ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000116/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074279/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.100876/2020-72
DATA DO PROTOCOLO: 16/01/2020

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

UNIDADE CATERING LTDA, CNPJ n. 12.227.894/0001-36, neste ato representado(a) por seu Empresário, Sr(a). RICARDO LEMOS DUARTE ;

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Sobreaviso	20%

Adicional Noturno	25%

I- O adicional noturno somente será devido quando o empregado laborar efetivamente no período noturno.

Embarque Eventual

§2- No caso de embarque eventual, a periculosidade poderá ser remunerada de forma proporcional.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cento por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

§4- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

I- 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

§5- 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, 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 trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Feriados

§6- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados: 1º de Janeiro, 1º de Maio e 25 de Dezembro, estes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- 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. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago a razão de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Odontológico

§7- A Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de saúde e odontológico, ficando o empregado obrigado a custear o valor total dos planos, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

II- Os dependentes legais do empregado, só poderão ser inclusos nos referidos planos, com a aprovação do empregado por escrito, conforme o item I do referido parágrafo.

III- Tendo em vista que é o empregado titular quem custeia os planos de saúde e odontológico de seus dependentes, portanto quando o empregado estiver afastado do trabalho pelo auxílio previdenciário, os planos de seus dependentes poderão ser suspensos, caso o empregado não repasse a empresa até o dia 10, o valor do plano para que a empresa realize o efetivo pagamento.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§8- A Empresa fornecerá aos seus empregados, seguro de vida em grupo, bem como, assistência funeral, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§9- Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados onshore, ticket refeição no valor diário de **R$ 17,00** corresponde aos dias úteis efetivamente trabalhados, não tendo direito aos dias em que faltarem ao serviço.

I- A Empresa fornecerá aos empregados em regime offshore e onshore, o valor global de **R$ 150,00** por mês, a título de ajuda de cesta básica, sem ônus para o empregado, folga ou em viagem a serviço da empresa.

II- O funcionário poderá escolher todo valor no ticket refeição ou só alimentação.

III- O funcionário que tem jornada de trabalho diária de 4 horas, não receberá o tícket refeição.

Auxílio Transporte

§10- Para os empregados que trabalham em regime onshore, será fornecido vale transporte nos estritos termos e, na forma da lei 7.418/85, regulamentada pelo decreto 95.247/87.

§11- Para os empregados que trabalham em regime offshore a empresa fornecerá passagem a seus empregados de acordo com as regras estabelecidas internamente.

I- Para efeito da concessão do benefício previsto nos parágrafos supra, considera-se como residência o endereço informado pelo empregado no ato da admissão. Após a admissão na empresa, caso o empregado mude o endereço declarado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

§12 - 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.

§13- 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.

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 de Trabalho Intermitente

§1- A Empresa está autorizada a contratação pela modalidade intermitente, conforme disposto no §3 do artigo 443, e art. 452-A e seguintes da CLT (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). Contudo, para contratação nessa modalidade, deverão ser observados os seguintes critérios:

§2- O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§3- O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

I- Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

II- A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§4- Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§5- O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§6- Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I- remuneração;

II- férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III- décimo terceiro salário proporcional;

IV- repouso semanal remunerado; e

V- adicionais legais.

§7- O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo.

§8- O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§9- A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

§10- Em atendimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho em audiência realizada no dia 03/10/2018, não se aplica o contrato de trabalho intermitente para os empregados que laboram no regime de trabalho offshore, uma vez que os empregados offshore são regidos por Lei Especial que prevalece sobre a Lei Geral.

Tele Trabalho (Home Office)

§11- A empresa poderá acordar com seus empregados as regras e condições para a realização do trabalho a distância conforme estabelece o art. 75-A e seguintes da CLT.

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

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

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, permitida a prorrogação sucessiva, conforme Lei 9601/98.

§13- O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, as verbas previstas no parágrafo 14º.

I- O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, art. 480, §1 da CLT.

§14- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

§15- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

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

Normas Disciplinares

§1- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

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

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

Desvio e Adaptação de Função

§3- Na hipótese de a 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.

I- Durante o período de treinamento, o empregado não fará jus ao pagamento do salário relativo à função para a qual está recebendo treinamento.

§4- 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 ao período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§5- Os empregados contratados para trabalhar em regime onshore (desembarcados) que venham a prestar serviços em regime offshore (embarcados), enquanto estiverem trabalhando em regime offshore, passarão a obedecer, automaticamente, a jornada de trabalho prevista no §1 da cláusula sexta deste instrumento.

§6- 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

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

Estabilidade à Gestante

§8- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§8- 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

§9- 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 que estiverem em atividade 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 horários dos empregados que estiverem em atividade offshore serão os determinados nas plataformas marítimas ou navios que estiverem embarcados.

