ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000380/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/02/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002297/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.101451/2021-61
DATA DO PROTOCOLO: 10/02/2021

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

SPARROWS BSM ENGENHARIA LTDA, CNPJ n. 05.203.882/0001-06, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). FERNANDO CESAR COUTINHO MATHIAS;

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 2021 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- Excepcionalmente, em1º de setembro de 2020, a Empresa não concederá reajuste salarial e aos benefícios dos seus empregados tendo em vista a acentuada crise pela qual passa o mercado do trabalho em razão do estado de calamidade pública reconhecido pelo reconhecido Decreto Legislativo n.º 6 de 2020, ficando estabelecido o reajuste salarial para a próxima data base.

§2- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2020 a 31/08/2021, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

Do Trintídio Legal que Antecede a Data-Base da Categoria.

§3- Para efeitos de incidência da multa pela dispensa no trintídio anterior à data base da categoria, será considerado tanto o vencimento do aviso prévio trabalhado como a projeção do aviso prévio indenizado. Assim, os empregados demitidos, com aviso prévio indenizado, entre 03 de Julho (inclusive) e 01 de Agosto (inclusive) e os empregados cujo aviso prévio trabalhado vença entre 02 da agosto (inclusive) e 31 de agosto (inclusive) farão jus à referida multa, no valor equivalente a um mês de salário, com base no disposto no artigo 9º da Lei 7238/84.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	25%
Sobreaviso	20%

I- A empresa efetuará o pagamento do adicional noturno na base de 25% (vinte e cinco por cento), não se aplicando aos empregados offshore, a hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, prevista §2º do art. 73 da CLT, nos termos da Súmula nº 112 do TST.

II- Quanto aos empregados que laboram em regime onshore, o adicional noturno devido pelo trabalho desempenhado entre 22h00m e 05h00m, será calculado com a redução da hora normal de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Embarque Eventual e Regime Misto de Trabalho

§2- Os trabalhadores em embarque eventual e regime misto de trabalho (onshore) quando embarcados, receberão os adicionais noturno e de sobreaviso de forma proporcional aos dias em que permanecerem efetivamente embarcados, exceto o adicional de periculosidade que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Caso os trabalhadores permaneçam embarcados até 9 dias, dentro do mesmo mês, incluindo o dia de embarque e desembarque, terão garantidos os adicionais noturno e de sobreaviso, integralmente sobre seu salário-base.

§3- Fica estabelecido que na hipótese do empregado em embarque eventual (embarque esporádico) 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- Para fins de apuração do total de dias embarcados, o dia de embarque e o dia de desembarque serão considerados como um só dia de trabalho, exceto nos casos que o empregado prestar serviço efetivo tanto no dia de embarque quanto o dia do desembarque ou quando ambos os dias forem pagos pela tomadora de serviços ao empregador.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias *onshore* serão remuneradas da forma seguinte:

a) de segunda a sexta-feira, com adicional de 60% (sessenta por cento);
b) aos sábados, com adicional de 80% (oitenta por cento);

c) domingos, feriados e dias dedicados ao descanso, quando trabalhados, terão suas horas remuneradas em 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

I- A remuneração das horas extraordinárias deverá ocorrer com a integração dos adicionais de sobreaviso, adicional de periculosidade e adicional noturno, se houver.

II- As horas extras laboradas além da decima segunda a bordo serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais/180 = valor da hora x número de horas extras trabalhadas x 2.**

III- 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 do art. 61.

Dobra

§6- 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. 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 1.***

Feriado

§7- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais.

Auxílio Saúde e Odontológico

§8- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde **extensivo aos dependentes legais, com ônus,** cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

II- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a); o(a)s filho(a)s menores de 18 anos, os maiores até 24 anos desde que cursando 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.

III- O afastamento do trabalhador motivado por problemas de saúde ou acidente, ambos reconhecidos pelo INSS, não ensejará o cancelamento do referido plano de saúde.

