ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002388/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/12/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065990/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.110932/2019-43
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2019

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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

SAPURA NAVEGACAO MARITIMA S.A., CNPJ n. 14.072.869/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO DOS SANTOS SALBEGO;

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 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,28 (três virgula vinte e oito por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, por ventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	26%
Adicional de Confinamento	15%
Adicional de Intervalo (HRA)	32,50%
Horas Acordo	37%

I- O sindicato reconhece que a Súmula n.º 112 do Tribunal Superior do Trabalho aplica-se a situações de trabalho da categoria profissional dos Empregados Embarcados da empresa, em face do critério de pagamento dos adicionais.

II - Acordam as partes que a empresa pagará aos empregados contratados em regime offshore, 14x14, o equivalente ao percentual de 37% (trinta e sete por cento) sobre o salário base a título de "Horas Acordo", ficando dessa forma resolvida e quitada toda e qualquer obrigação resultante da jornada de trabalho, inclusive as reuniões pré e pós turno, treinamentos e eventos de segurança, prevista no inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal.

III - Acordam as partes que o pagamento feito pela empresa do percentual de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento), sob a rubrica "Adicional de Intervalo (HRA)", quita eventual intervalo que venha a ser suprimido por conta da necessidade de serviço e/ou conveniência das partes.

IV- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregados contratados pelo regime onshore, estes receberão os seguintes adicionais, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	26%
Adicional de Confinamento	15%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

V- Os empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarques em unidades marítimas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade proporcional aos dias embarcados, excluído a indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho offshore, conforme definido e previsto na Lei n.º 5.811/72.

§2º- A empresa pagará adicional de transferência previsto no parágrafo 3º do artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, quando houver designação do empregado para servir em outras localidades, exceto para os empregados que exercem cargos de confiança e/ou prestam serviços a bordo de unidades marítimas, uma vez que, em substituição, a empresaarcará com as despesas de hospedagem, alimentação e transporte.

I- Os adicionais previstos no parágrafo 1º desta cláusula somente serão devidos aos empregados admitidos após a conclusão de todos os treinamentos obrigatórios para laborar embarcado e a realização efetiva do primeiro embarque.

II- Caso o empregado não seja aprovado em curso obrigatório para o desempenho do trabalho embarcado e permaneça à disposição em casa, o pagamento dos adicionais previstos no parágrafo 1º desta cláusula será suspenso pela empresa até que o mesmo seja aprovado no respectivo curso, que deverá ser realizado em aproximadamente 30 dias.

III- Havendo rescisão ou término da prestação de serviços referente à embarcação/navio em que o empregado estava lotado e se este permanecer à disposição em casa percebendo salários, deixará de receber os adicionais previstos no parágrafo 1º desta cláusula até que volte a trabalhar em outra embarcação/navio.

Das Horas Extras

§3º- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas onshore, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda-feira a sábado e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Por força do presente Acordo Coletivo de Trabalho, fica estabelecido o "acordo para prorrogação de horas" de 02 (duas) horas diárias para o setor administrativo e operacional da empresa.

II-A empresa institui com seus empregados onshore a possibilidade de compensação de eventuais e pequenas variações nos horários de entrada e/ou saída mediante a prorrogação e/ou redução da jornada de trabalho em idêntica quantidade de tempo no mesmo dia ou no dia seguinte.

§4º- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas a bordo, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

I- As horas extras previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 61 do mesmo diploma legal.

Dobra

§5º- Fica convencionado, que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Para tal, haverá pagamento a título de dobra obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador converter os dias trabalhados em folga: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias trabalhados x 2.**

I- Caso a empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1**.