II- A permanência do empregado sob o regime offshore, ficará atrelada a necessidade da prestação de serviços, observando o disposto no parágrafo primeiro acima.

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

§3- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e operacionais onshore será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§4- 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.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§5- Fica instituído BANCO DE HORAS para os empregados da EMPRESA definidos neste Acordo, com contratos de trabalho em vigor, e para os que vierem a serem doravante admitidos, para a finalidade de compensação de horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, segundo os critérios ora acordados.

I- O Acordo abrange a sede e as filias da **EMPRESA**, estendendo-se automaticamente às filiais que eventual e futuramente forem abertas.

II- O Acordo não se aplicará aos empregados exercentes de cargos de confiança; aos que exercem cargos sem fiscalização de horário de trabalho.

III- De acordo com o § 2º, do Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o **BANCO DE HORAS**, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito do empregado junto à **EMPRESA**.

IV- As horas a serem creditadas ou debitadas no **BANCO DE HORAS** deverão ser previamente autorizadas pelo Gestor da respectiva área.

V- As horas lançadas no **BANCO** e não compensadas serão computadas para efeito de integração em férias, 13º salário e FGTS, excluindo-se o cômputo em DSR.

VI- As horas que integram o **BANCO DE HORAS** poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, dentro do limite legal de 12 meses.

VII- Os ajustes negativos ou positivos do **BANCO DE HORAS** serão realizados no mês subsequente ao fechamento do período legal de 12 meses onde serão pagas ou descontadas dos empregados, as horas de sobre jornada que não tiverem sido compensadas na forma do presente Acordo.

VIII- Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no **BANCO DE HORAS**, a **EMPRESA** poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, disto informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias, pontes para compensação de feriados.

IX- A critério da **EMPRESA**, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

X- O saldo existente no **BANCO DE HORAS** ao final do presente Acordo, caso não haja prorrogação do mesmo, será automaticamente pago ao empregado com o salário em vigor no mês do pagamento.

XI- Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da **EMPRESA**, o saldo apurado do **BANCO DE HORAS** do empregado será pago ou descontado nas verbas rescisórias. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma supracitadas.

XII- As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo gestor da área respectiva não serão incluídos para efeito de compensação no **BANCO DE HORAS**.

XIII- Para efeito do presente Acordo, a jornada normal de trabalho dos empregados, bem como o intervalo para refeição e descanso, são aqueles estipulados no Contrato individual de trabalho, no Acordo Coletivo ou ainda a partir de sua implantação na **EMPRESA**.

XIV- Em caso de divergência ou omissão, as partes se comprometem a negociar, desde já estabelecendo que tanto que surgido o impasse, serão convocadas 3 (três) reuniões sucessivas, com intervalos de 7 (sete) dias entre cada uma, na sede da **EMPRESA**, com a finalidade de alcançar uma solução amigável. Não havendo acordo, a questão será encaminhada à Justiça do Trabalho.

Banco de Dias

§6- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados **em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual**, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, inclusive a folga adquirida na dobra quando não gozada, 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, exceto a folga na dobra que, excepcionalmente poderá ser inserida no banco de dias, conforme parágrafo acima.

Stand-by

§7- O pagamento dos adicionais previstos neste acordo, não serão devidos nos períodos em que não houver embarque pelo empregado, conforme previsto em contrato individual de trabalho.

I- 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, não fazendo jus aos adicionais previstos §1 da cláusula quarta, mas continuará tendo direito de receber os demais benefícios contratuais previstos neste Acordo Coletivo.

II- Durante o período em que o empregado estiver de stand-by, poderá ser chamado e alocado para realizar atividades em regime onshore, cobrindo os empregados que estejam realizando treinamentos, afastados por motivo de férias, seja na base operacional ou em outras sondas que estejam em operação, tudo desde que compatíveis com a sua qualificação profissional. Durante este período o empregado receberá apenas o valor de seu salário base, conforme descrito no parágrafo I. Caso a substituição seja em laborando embarcado no regime offshore, o empregado receberá todos os adicionais devidos.

§8– 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.

§9- Considerando que não haverá alteração do regime de trabalho do empregado, não será devido o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 5.811/72.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

§2- A Empresa se obriga ao cumprimento das Normas de Segurança (NRs), instituídas pelo Ministério do Trabalho.

Atestados Médicos

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

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do referido atestado ou do efetivo embarque/trabalho, e o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

Exames Médicos

§4- 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.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§5- 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 NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da Representação dos Empregados

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

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 do Trabalho e Emprego, 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 Emprego para fins de registro e arquivo.

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

RICARDO LEMOS DUARTE
EMPRESÁRIO
UNIDADE CATERING LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS UNIDADE CATERING

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na

Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.