ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002523/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062722/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002750/2011-30
DATA DO PROTOCOLO: 23/11/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/mediador.

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA, CNPJ n. 04.336.088/0001-78, neste ato *representado(a) por seu Diretor, Sr(a). THOMAS B SLOAN JR;*

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 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- A Empresa concederá aos seus empregados em setembro de 2011, um reajuste salarial de 7.4% (sete ponto quatro por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto/2011.

I- Para efeito de aplicação do reajuste sempre será considerado o salário base do empregado.

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..... 30,00%
- Adicional Noturno..... 26,00%
- Adicional de Intervalo..... 32,50%
- Horas Jornadas..... 41,60%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime *onshore*, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas caso estas não sejam devidamente compensadas.

- ***Salário base / 30 x nº de dias embarcados x 130.10% x 2 (no caso de folgas não compensadas)***

- ***Salário base / 30 x nº de dias embarcados x 130.10% (no caso de folgas compensadas)***

I- Aos empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarque em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam, não lhes serão devidos quaisquer adicionais de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho "*offshore*", conforme definido e previsto em lei.

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; se aos domingos e feriados, serão de 100% (cem por cento).

§4- As horas extras dos trabalhadores *offshore,* desde que não sejam compensadas com as respectivas folgas, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), conforme demonstração abaixo:

- ***Salário base + adicionais / 180 = 100% (cem por cento) de segunda a sábado, domingos e feriados***

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 previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

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 extras trabalhados fora do período estabelecido como sua escala normal, (14x14) independentemente do período eventualmente remunerado como dobra, será o Empregado indenizado da seguinte forma:

- ***Salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados de acordo com a escala normal de trabalho x 1.5.***

II- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado medico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmos forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

III- Caso o empregado, após realizar dobra a bordo da plataforma da Empresa, apresente um atestado médico, o mesmo ficará impedido de realizar dobra durante 3 (três) meses, salvo em caso de solicitação da Empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Feriados

§6- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, corresponderá a 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

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados, Plano de Assistência Médica extensivo aos seus dependentes legais, com a participação do empregado, e, respectivo desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) de fator moderador quando da utilização para as consultas e exames simples.

I- A co-participação do empregado mencionada neste instrumento poderá ser reduzida proporcionalmente até a sua exclusão total. A partir de janeiro de 2009, o empregado que tiver ao menos 5 (cinco) anos completos e ininterruptos de trabalho na Empresa obterá, a cada ano adicional de trabalho, a redução de 4% (quatro por cento) no desconto da co-participação. Assim, em janeiro de 2009, os empregados com ao menos 5 anos completos e ininterruptos na Empresa, terão 16% de desconto na co-participação; em janeiro de 2010, um desconto de 12%; em janeiro de 2011, um desconto de 8%; em janeiro de 2012, um desconto de 4%; e a partir de janeiro de 2013 em diante, não terão mais nenhum desconto.

II- Para os empregados que, em janeiro de 2009, possuírem menos de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na Empresa, o desconto na co-participação só ocorrerá a partir de janeiro de 2010. Logo, os referidos empregados terão um desconto da co-participação de 16% em janeiro de 2010; de 12% em janeiro de 2011; de 8% em janeiro de 2012; de 4% em janeiro de 2013; e de janeiro de 2014 em diante não terão mais nenhum desconto.

III- A Empresa poderá, a qualquer tempo, voltar a exigir a co-participação dos empregados quando da utilização do Plano de Assistência Médica, caso o índice de sinistralidade da empresa exceda 75% (setenta e cinco por cento) do valor do prêmio contratado, uma vez que a manutenção dos preços acordados entre a Empresa e a Bradesco Seguros depende diretamente do referido índice de sinistralidade.

Assistência Odontológica

§8- A Empresa fornecerá Plano de Assistência Odontológica aos Empregados e todos os seus

dependentes legais, incluindo prótese elementar e ortodontia. Nos referidos casos de prótese elementar e ortodontia, a participação do Empregado será de 50% (cinquenta por cento) do valor dos serviços associados à prótese ou ao aparelho ortodôntico. No entanto, caso o valor a ser descontado mensalmente em folha ultrapasse a quantia de R$ 500,00 (quinhentos reais), haverá a possibilidade de parcelamento em até 5 (cinco) vezes para o Empregado.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que o plano odontológico continua com os seguintes tratamentos: prótese parcial removível provisória, dentadura imediata, dentadura simples, dentadura dupla, reembasamento, roach unilateral, roach bilateral, jaqueta em resina, coroa veneer anterior, coroa total, coroa 3/4 ou 4/5, núcleo metálico, pôntico contraplacado, metaloplático anterior, prótese adesiva, coroa veneer posterior e pôntico contraplacado metaloplático posterior.

II- Para efeito dos benefícios do plano de saúde e assistência odontológica, consideram-se dependentes legais: cônjuge, companheiro(a), filhos ou enteados até 24 anos e filhos incapazes mediante a declaração do INSS e atestado médico do SUS, tutelados por determinação judicial.

