ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001966/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/12/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056365/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.119402/2020-02
DATA DO PROTOCOLO: 08/12/2020

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

E

TRANSOCEAN SERVICOS PETROLIFEROS LTDA, CNPJ n. 07.908.877/0001-24, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). WELLINGTON FERREIRA JUNIOR;

TRANSOCEAN BRASIL LTDA, CNPJ n. 40.278.681/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). YVES PATRICK DANIEL NERISSON;

OCEAN RIG DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 13.766.248/0001-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). YVES PATRICK DANIEL NERISSON;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

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- Tendo em vista os reajustes nos tickets refeição e alimentação, excepcionalmente1º de setembro de 2020, a Empresa não concederá aos seus empregados reajuste salarial, ficando estabelecido o reajuste salarial, para a próxima data-base, no entanto, reajustou, os benefícios de natureza econômica.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- O Sindicato reconhece que a Súmula n.º 112 do Tribunal Superior do Trabalho aplica-se a situações de trabalho da categoria profissional dos colaboradores embarcados da Empresa em face do critério de pagamento de adicionais.

§2- Fica assegurado aos colaboradores *offshore*, o recebimento de adicionais aplicados sobre o salário base da seguinte forma e proporcionalidade:

Adicional de periculosidade	30.00%
Adicional noturno	26.00%
Adicional de intervalo	32.50%
Acordo Sindical	41.61%
Total	**130.11%**

I- As partes concordam que: (i) o adicional de periculosidade decorre da NR16 (Norma Regulamentadora 16); (ii) o adicional noturno destina-se ao pagamento do horário de trabalho noturno realizado pelos colaboradores sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas; (iii) o adicional de “intervalo” destina-se a remunerar a hora de repouso e alimentação devida aos colaboradores sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas - ambos adicionais, de acordo com os termos do art. 4° da Lei 5.811/72, e, inciso I do art. 3° do mesmo diploma; (iv) o adicional “acordo sindical” resolve e quita toda e qualquer obrigação resultante da jornada de trabalho prevista no inciso XIV, do art. 7°, da Constituição Federal.

II- O tempo dedicado em atividades de treinamentos semanais de segurança, incêndio e outros necessários a atividade offshore, em reuniões de segurança e emergência (DDS), diárias ou semanais, ou eventuais atividades inerentes a atividade offshore não caracterizam tempo a disposição e mesmo fora do horário da jornada, é compensado e quitado pelo pagamento do adicional de “acordo sindical”, conforme NR34.2.1, alínea “e”.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaborador *onshore* (administrativo), este receberá adicionais da seguinte forma, proporcional e exclusivamente sobre período em que estiver efetivamente embarcado e consequente reflexo sobre período de folga equivalente; sem prejuízo da folga adquirida em razão do confinamento:

Adicional de periculosidade	30.00%
sobreaviso	26.00%
Total	**56.00%**

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

II- As partes concordam que: (i) o adicional de periculosidade decorre da NR16 (Norma Regulamentadora 16) (ii) e o adicional de sobreaviso indeniza a natureza do confinamento e a disponibilidade do colaborador, nos termos do art. 244, §4° da CLT.

II- Em virtude da natureza de seus cargos: administrativos, *onshore*; em razão da não-sujeição a horário de trabalho regulado e, assim, considerados exercentes de cargos de gestão, ou equiparados - aos ocupantes de cargos de gerência, supervisão, engenharia, e assemelhados, será devido apenas o adicional conforme estabelece o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos colaboradores *onshore* estarão sujeitas às regras estabelecidas no Banco de Horas (ANEXO I).

I- A empresa poderá adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada para os colaboradores *onshore* conforme Portaria Nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

§5- Eventuais horas extras trabalhadas por colaboradores *offshore*, serão pagas acrescidas de 100% (cem por cento).

Dobra

§6- Fica convencionado que em casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o colaborador 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-se o seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº. dias extras trabalhados x 2.***

I- Fica convencionado que a Empresa poderá substituir o pagamento a título de “dobra”, por folga compensatória equivalente.

II- Caso a Empresa não proporcione ao colaborador a folga correspondente aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº. dias extras trabalhados x 2.***

III- Considerando o inciso **I** e **II** deste parágrafo, o balanço entre os dias trabalhados *offshore* e os dias folgados serão apurados sempre na chegada do colaborador a bordo da unidade marítima e pagos na folha do mês subsequente ao mês de apuração.