Feriado

§6º- A empresa pagará aos trabalhadores offshore os feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, e o dia do Trabalhador Offshore, ao trabalhador offshore, relativo à segunda sexta-feira do mês de agosto; como, também, os municipais e nacionais aos trabalhadores onshore, quando trabalhados, à razão de 100% (cem por cento), da seguinte forma: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.**

Auxílio Transporte

§7º- A empresa concederá, aos empregados offshore, passagem aérea interestadual, para e/ou de outros estados, excluídos São Paulo ou Espírito Santo, ou passagem rodoviária interestadual ou municipal, do local da residência do empregado até o local de embarque e desembarque.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado posteriormente informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço declarado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

§8º- A empresa fornecerá vale transporte para todos os seus empregados com desconto de 6% (seis por cento) do salário base, excluídas às seguintes situações: após o 15º (décimo quinto dia) de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou de folga pós-embarque.

I- Em caso de falta de subsídios ao transporte público, em determinadas localidades onde residir o empregado, fica a empresa autorizada a, excepcionalmente, prover ao seu empregado, mensalmente, valor em pecúnia referente à locomoção necessária ao e do local de trabalho; sem que este obtenha natureza de salário utilidade ou in natura.

II- No caso de transferência do empregado para local de trabalho diverso, e no caso de insuficiência do vale transporte, fica acordado que a empresa poderá fazer a complementação do valor em espécie, a título de "ajuda de custo", observado o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§9º- Ajustam as partes que o Auxílio Transporte é concedido pela empresa para o trabalho, não integrando o salário dos empregados para quaisquer finalidades.

§10º- 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.

Auxílios Refeição e Alimentação

§11º- A empresa concederá aos seus empregados onshore, vale refeição e alimentação, sendo o primeiro no valor de **R$ 42,30** por cada dia útil trabalhado, e o segundo no valor fixo de **R$ 930,58** por mês, sem ônus para os

empregados.

I- Para efeitos de benefício de vale refeição, considera-se o descrito acima, desde que o empregado não esteja com o seu contrato de trabalho interrompido em razão do gozo de férias ou suspenso por motivo de afastamento laboral, tendo dado entrada no benefício de INSS, independentemente da razão ou motivo do afastamento e tipo de benefício.

II- Para efeitos de benefício de vale alimentação, considera-se o descrito acima, desde que o empregado não esteja com o seu contrato de trabalho suspenso por motivo de afastamento laboral, **R$ 930,58** tendo dado entrada no benefício de INSS, independentemente da razão ou motivo do afastamento e tipo de benefício.

§12º- A empresa concederá aos seus empregados offshore, vale alimentação, no valor fixo de **R$ 930,58** , por mês, sem ônus para os empregados.

Manutenção do Vale Alimentação por Afastamento Previdenciário

§13º- Para efeitos do benefício de vale alimentação, a empresa garantirá a manutenção deste benefício aos empregados que estejam com o seu contrato de trabalho interrompido ou suspenso por motivo de afastamento laboral, tendo dado entrada em benefício do INSS, independentemente da razão ou motivo do afastamento e tipo de benefício, pelo período de 03 (três) meses, que poderá ser prorrogado por igual período, limitado a 06(seis) meses, mediante avaliação do médico do trabalho indicado pela empresa.

I- Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não constituindo base de incidência de qualquer encargo social, trabalhista ou previdenciário.

Auxílio Creche e/ou Auxílio Babá

§14º- A empresa concederá às suas empregadas, por 60 (sessenta) meses, a contar da data de nascimento, auxílio-creche ou auxílio babá, por meio de reembolso, no valor de **R$720,00** mensais. O referido auxílio entrará em vigor para a empregada mediante a apresentação da certidão de nascimento, e/ou documentação tutelar e/ou adotiva.

Auxílio Saúde e Odontológico

§15º- A empresa oferecerá aos seus empregados através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), mediante apresentação de Declaração de União Estável, o(s) filho(a)s menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 (vinte e quatro) anos, desde que estudantes de instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- Em caso de morte do empregado, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela empresa, continuará a fornecer a assistência médica e odontológica aos seus dependentes por 24 (vinte e quatro) meses, a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§16º- A empresa concederá a todos os seus empregados, auxílio funeral, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para os mesmos.