Auxílio Doença e Falecimento

§9- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro(a), filhos(as), pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Seguro de Vida

§10- A Empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório, feito junto ao INSS, Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado, nos seguintes termos:

a) para os empregados que não exerçam cargo de gerência na Empresa, o valor da indenização de seguro de vida corresponderá ao equivalente a 24 (vinte e quatro) vezes o valor do salário base do empregado falecido.

b) para os empregados que exercem cargo de gerência na Empresa, assim entendidos aqueles que tenham a anotação de "gerente" em suas carteiras de trabalho, o valor da indenização do seguro de vida corresponderá ao equivalente a 100 (cem) vezes o valor do salário base do empregado falecido, sempre limitado ao importe de R$ 850.000,00 (oitocentos e cinqüenta mil reais).

Previdência Privada

§11- Observadas as regras do contrato de adesão assinado com Unibanco AIG, o Plano de Previdência Privada implementado pela Empresa, com opção e participação dos empregados, será de total responsabilidade do participante a partir de seu desligamento da Empresa.

Auxílio Alimentação

§12- Considerando que os empregados *offshore* recebem refeição a bordo das Plataformas, a Empresa fornecerá exclusivamente aos empregados *onshore,* 22 (vinte e dois) tickets alimentação ou refeição por mês, com valor unitário de R$ 24,00 (vinte e quatro reais) sendo 5% (cinco por cento) deste valor custeado pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

§13- A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados *onshore* ticket alimentação no valor de R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$ 520,00 (quinhentos e vinte reais). Para os empregados offshore, a empresa concederá mensalmente ticket alimentação no valor de R$ 300,00 (trezentos reais) sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$ 600,00 (seiscentos reais).

Ajuda de Custo

§15- A Empresa pagará ajuda de custo para deslocamento e alimentação até o local de embarque no transporte fornecido pela Empresa, aos funcionários quando em viagem a serviço da Empresa, no valor único de R$100,00 (cem reais).

I- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais. Assim como, o pagamento da ajuda de custo para deslocamento e alimentação do empregado até o local de embarque previsto neste acordo, bem como, o tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa não será considerado como hora extra.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

Qualificação e Formação Profissional

§1- As partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa. A Empresa realizará cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus empregados e Treinamento Específico.

§2- Os empregados participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Somente quando coincidirem com o dia de folga, os empregados terão direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo:

- ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº dias de curso, quando estiver em regime offshore.***

§3- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos de aperfeiçoamento e qualificação. Na hipótese de o empregado pedir demissão ou caso seja demitido por justa causa durante ou após a realização de qualquer curso custeado pela Empresa, deverá ressarcir a Empresa o valor total do curso, de acordo com as seguintes proporções:

a) Se o desligamento do empregado ocorrer durante a realização do curso ou em até 1 (um) ano após a data do término do mesmo nas hipóteses previstas no parágrafo 3 acima, o empregado ressarcirá a Empresa em 100% (cem por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

b) Se o desligamento do empregado ocorrer em até 2 (dois) anos após a data do término do curso nas hipóteses previstas no parágrafo 3 acima, o empregado ressarcirá a Empresa em 50% (cinqüenta por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

I- Caso o empregado inicie o curso e desista por qualquer motivo, a Empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido, incluindo as despesas com logística.

II- A critério da Empresa, o ressarcimento poderá ser efetuado através de desconto mensal do salário do empregado ou no ato da rescisão do contrato de trabalho.

III- Na hipótese de demissão do empregado antes de sanar seu débito com a Empresa referente ao ressarcimento do curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor na rescisão do contrato de trabalho, observando os limites legais. Caso haja ainda inadimplemento por parte do ex-empregado, este emitirá nota promissória no valor do saldo restante em favor da Empresa.

§4- Fica convencionado entre as partes que em caso de demissão de funcionário filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na Empresa, e que esteja há menos de 60 (sessenta)

dias do vencimento do curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas), a Empresa tomará as providências necessárias perante a instituição de ensino a fim de garantir a conclusão do referido curso, mesmo após a demissão do empregado.

§5- Fica convencionado entre as partes que caso o empregado decida fazer curso de especialização em área diversa da que atua na Empresa, e solicite a realização de treinamento, aprendizado obrigatório para conclusão do curso, poderá cumprir as horas de treinamento dentro das 2 (duas) horas seguintes ao término de sua jornada diária, sem qualquer direito ao recebimento de horas extras, uma vez que a permissão do referido treinamento não configurará horas extras, desvio de função ou estágio remunerado, tendo em vista que o treinamento, visa apenas a ajudar o empregado a concluir o curso e não trabalho extra estabelecido pela Empresa.

Normas Disciplinares

§6- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, por culpa exclusiva da Empresa, esta se responsabilizará pela estada e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§7- O empregado que por motivos pessoais não possa comparecer ao embarque deverá comunicar a Empresa com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado, hipóteses em que o empregado deverá comprovar à Empresa o ocorrido, imediatamente após o término dos efeitos impeditivos da falta ao embarque.