Permanência no Emprego após Alta do INSS Por Auxílio Doença

§9- A empresa garantirá a permanência no emprego por um período de 30 (trinta) dias ou indenização equivalente a um salário, a contar da alta do INSS, ao empregado que, por mais de 30 (trinta) dias, se afaste do serviço por motivo de auxílio-doença.

Seguro de Vida

§10- A empresa contratará, às suas expensas, um seguro de vida em grupo em favor dos seus empregados, devendo a apólice respectiva prever o pagamento do valor de R$ 14.248,45 para os casos de invalidez permanente ou morte natural, e do valor de R$ 28.496,95 para os casos de morte acidental.

I- Quando solicitada, a empresa ficará obrigada a exibir a apólice do seguro ao Sindicato.

Auxílio Morte/Funeral Para Dependentes

§11- A empresa pagar integralmente aos dependentes dos empregados falecidos em decorrência de acidente de trabalho **o salário correspondente ao mês do falecimento,** considerando-se dependente aquele como tal designado perante a Previdência Social, comprovado por certidão ou inventário.

Café da Manhã

§12- A empresa com 90 (noventa) ou mais trabalhadores em sua base deverão servir café da manhã composto de café com leite e pão com manteiga ou similar, no período de até 15 (quinze) minutos antes do início da jornada de trabalho, sendo certo que, para todos os efeitos, tal horário destinado ao café da manhã não constituirá hora extra e não implicará dedução da jornada habitual de trabalho.

I- Caso a empresa não possa fornecer diretamente o café da manhã em sua sede, por ausência de espaço físico adequado, deverá firmar convênio com estabelecimentos comerciais para fornecer o café da manhã previsto no parágrafo acima ou efetuar o pagamento em espécie aos empregados, de acordo com sua política interna.

Auxílio Alimentação

§13- A Empresa concederá aos seus empregados onshore e administrativo ticket refeição/alimentação, correspondente aos dias úteis trabalhados no valor de **R$ 27.16** facultando a empresa descontar 5% do valor do empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- Caso a empresa forneça a alimentação diretamente aos seus empregados, ficará isenta do fornecimento do *ticket refeição*, podendo descontar 5% (cinco por cento) do valor da alimentação, conforme previsto no parágrafo acima.

II- Em nenhuma hipótese, os valores relativos ao ticket refeição, configurará salário *in natura*.

III- O trabalhador quando embarcar, terá alimentação gratuita a bordo.

§14- Quando o empregado residir na sede da empresa, seja sede própria ou locados pela empresa, fará jus ao jantar, que poderá ser descontado do empregado na proporção máxima de 50% (cinquenta por cento) do valor da refeição, limitado ao valor de referência do ticket previsto.

Fornecimento de Refeição ao Trabalhador Quando em Serviço Externo

§15- As empresas se comprometem a fornecer gratuitamente refeição a seus empregados quando a serviço externo, não tendo, portanto, natureza salarial.

I- O fornecimento de refeição ao trabalhador quando em serviço externo, desobriga a empresa ao pagamento do ticket refeição.

Auxílio Transporte

§17- A empresa concederá passagem para seus empregados offshore do local do domicílio do empregado até o local de embarque e vice-versa, de acordo com a política da Empresa, bem como o vale transporte aos trabalhadores onshore na forma da lei.

§18- Nos termos do §2º do art. 58 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.

§19- Os benefícios concedidos pela Empresa aos seus empregados, 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 do art. 458 todos da CLT.

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

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

§1- A Empresa poderá fazer contrato de trabalho por prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

§2- O contrato de experiência, previsto no art. 445, parágrafo único, da CLT, será sempre expresso, contendo a duração do mesmo, bem como a possibilidade de prorrogação, se for o caso, sendo sempre fornecida cópia, devidamente preenchida e assinada, ao empregado, sob pena do contrato ser considerado por tempo indeterminado.