IV- Para efeito de lançamento em folha de pagamento, o saldo dos dias apurados conforme inciso III será computados como **Dias Extras.**

Feriado

§7- Sempre que o regime de trabalho *offshore* coincidir com os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, além dos feriados de Paixão de Cristo e terça-feira de Carnaval, bem como o Dia do Trabalhador Offshore, comemorado a cada segunda sexta-feira de cada mês de agosto, o pagamento do dia efetivamente trabalhado será acrescido de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre o SINDITOB e a Empresa que o Dia do Trabalhador Offshore passa a ser considerado feriado também para os colaboradores das bases de apoio em terra, e em unidades operacionais.

II- O Dia do Trabalhador Offshore deverá ser obrigatoriamente gozado em folga pelos colaboradores das bases de apoio em terra, e em unidades operacionais. Na impossibilidade da folga, por motivos operacionais justificáveis, constará do Banco de Horas.

Bônus de Segurança

§8- A Empresa compromete-se a continuar com este e outros programas de premiação aos colaboradores *offshore*, em razão de períodos de trabalho a bordo sem acidentes, conforme critérios definidos e administrados internamente.

Bônus de Curso

§9- A Empresa compromete-se a continuar com este e outros programas de premiação aos colaboradores onshore e offshore, em razão de atendimento a cursos em terra, durante períodos de folga.

I- Quando o empregado offshore participar de treinamentos ministrados em terra de cursos mandatórios previstos na Matriz de Aperfeiçoamento e Reciclagem da empresa e coincidirem com o dia de folga, o empregado terá direito a folga correspondente ou o respetivo pagamento, calculado da seguinte forma: salário base + adicionais /30 x quantidade de dias de curso. Quando participarem de curso no horário de folga de descanso a bordo terá direito ao pagamento de hora extra a 100%, não podendo exceder a 2 horas extraordinárias diárias.

Qualificação e Formação Profissional

§10- A Empresa oferece treinamentos de nível internacional gratuitamente aos colaboradores conforme previsto em sua Matriz de Treinamento. Adicionalmente, o colaborador poderá solicitar outros cursos técnicos de aperfeiçoamento e de formação, quando não previstos na Matriz de Treinamento da função, podendo ser reembolsado em até 75% dos custos, desde que aprovado pela Empresa, ao seu exclusivo critério.

I- Quando a Empresa reembolsar parte do custo do curso almejado pelo colaborador, este se compromete a permanecer na Empresa, por um período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, conforme condições fixadas no Termo de Compromisso que vier a ser firmado.

II- O fim do vínculo empregatício, seja por iniciativa do colaborador ou por demissão por justa causa, em até 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, assim como sua interrupção, suspensão, trancamento, abandono ou reprovação, implicará na obrigação do colaborador em devolver de imediato à **Empresa** os valores por ela efetivamente desembolsados, devidamente atualizados pelo IGP - Índice Geral de Preços do período, observadas as seguintes proporções:

Restituição do auxílio-educação = [(24 – N) / 24 X ACM]

- Onde N significa número de meses trabalhados até o fim do vínculo empregatício, ou interrupção, suspensão, trancamento, abandono ou reprovação no curso.

- ACM significa somatória da ajuda compensatória mensal deste parágrafo.

Auxílio Saúde e Odontológico

§11- A Empresa concederá a seus colaboradores e beneficiários diretos, às suas expensas, planos de assistência médica e odontológica através de contrato com Empresas especializadas, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Entende-se por beneficiários diretos dos colaboradores: o cônjuge ou companheira legal; filhos, enteados, ou tutelados solteiros menores de 21 anos ou maiores até 24 anos, desde que estejam comprovadamente cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau; filhos ou enteados portadores de deficiência, conforme definidos pela Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3.298/99.

II- A condição de companheira(o) legal deverá ser comprovada à Empresa quando solicitada. A não comprovação implicará na imediata perda da condição de beneficiário direto do colaborador e, consequentemente, imediata perda dos benefícios de que trata este instrumento.