Empréstimo Consignado

§17º- Fica acordado entre o sindicato e a empresa que será mantido um convênio de sistema de empréstimo consignado junto a uma Instituição Financeira, conforme estabelecido nos Decretos n.º 7.840 de 17/09/2003 e n.º 10.820 de 17/12/2003 para os empregados, sendo efetuado o desconto do empréstimo consignado da remuneração mensal dos empregados na folha de pagamento.

Participação nos Lucros e Resultados

§18º- As Partes se comprometem a celebrar Programa de Participação nos Lucros e Resultados da empresa através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, nos termos da legislação vigente.

Vigência dos Benefícios

§19º- Os benefícios concedidos serão definidos qualitativamente a critério da empresa e não aderirão como condição permanente na folha de pagamento.

I- Serão cancelados automaticamente a assistência médica e odontológica, assim como o seguro de vida em grupo e demais benefícios concedidos pela empresa aos seus empregados e beneficiários em caso de resilição, rescisão ou resolução do contrato de trabalho.

§20º- 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

§1º- 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.

§2º- 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 RTA (Requisição de 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 em lei.

Desvio e Adaptação de Função

§3º- 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.

§4º- Caso a empresa solicite ao empregado que substitua de forma temporária e exclusiva outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

§5º- Caso a empresa solicite ao empregado com regime de trabalho offshore, que não embarcou, a trabalhar em regime onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§6º- Poderá a empresa remanejar temporariamente a remuneração dos empregados que trabalham no regime onshore, quando houver transferência para o regime offshore, desde que a nova remuneração, assim entendida o salário base somado aos adicionais, a que fará jus o empregado embarcado, resulte em uma remuneração igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, sua remuneração, assim entendida o salário base somado aos adicionais, passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, observado eventual reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

§7º- Quando houver transferência do empregado offshore para o trabalho em terra, poderá a empresa suprimir, em caráter temporário, os adicionais cujos fatos geradores deixarem de existir, desde que o novo resulte um salário igual ou maior que a remuneração percebida quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao

regime de trabalho em terra, sendo os adicionais posteriormente restabelecidos caso o empregado volte a trabalhar embarcado.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore, sua nova remuneração, assim entendida o salário base somado aos adicionais, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, observado eventual reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

§8º- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito.

§9º- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10º- 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 a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), com cópia ao sindicato e ao seu principal cliente, conforme estipulado em contrato, referente ao acidente ocorrido.

§11º- 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.

Estabilidade à Aposentadoria

§12º- Os empregados que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I- Para fazer jus ao benefício, o empregado deverá comunicar, por escrito, à empresa, antes do início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§13º- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b" do inciso II do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§14º- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal**.**

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§15º- 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1º- A jornada de trabalho, do trabalhador offshore, será de revezamento, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei n.º 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.

Jornada de Trabalho Onshore

§3º- Os empregados onshore que trabalham na base, filiais da empresa ou em locais de clientes, terão jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado, reservado o domingo para repouso semanal remunerado.

I- A empresa poderá celebrar acordos individuais ou coletivos de compensação de horas para os empregados onshore, mesmo nas hipóteses dos referidos empregados precisarem embarcar eventualmente em regime offshore.

§4º- 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 de comunicação, não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso.

§5º- A empresa observará para o cálculo do salário hora dos empregados que laboram no regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, e para os empregados que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

§6º- A empresa poderá, a qualquer momento, instituir com seus empregados, individual ou coletivamente, 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, dá-se o nome de banco de horas.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS

Das Férias dos Trabalhadores Offshore e Offshore

§1º- Mediante solicitação por escrito dos empregados, a Empresa poderá autorizar o gozo dos dias de férias em até três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, conforme dispõe o art.134 CLT.

I- Serão concedidos 30 (trinta) dias de férias, contínuos ou não, facultando-se ao empregado receber o abono referente a 10 (dez) dias das férias.