§3- A empresa poderá celebrar contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados demitido sem justa causa, após o prazo de 90 dias contados da demissão do empregado, nos termos do art. 2º da Portaria nº 384/92 do Ministério da Economia.

§4- O contrato temporário, firmado nos termos da Lei 6.019/74 deverá ser expresso, com duração regulada nos termos da legislação, sob pena de nulidade.

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

Qualificação e Formação Profissional

§1- A empresa se compromete a encaminhar seus empregados para realização dos cursos conhecidos de "salvatagem" e afins até 60 (sessenta) dias antes do vencimento destes, arcando com o custo dos mesmos em caso de continuidade da prestação de serviços do empregador para com a PETROBRAS ou tomadora de serviços, caso esta não efetue o reembolso.

I- O prazo estabelecido no *caput* será cumprido quando o empregado estiver prestando serviço efetivo ao empregador ou estiver à sua disposição. Nos casos de afastamento do trabalho, o encaminhamento aos cursos se dará no ato de retorno do empregado, desde que o contrato com a PETROBRAS ou tomadora de serviços ainda esteja vigente.

Fornecimento de Certificado Original

§2- O trabalhador que concluir qualquer curso promovido pela empresa, que resulte em fornecimento de certificado, terá direito ao referido diploma em via original, devendo a empresa entregá-lo ao trabalhador, tão logo o mesmo seja emitido.

Realização de Cursos em Período de Folga

§3- O empregado que for convocado pela empresa, em seu período de folga para a frequência em curso obrigatório para a realização de embarques, fará jus a receber os dias do curso com a inclusão dos adicionais habituais, quando devidos.

A Obrigatoriedade do Empregado de Manter os Cursos e Treinamentos Válidos

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

I- O Em caso de vencimento do curso, ante a expressa vedação legal, o empregado ficará impossibilitado de embarcar até a realização do referido curso.

II- O descumprimento do estabelecido no **§4** impede o empregado de continuar trabalhando, podendo a empresa, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

III- O disposto no **§4, itens I e II** também se aplica a todos os empregados que dependem de curso válido, para exercer a sua atividade profissional.

Desvio e Adaptação de Função

§5- 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. Após o período de treinamento, o empregado será avaliado, e se aprovado, o mesmo será promovido. Caso contrário, retornará a sua função anterior.

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que desempenhe função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente no período da substituição.

§7- 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 e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Normas Disciplinares

§8- 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.

§9- 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 do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

I- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa, sujeitando ainda o empregado às penalidades previstas na CLT.

II- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

Contrato de Exclusividade

10- O Empregado que estiver em seu período de folga ou férias e vier a embarcar em outra Empresa, sem autorização da Sparrows BSM, será advertido e poderá ter seu contrato de trabalho rescindido.

Transferência ao Regime de Trabalho

§11- 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.

Alteração do Contrato de Trabalho

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

Abono por Aposentadoria (Pré-Aposentadoria)

§13- Os empregados que detenham 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa será assegurada a garantia de emprego durante o prazo de 18 (dezoito) meses anteriores à data em que, comprovadamente (através de lançamento em sua CTPS ou documento hábil do INSS), passem a fazer jus a aposentadoria integral da Previdência Social, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou acordo entre trabalhador e empresa.

I- A garantia do empregado é exclusiva naqueles 18 (dezoito) meses, não se estendendo para além da mencionada data-limite. Após o preenchimento das condições exigidas para a concessão da aposentadoria referida no caput desta cláusula, cessará de pleno direito a garantia nela assegurada, caso o beneficiário não faça uso da mesma.

II- Para o pleno exercício do direito mencionado no caput deste artigo, o empregado deverá comprovar junto ao empregador, documentalmente, preencher os requisitos previdenciários necessários, através da apresentação dos seus dados no CNIS - Certidão de contagem emitida pelo INSS.