§12- O colaborador que tiver seu contrato de trabalho suspenso para atender a curso de qualificação profissional (art. 476-A da CLT), ou em função de acidente de trabalho, terá direito à assistência médica e odontológica, assim como seguro de vida em grupo.

Auxílio Alimentação

§13- Aos empregados *offshore* a Empresa concederá mensalmente ticket alimentação no valor de **R$ 798,00.**

I- Ticket Alimentação adicional no valor de **R$ 500,00** excepcionalmente no mês de dezembro 2020 para os colaboradores *offshore e onshore*.

§14- AEmpresa fornecerá exclusivamente aos empregados *onshore,* 22 (vinte e dois) tickets alimentação ou refeição (à escolha do empregado) por mês, com valor unitário de **R$ 57,00.**

§15- A todos os empregados, offshore e onshore, afastados por doençaem benefício previdenciário, o auxílio alimentação será mantido pelo períodomáximo de 3 (três) meses.

Seguro de Vida

§16 - A Empresa concederá aos seus colaboradores, seguro de vida em grupo, sem ônus ao empregado, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Empréstimo Consignado

§17- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que será mantido convênio via sistema de empréstimo para colaboradores, mediante consignação de desconto em folha de pagamento.

Auxílio Transporte

§18- A Empresa fornecerá aos colaboradores *onshore* vales transportes, na forma da lei, bem como custeará as despesas com transporte intermunicipal e/ou interestadual, aos colaboradores *offshore*, nos embarques e desembarques.

I- As regras para o custeio das despesas com transporte dos colaboradores e suas particularidades e definições de Ponto de Origem e Ponto de Embarque, estão bem definidas no Procedimento interno da Empresa intitulado “Política de Viagens”.

§19- Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Auxílio-Creche

§20- Todas as colaboradoras terão direito ao reembolso do auxílio-creche em 50% (cinquenta por cento) das despesas mensais comprovadas, limitado ao salário mínimo nacional vigente à época do reembolso, para cada filho até 03 (três) anos completos de idade.

I- Para que o auxílio-creche seja reembolsado, a colaboradora deverá comprovar o pagamento da creche ou estabelecimento similar, devendo apresentar recibo original emitido pela instituição.

II- A colaboradora poderá optar por ser reembolsada do custo com profissional “babá”, limitado a despesas resultantes de 1 (um/a) único(a) profissional, independentemente do número de filhos de até 03 (três) anos completos de idade. Para tal, deverá apresentar cópias **(i)** do recibo mensal de pagamento da babá, **(ii)** do registro de trabalho em CTPS da babá, **(iii)** de recolhimentos previdenciários em favor da babá.

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Normas Disciplinares

§1- Nos casos de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos colaboradores *offshore* não residentes nas localidades de embarque, ou mesmo transporte de volta às suas respectivas residências.

§2- A Empresa deverá ser obrigatoriamente comunicada, com antecedência de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas, da falta e/ou atraso ao embarque por qualquer colaborador, o qual justificará e comprovará o motivo da falta e/ou atraso ao embarque; salvo motivo de acidente ou força maior, hipóteses em que o colaborador deverá comprovar à Empresa o ocorrido, imediatamente após o término dos efeitos impeditivos da falta e/ou atraso ao embarque.

I- O não cumprimento dessa obrigação autoriza a Empresa a descontar do empregado o custo total das despesas com a logística do colaborador ao embarque, além de custos outros eventualmente cobrados à Empresa por clientes ou contratadas, conforme disposto no §1° do art. 462 da CLT, além de sujeitar o empregado à sanção disciplinar cabível.

II- Penalidades equivalentes em razão de atraso ou falta ao embarque, previstas neste instrumento, poderão ser aplicadas pela Empresa aos seus colaboradores na hipótese de eventual desembarque antecipado e injustificável.

Desvio e Adaptação de Função

§3- Interinamente, a Empresa poderá remanejar qualquer colaborador para uma nova função, diferente da original e com remuneração superior, tendo a Empresa a opção, com base na avaliação do trabalho do colaborador na função interina, de tornar o remanejamento permanente, ou retorná-lo à antiga função, com o salário original.

