinária.

II- O *timesheet*, ao final do período de apuração, será devidamente impresso e assinado tanto pelo Empregado quanto pelo supervisor respectivo, e encaminhado ao setor de recursos humanos.

Stand-by

§11- Os empregados alocados em regime offshore e seus empregadores poderão pactuar uma licença parcialmente remunerada para viabilizar a preservação dos contratos de trabalho quando for provisoriamente inviável a continuação da prestação dos serviços, nas seguintes hipóteses:

I- Empregados alocados em embarcações estejam em processo de descomissionamento e que desejem aguardar alocação em outra embarcação do Empregador.

§12- A licença parcialmente remunerada será pactuada por acordo individual, terá vigência definida em prazo certo ou atrelada a realização de certo acontecimento insuscetível de previsão exata, com fundamento nos mesmos fatos ou eventos que a autorizaram inicialmente.

§13- Enquanto estiver em stand-by (em casa) e considerando que não estará embarcando no regime offshore, o empregado receberá apenas o valor de seu salário base (**sem os adicionais de embarque**), mas receberá todos os benefícios pagos pela empresa por força do presente acordo coletivo.

§14- Durante o período de stand-by, os contratos de trabalho poderão ser rescindidos sem justa causa, por quaisquer partes, na forma da legislação vigente.

§15- O acordo de licença parcialmente remunerada em vigor poderá ser encerrado a qualquer momento por mútuo consentimento das partes ou, na hipótese de resilição unilateral, mediante a concessão ou a indenização de pré-aviso de 30 (trinta) dias.

§16- Considerando os artigos 443, 444 e 468 da CLT, a Empresa poderá adotar o regime de stand-by, desde que tal previsão esteja previsto no contrato individual de trabalho do empregado, onde o empregado manifesta sua anuência e consentimento.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Remuneração de Férias

§1- As férias dos Empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da CF.

I- Fica acordado que por ocasião das férias, o trabalhador offshore receberá um Prêmio por Frequência / Assiduidade que corresponde a 1/2 (um meio) ao invés de 1/3 (um terço) conforme determina a lei, desde que tenha 100% (cem por cento) de frequência nos últimos 12 (doze) meses durante o período aquisitivo.

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

I- Caso o empregado opte por usufruir as férias fracionadas em mais de um período, o pagamento das férias será realizado igualmente fracionado, de acordo com os períodos em que o emprego optar por gozar suas férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os Empregados o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

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 comprovadas pelos membros da CIPA. Contudo, todos os empregados da Empresa devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, cujo descumprimento do uso de EPI's ou inobservância dessas normas caracterizará falta do empregado.

Atestados Médicos

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

I- O atestado médico deverá ser apresentado presencialmente ou via e-mail à Empresa no prazo de até 24 (vinte e quatro) 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, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

§3- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo Empregado.

I- Informar e encaminhar cópias de todas as decisões proferidas pela autarquia federal ao empregador, em até dois dias úteis após recebê-las, viabilizando, assim, sejam tomadas as medidas cabíveis no que tange aos reflexos desses benefícios previdenciários sobre os contratos de trabalho.

II- Nas hipóteses de contratos de trabalho interrompidos ou suspensos em razão da concessão de benefício previdenciário pelo INSS, os empregados deverão se apresentar ao empregador no dia útil subsequente ao término do benefício para a realização de exame médico de retorno ao trabalho, independentemente de ainda se considerarem inaptos para o trabalho, haver perícia médica agendada ou haver recurso administrativo pendente de julgamento.

III-. O não comparecimento ao estabelecimento do empregador para realização de exame médico de retorno na forma estabelecida no parágrafo anterior configurará ausência não justificada ao trabalho e será penalizada na forma da legislação em vigor.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§5- O Empregado fica obrigado a realizar o exame médico demissional no prazo estabelecido pela legislação (atualmente, a NR-37, com redação dada pela Portaria 1.031/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego), exceto na hipótese de o último exame periódico ainda estiver válido, de acordo com o grau de risco da empresa.

I- As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, **poderão ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias**, em decorrência de negociação coletiva assistida por profissional indicado de comum acordo entre as partes ou por profissional do órgão regional competente em segurança e saúde no trabalho. **(Alterado pela Portaria nº 8, de 05 de maio de 1996).**

II- Os prazos dosexames periódicos não se aplicam caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros complementares que forem necessários para comprovar se o Empregado está apto a ser demitido.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do Empregado dirigente sindical, desde sua candidatura, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum 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

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

§6- É imprescindível na homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a Empresa apresentar 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 DÉCIMA PRIMEIRA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da Representação dos Empregados

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES 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.

Descumprimento do Acordo Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2022, 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

§5- 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

§6- Excluem-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 do Trabalho e da Previdência Social, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

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

BRUNO PEREIRA DE FREITAS
DIRETOR
SBM OFFSHORE 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.