Estabilidade à Gestante

§14- 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, acrescida de 01 (um) mês, ampliando assim esse prazo para, desde a confirmação da gravidez **até 6 (seis) meses após o parto**, ressalvados os casos de dispensa por justa causa ou na hipótese de pedido de demissão pela empregada.

Estabilidade aos Membros da CIPA

15- 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

§16- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho 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- Os trabalhadores terão intervalo de 1(uma) hora para repouso e alimentação. Havendo supressão ou redução do intervalo para repouso e alimentação, a hora suprimida ou reduzida será remunerada com o adicional de 100% (cem por cento), calculadas com a inclusão dos adicionais habituais

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.

Trabalho Realizado no Período de Folga do Empregado

§3- Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base durante o período de suas folgas deverão receber da seguinte forma: salário base + adicionais/220 = valor da hora x número de horas extras trabalhadas x adicional de hora extra onshore;

I- Os empregados que trabalhem em regime offshore, que prestem serviço na base da empresa durante o período de suas folgas, deverão receber da seguinte forma:

a) As horas trabalhadas do dia, calculadas com a inclusão dos adicionais habituais, mais o adicional de hora extra do dia (calculados segundo os percentuais aplicados aos trabalhadores onshore), não excluindo o direito da folga adquirida;

b) Em caso de indenização da folga já adquirida, o pagamento deverá dar-se da seguinte forma: salário-base mais adicionais habituais (adicional de periculosidade: 30% do salário base + adicional de sobreaviso: 20% do salário base), dividido por 30, que é igual ao valor da folga a ser indenizada.

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore será de 44 (quarenta e quatro) 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.

Controle de Frequência dos Empregados

§6- Consoante a portaria MTE nº 373, de 25/02/2011, a empresa poderá utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, registrando apenas as ocorrências que ocasionarem alteração de sua remuneração, dessa forma, a comprovação da presença do empregado ao serviço será feita pelo registro diário de frequência nos termos das diretrizes internas estabelecidas:

I- Os Empregados estão sujeitos ao registro de frequência de entrada e saída do serviço.

II- Ficam isentos do registro diário de frequência os empregados que ocupam os seguintes cargos ou funções: Diretores e Gerentes, e empregados que exerçam atividades externas incompatíveis com a fixação de horário.

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 e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§8- A Empresa poderá 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, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

I- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

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

§9- 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, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de Banco de horas.

§10- O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar 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.

§11- 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.

§12- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos sábados, domingos e feriados.

Banco de Dias

§13- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e 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 em regime de embarque permanente de revezamento 14 x 14.

Trabalho Realizado em Embarcação Atracada no Píer ou Docada em Estaleiro

§14- Todos os empregados que vierem a prestar serviço em embarcação atracada no píer ou docada em estaleiro, terão direito a percepção do adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento).

I- O estabelecido no presente parágrafo não prejudica eventuais Acordos Coletivos celebrados em decorrência de situações atípicas e/ou especiais, com vistas à manutenção de empregos.

II- Se houver trabalho realizado no período noturno, os empregados farão jus ainda, ao pagamento do adicional noturno.

III- Caso não seja necessário a permanência do empregado a bordo da unidade, a Empresa providenciará, quando for o caso, hospedagem, alimentação e transporte durante o período em que o empregado estiver trabalhando em período de docagem.

§15– Considerando os arts. 443, 444 e 468 da CLT, bem como o parágrafo único do art. 9º da Lei 5.811/72, a Empresa poderá aplicar a docagem, 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

Jornada de Trabalho no Período de Férias e Férias Individuais e Coletivas

§1- Considerando o disposto no artigo 130, I e 134 da CLT, o empregado *offshore*, ao términodo gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de incorrer em falta, até a sua efetiva apresentação ao trabalho

§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.