I- Durante o período de exercício interino da função, o colaborador receberá uma “Diferença de Função”, correspondente à diferença entre seu salário e o salário da função assumida, a qual poderá ser posteriormente suprimida, por analogia ao previsto no artigo 468, parágrafo único da CLT, caso, o remanejamento a que se refere o caput do parágrafo não venha a se tornar permanente, por decisão da Empresa.

§4- Fica também acordado que em caso de necessidade de mão-de-obra de uma das unidades marítimas operadas pela EMPRESA e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, poderá haver a transferência do colaborador entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

I- Estão compreendidos na transferência todos os colaboradores da Empresa, inclusive os colaboradores estáveis.

II- A transferência de colaboradores para outras unidades marítimas, poderá se tornar definitiva com a comunicação da Empresa ao colaborador, promovendo-se as anotações pertinentes e, inclusive, permitindo-se a transferência da conta vinculada do FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO junto à Caixa Econômica Federal, independente de rescisão do contrato individual do trabalho.

§5- Caso a Empresa solicite ao colaborador *offshore* que substitua temporariamente outro colaborador o*nshore*, esse deverá cumprir o horário dos demais colaboradores administrativos e observar, inclusive, o período de descanso relativo a este regime.

Mudança do Regime de Trabalho

§6- Poderá a Empresa remanejar o salário base do colaborador *onshore* quando houver transferência temporária para o trabalho *offshore*, desde que seu novo salário base, somado aos adicionais do regime *offshore* a que fará jus o colaborador, resulte em remuneração igual ou maior que o salário anteriormente percebido. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário.

I- Quando do retorno do colaborador para o trabalho em terra, seu salário passará a ter o mesmo valor do último salário base anterior à transferência para o trabalho *offshore*, acrescido de eventuais reajustes salariais que por ventura tenham ocorrido.

§7- Poderá a Empresa suprimir os adicionais do colaborador *offshore* e, concomitantemente, aumentar o salário base, quando houver transferência para o trabalho em terra; desde que o novo salário base resulte em salário igual ou maior que a remuneração percebida quando do trabalho embarcado, excluindo os adicionais devidos quando embarcado.

I- Quando do retorno do colaborador para o trabalho *offshore*, sua remuneração (salário base acrescido de adicionais) volta a ser igual à última remuneração anterior à transferência para o trabalho onshore, acrescida de eventuais reajustes salariais que porventura tenham ocorrido.

II- A transferência só se dará desde que haja a concordância por escrito por parte do colaborador, sendo, no entanto, inexigível essa concordância em casos especiais para salvaguarda do colaborador, inclusive na hipótese de gestantes.

§8- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução ou 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

§9- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, neste último caso, desde que ratificada pelo médico da Empresa que examinará o nexo causal entre o trabalho e o agravo, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo.

Estabilidade Pré-Aposentadoria

§10- Os colaboradores que dependem 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 que a disposição acima seja válida, é imprescindível que o colaborador comprove e comunique à Empresa com antecedência de 12 (doze) meses, o início do período aquisitivo do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§11- 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.

I- Considerando a incompatibilidade entre a gravidez e o trabalho em regime offshore, bem como a constante necessidade de cuidados especiais durante o período de gestação, uma vez que a empregada gestante comunique ao Médico do Trabalho da TRANSOCEAN e o médico ateste esta condição, a empregada gestante passará a trabalhar em regime onshore e prestará serviços administrativos em um dos nossos escritórios durante o período de gestação, fazendo jus nesta hipótese ao recebimento do mesmo salário recebido no regime offshore, *garantindo-se, no caso de trabalho, o recebimento dos adicionais previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho para os trabalhadores offshore*.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§12- Os colaboradores 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 a Álcool e Drogas

§13- 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

§1- O colaborador poderá permanecer em serviço no regime de turnos previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas, “a” e “b”, do parágrafo 1º, do art. 2º e o art. 5º, da Lei 5811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- O regime de revezamento previsto neste acordo aplica-se também para o período de Docagem de unidade marítima, não podendo o colaborador desembarcar durante os dias em que estiver em serviço.

II- Salvo autorização expressa do superior responsável em sentido contrário, os empregados *offshore* deverão sempre trabalhar normalmente no dia destinado ao desembarque da plataforma, para compensar as horas não trabalhadas no dia do embarque.

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.