II- Alternativamente, e sempre a critério da empresa, poderão ser concedidos 28 (vinte e oito) dias de férias imediatamente após o gozo de 14 (quatorze) dias de folga por ocasião do desembarque, totalizando, assim, 42 (quarenta e dois) dias consecutivos de repouso, sem prejuízo da respectiva remuneração prevista em lei.

III- Tendo em vista a necessidade de adequação das férias às escalas de revezamento dos trabalhadores que desempenham suas atividades nos moldes da Lei n.º 5.811/72, serão abonados 2 (dois) dias das férias.

IV- Em ocasiões excepcionais, as condições previstas neste parágrafo poderão sofrer alterações pela empresa, sem aviso prévio, não configurando, no entanto, revogação do mesmo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1º- O empregado deverá observar, e estar em acordo, com o programa de segurança da empresa, e de seu cliente; ficando-lhe assegurado o direito de prestar serviços dentro das normas de segurança e medicina do

trabalho, conforme determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

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 pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da empresa. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e o uso de EPI's – Equipamentos de Proteção Individual, nos termos do artigo 158, incisos I, II e parágrafo único, alíneas "a" e "b" da Consolidação das Leis do Trabalho.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2º- A empresa se obriga a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA, em conformidade com a Norma Regulamentadora n.º 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Atestados Médicos

§3º- Atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela empresa, médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Atestado médico quando emitido por médico particular, deverá, quando o médico do trabalho da empresa entender necessário, estar acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros, para validar ou ratificar aquele documento; atestando, assim, o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à empresa ou ao médico do trabalho, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas de sua emissão, e o empregado que não observar essas disposições, 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- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidade diversa da base da empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na cidade base da empresa, desde que comprovem através de laudo médico que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à empresa posteriormente.

§4º- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência sempre quando necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§5º- A empresa fornecerá aos empregados o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§6º- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (Alteração da Norma Regulamentadora n.º 7), 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 empregado 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.

§7º- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela Norma Regulamentadora n.º 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela empresa.

§8º- A empresa concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da empresa, sendo obrigatório a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§ 1º – É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até 01 (um) ano após o termino 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 parágrafo 3º do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

I- Não possuindo a empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com as empresas, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade acima prevista.

§2º- 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, desde que não interfira no bom andamento do trabalho.

Contribuições Sindicais

§3º- DesdeDesde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica que prévia e expressamente anuído 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 Coletivo de Trabalho e recolhida até o 10º (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

§4º- Em caso de filiação, a empresa deverá descontar, em favor deste sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical", desde que por este autorizado previa e expressamente, na qual será encaminhado à 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

§5º- O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6º- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

§7º- 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.

Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

§8º- É facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, conforme previsto no artigo 507-B da CLT.

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 empregadas no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Da Representação

§1º- A empresa reconhece o sindicato como representante dos seus empregados que trabalham tanto em terra como em unidades marítimas, seja em regime de trabalho onshore ou offshore, em todo o território nacional.

§2º- Excluem-se do presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados pertencentes à categoria profissional dos marítimos.

3º- As cláusulas existentes no presente Acordo Coletivo de Trabalho que versam sobre os direitos elencados no artigo 611-A da CLT, não se aplicam aos empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, caso haja disposição prevista no contrato de trabalho firmado com a empresa, conforme estabelece o parágrafo 1º do artigo 444 do mesmo diploma legal.

Cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho

§4º- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

§5º- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho

§6º- 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

§7º- Concordam as partes, ainda, que, no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão iniciadas as negociações, visando à repactuação e/ou revisão do mesmo.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§8º- 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

§9- Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 9, de 05/08/2008, 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.

§10º- 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 Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

ROGERIO DOS SANTOS SALBEGO
PRESIDENTE
SAPURA NAVEGACAO MARITIMA S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS SAPURA

Anexo (PDF)

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