§3- É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

§4- A empresa se compromete a pagar aos seus empregados o 13º salário sobre o maior salário-base percebido no ano e as férias sobre o salário-base devido no mês de seu gozo, incluindo em ambos, para os efeitos legais, a integração da média duodecimal dos adicionais de sobreaviso, periculosidade/insalubridade, noturno e outros, bem como das horas extras, ressalvado o disposto na Cláusula "Complementação do 13º Salário".

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 da Economia.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pelos membros da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Dos Uniformes

§2- As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e calçados de trabalho, em número de 2 (dois) ao ano, desde que seu uso seja decorrente de exigência da empresa, de disposição de norma legal ou quando o uniforme contiver nele inscrita qualquer marca identificadora do empregador ou do tomador, tais como nome ou logotipo, obrigando-se os empregados a zelar pela boa conservação desse material.

I- Fica obrigado o empregado a cumprir as determinações do dispositivo do *caput*, sob pena das penalidades legais.

Fornecimento de EPI`S

§3- As empresas deverão fornecer adequadamente aos seus empregados os EPI´s necessários, em razão da natureza do trabalho executado, mediante recibo. Em caso de perda ou extravio, por negligência ou manifesto descuido do empregado, devidamente comprovados, poderá ser descontado em folha de pagamento o valor atual do material, ou, alternativamente, o empregado poderá efetuar a reposição, às suas expensas, do EPI danificado, com as mesmas características (especificações) do anterior.

I- O empregado que se recusar a utilizá-los ou for surpreendido trabalhando sem os mesmos, responsabilizado nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

CIPA

§4- A empresa está obrigada em cumprimento da NR-5 (CIPA) convocar eleições para as CIPAS com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital afixado no quadro de avisos das empresas, enviando cópia da referida convocação ao sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado, e do resultado em até 15 dias posteriores à eleição.

I- Para os integrantes eleitos pelos empregados para a Comissão Interna de Prevenção de Acidente - CIPA - será garantido o emprego desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, benefício não extensível aos representantes indicados pelos empregadores.

II- As empresas fornecerão a todos os integrantes da CIPA, inclusive suplentes, o calendário das reuniões, mediante protocolo de recebimento por cada integrante.

Acesso do Sindicato no Local de Trabalho

§5- Fica assegurado aos representantes da Sindicato o direito de manterem contato com os empregados, nas dependências de cada empresa, desde que autorizado previamente pela Empresa.

Atestados Médicos

§6- atestados de afastamento fornecidos pelo empregado como justificativa para faltas deverão ser fornecidos por médico credenciado da empresa, caso esta possua, por médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Somente serão aceitos os atestados de Postos de Saúde caso no local de residência do empregado ou onde lhe ocorrer a enfermidade não existir médico credenciado pela empresa, atendimento do SESI ou médico credenciado pelo SUS, e devidamente acompanhados de receituário e exame laboratorial, se houver.

I- O atestado deverá ser apresentado à empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, contra recibo. Na impossibilidade de assim proceder, o empregado deverá comunicar a empresa nesse mesmo período, por fax, e-mail, telefone ou por meio de terceiros. Nesse caso último, o atestado deverá ser apresentado no retorno ao trabalho.

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

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

Exames Médicos

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

§8- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

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

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

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 até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade 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 trabalhadores sindicalizado, 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 de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

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 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

§7- 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.

Rescisão de Contrato de Empregado Falecido

§8- A rescisão de contrato de empregado falecido deverá ocorrer mediante a apresentação dos seguintes documentos por parte dos respectivos beneficiários:

I- Certidão de Óbito original ou autenticada;

II- Certidão de beneficiários habilitados junto a Previdência Social.

Passagem de Retorno Custeada pela Empresa quando da Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho

§9- O trabalhador contratado em outra cidade terá sua passagem de retorno custeada pela empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do empregador e sem justa causa.

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 esta

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 Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a 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 em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento 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, de valor igual a 01(um) dia de remuneração ao empregado.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- 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

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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

FERNANDO CESAR COUTINHO MATHIAS
GERENTE
SPARROWS BSM ENGENHARIA 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.