§3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Pessoal Alocado no Exterior

§4- O colaborador poderá ser temporariamente alocado para trabalhar no exterior.

§5- A permanência em serviço quando da designação prevista acima, não gera para o colaborador direito à percepção de qualquer adicional - seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso remunerado - além daqueles expressamente referidos no presente acordo coletivo.

§6- Enquanto permanecerem sob regime de trabalho no exterior, os colaboradores farão jus a adicional de trabalho no exterior de 25% (quarenta por cento) sobre o salário base.

I- Para colaboradores transferidos para outros escritórios da Transocean que não o Brasil e que tenham residência fixa no exterior, não farão jus ao bônus de 25%, uma vez que receberão outros benefícios como ajuda moradia, transporte e bonificação por desempenho.

Jornada de Trabalho em Estaleiro

§7- Quando o navio ou plataforma estiver em docas ou estaleiros, todos os colaboradores *Offshore* permanecerão a bordo da unidade como se embarcados em alto mar estivessem, ou seja, farão suas refeições e pernoites dentro da unidade (navio ou plataforma), uma vez que laboram sob a tutela da lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto mediante autorização prévia da Empresa.

I- Se, durante o período em que o navio ou plataforma estiver no estaleiro, não for possível a permanência do colaborador *Offshore* a bordo da unidade, a Empresa providenciará para o trabalhador alojamentos apropriados em terra, de livre escolha da Empresa, sendo proibida a saída dos colaboradores desses locais em razão do sistema de trabalho em que laboram.

II- Salvo mediante autorização expressa da Empresa, poderá o colaborador *Offshore* ter descontados os adicionais previstos neste acordo, proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade ou ausentar-se dos alojamentos; sujeito ainda o trabalhador a ter seu contrato de trabalho rescindido em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os colaboradores o direito de prestarem serviços dentro das normas de Segurança e Medicina do trabalho expedida pelo Ministério da Economia.

I- Não será punido o colaborador que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de Segurança e Medicina do Trabalho. Entretanto, todos os colaboradores deverão obedecer às normas de Segurança e Medicina do Trabalho, e colaborar na sua aplicação, nos termos do art. 158 da CLT e seus incisos, I e II; constituindo atos faltosos: a inobservância do colaborador às instruções expedidas, o não comparecimento aos treinamentos de segurança, e a falta de uso dos EPI's fornecidos pela Empresa.

Atribuições e Garantias aos Cipeiros

§2- Em cumprimento ao item 5.2 da NR 5 do Ministério da Economia, para os fins de constituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), considera-se cada unidade marítima em operação, ou seja, cada plataforma ou navios de perfuração de poços de petróleo e gás natural em operação, uma unidade autônoma, configurando-se um estabelecimento.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos seemitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa.

I- O atestado médico deverá ser apresentado ao médico da Empresa para fins de sua validação, em prazo máximo: de 24 (vinte e quatro) horas após sua emissão para o pessoal administrativo (onshore) e de 48 (quarenta e oito) horas para o trabalhador *offshore*. A não observância deste dispositivo implicará na não aceitação do atestado e consequente desconto dos dias não trabalhados.

II- Quando emitidos por médicos particulares, atestados médicos poderão ser aceitos, desde que avaliados e aceitos pelo médico contratado pela Empresa, de acordo com a Portaria Executiva n.º 3291 de 20 de fevereiro de 1984 do MTE.

III- Na hipótese do colaborador que trabalhe em regime *offshore*, residente em outra Comarca, se julgar impossibilitado de embarcar e/ou participar de cursos de interesse da Empresa, este deverá, obrigatoriamente, observar o previsto no §2 da Cláusula 5°deste Acordo,e comparecer à Empresa para avaliação médica, tão logo possível.

IV- Caso um colaborador que trabalhe em regime *offshore* resida fora da Comarca de Macaé/RJ e se julgue impossibilitado de comparecer à Empresa para a avaliação prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular contendo o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza para avaliação do Médico do Trabalho da Empresa. Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo colaborador, a Empresa poderá encaminhá-los a profissional de medicina contratado pela Empresa, atuante na Comarca de residência do colaborador ou Comarcas vizinhas.

V- Em caso de afastamento previdenciário, o colaborador deverá comunicar à Empresa eventual reconhecimento pericial pelo INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social, do deferimento do benefício previdenciário; assim como deverá comparecer à Empresa quando de sua alta após o afastamento previdenciário; ficando a Empresa somente obrigada à quitar suas verbas salariais mediante comparecimento do empregado e sua aptidão comprovada.

Exames Médicos

§4- É de responsabilidade do colaborador manter atualizados seus exames médicos periódicos, ou quaisquer outros determinados pela NR7.

I- Deve o colaborador realizar seus exames periódicos até 30 (trinta) dias do vencimento da validade do último ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

II- O colaborador que não tenha seu ASO válido, fica impedido de exercer suas atividades contratuais, sujeitando-se a desconto de seus salários relativos ao período não trabalhado; salvo motivo justo e devidamente comprovado.

§5- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 8.5.1996 (Alteração da NR7) fica o colaborador obrigado a realizar o exame médico demissional até a homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não se aplica 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 colaborador está apto para ser demitido.

§6- Sempre que solicitado pela Previdência Social a Empresa colaborará com a apuração do estado de saúde do Colaborador, fornecendo contra recibo os atestados previstos em normas legais ou regulamentares ou que sejam considerados aplicáveis pelo departamento médico da Empresa, para posterior encaminhamento à Previdência Social.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do colaborador eleito para cargo de dirigente sindical, desde que sua candidatura, até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade no estabelecimento, ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do art. 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º da CLT.

I- A estipulação de estabilidade provisória prevista no "caput" desta cláusula fica limitada numericamente a sete dirigentes sindicais, conforme previsão do art. 522 da CLT.

Contribuição Sindical

§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 colaboradores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

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

Sindicalização

§3- 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 encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverão ser realizadas 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 NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

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

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

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

I- A Empresa 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 - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- Se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará o infrator obrigado à multa de valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo deverá ser realizada em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Renovação do Instrumento Coletivo

§3- As partes acordam 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.

§4- As condições de trabalho ora ajustadas vigoram no prazo assinado para o presente acordo, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho, conforme previsão do Enunciado n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os colaboradores cujas categorias específicas são representadas pelo Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços em Transportes Marítimos, Sindicato Nacional de Marinheiros e Moços de Máquinas em Transportes Marítimos e Fluviais pelo Sindicato Nacional de Oficiais da Marinha Mercante – SINDIMAR, bem como os colaboradores que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- Estão contemplados pelo presente acordo os colaboradores que desenvolvem suas atividades (i) *onshore*; (ii) *offshore*; e (iii) de forma mista, ou seja, parte das atividades são desenvolvidas *onshore* e parte das atividades são desenvolvidas *offshore*.

I- Para fins do presente acordo, são colaboradores:

(i) *Onshore* – aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente em terra (administrativo);

(ii) *Offshore* – aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente embarcados, em turnos de trabalho de 12 horas; regidos pela Lei 5.811/72.

(iii) Regime Misto – aqueles que desenvolvem suas atividades parte em terra e parte embarcado.

§8- Considerando a atividade especial regida pela Lei n.º 5.811/72 e os adicionais legais que devem incidir sobre o salário base de certos colaboradores;

§9- Considerando a disposição da Empresa em adequar remunerações a padrões de mercado e, de comum acordo, o entendimento das partes sobre a data-base das categorias representadas pelo Sindicato como 1º de setembro de cada ano;

§10- Considerando as peculiaridades da indústria e a possível cessação de atividades de cada unidade marítima individualmente;

§11- Considerando o interesse em continuar a aproveitar, em certos casos, colaboradores que trabalham nos escritórios em atividades nas plataformas, bem como de utilizar, nos escritórios, em caráter temporário ou permanente, colaboradores que trabalham nas plataformas;

§12- Conforme disposto na Instrução Normativa SRT 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.

§13- 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

WELLINGTON FERREIRA JUNIOR
GERENTE
TRANSOCEAN SERVICOS PETROLIFEROS LTDA

YVES PATRICK DANIEL NERISSON
DIRETOR
TRANSOCEAN BRASIL LTDA

YVES PATRICK DANIEL NERISSON
DIRETOR
OCEAN RIG DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA ACORDO COLETIVO EMPREGADOS

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.