I- A ausência injustificada e/ou a falta de comunicação com a antecedência acima estipulada autoriza a Empresa a cobrar do empregado o reembolso pelo valor total de logística, gasto tal qual seja cobrado da Empresa pelo cliente ou por outra subcontratada, relativamente à vaga reservada e não utilizada:

I- O pagamento do reembolso não será considerado "penalidade", mas simples recomposição financeira dos danos causados à Empresa, devido à falta ao embarque, conforme disposto no §1º do artigo 462 da CLT.

III- Adicionalmente ao pagamento do reembolso pelo empregado, nos casos aplicáveis, a Empresa poderá efetuar os descontos correspondentes às faltas ao trabalho que serão consideradas até o dia do efetivo embarque.

IV- Por fim, na hipótese de desobediência ao §7 (acima), o empregado ainda está sujeito às seguintes penalidades:

a) Na primeira falta ao embarque, sem prévia comunicação e/ou justificativa, receberá uma carta de advertência;

b) Na segunda falta ao embarque, sem prévia comunicação e/ou justificativa, receberá uma segunda carta de advertência, seguida de suspensão disciplinar; e

c) Na terceira falta ao embarque, sem prévia comunicação e/ou justificativa, a Empresa aplicará as sanções cabíveis e que lhe forem permitidas por lei.

Desvio e Adaptação de Função

§8- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado e que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição, que será pago de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação dos supervisores e gerentes.

I- O salário substituição será pago de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação dos supervisores e gerentes. Caso o empregado seja promovido, a alteração de salário ocorrerá no primeiro dia do mês imediatamente após a respectiva promoção.

II- A promoção mencionada no item I acima depende de procedimento formal da Empresa, pelo qual

o empregado terá sua carteira de trabalho e ficha de registro alterado para incluir a nova função. O desempenho de função superior por períodos recorrentes não implicará em promoção automática.

§9- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à *folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.*

Transferência do Regime de Trabalho

§10- Poderá a Empresa ajustar o salário base do empregado *onshore*, quando houver transferência para o trabalho *offshore*, desde que somados os adicionais, resultem um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime do trabalho *offshore.*

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho *onshore*, seu novo salário passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho *offshore*, acrescido do reajuste salarial porventura ocorrido. Os adicionais decorrentes do trabalho *offshore* não serão incorporados ao salário.

11- *Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo,* somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado.

§12- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho offshore, 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

§13- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, os quais deverão ser obrigatoriamente atestados pelo médico do trabalho da Empresa, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

I- *A Empresa garante o emprego, sem prejuízo do salário, por 12 (doze) meses, ao empregado* acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio doença acidentária, desde que tal acidente seja previamente reconhecido pelo médico do trabalho da Empresa.

II- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego, e seja comprovada pelo médico do trabalho ou clínica credenciada da Empresa.

III- Será de responsabilidade do empregado, comunicar a Empresa sobre o reconhecimento de nexo de causalidade entre doença e o exercício da atividade na Empresa, assim como da alta, pela perícia do Instituto Nacional de Seguridade Social, no prazo de 24 (vinte quatro) horas.

IV- O descumprimento do prazo estabelecido no item III acima autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

Estabilidade e Aposentadoria

§14- Ao empregado que se encontra a 01 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, desde que devidamente informado à Empresa, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, tem estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto nos casos de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Estabilidade à Gestante

§15- Na hipótese de dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 3º (terceiro) dia útil após a comunicação de dispensa.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados *offshore* observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- Os horários dos trabalhadores *offshore* serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 h.
b) das 18:00 às 06:00 h.
c) das 12:00 às 24:00 h.
d) das 24:00 às 12:00 h.

§2- A alimentação e o alojamento serão concedidos, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei nº 5811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação legal.

I- Tendo em vista que as atividades a bordo são ininterruptas e que a Empresa realiza o pagamento de 32,5% referente ao adicional de intervalo, os empregados *offshore* durante o seu turno de trabalho deverão realizar suas refeições em até 30 (trinta) minutos.

§3- 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.

I- Tendo em vista que as atividades a bordo são ininterruptas, caso o substituto não embarque e se solicitado pelo supervisor, o empregado deverá ficar a bordo da plataforma até a chegada do substituto.

§4- O regime de revezamento previsto aplica-se também no período de docagem, não podendo o empregado desembarcar durante os dias em que estiver em serviço, salvo por autorização expressa de seu supervisor.

§5- A jornada semanal dos empregados da base, *onshore* e administrativo, será de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas), de segunda a sexta-feira das 7:30 às 17:00 horas com intervalo para repouso e/ou alimentação de 1:30 (uma hora e meia) por dia, iniciando-se ao meio-dia, ressalvado o direito da Empresa alterar o horário e o turno de trabalho, por necessidade de serviço.

§6- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do artigo 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular 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

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

I- No caso de acordo individual de compensação de hora, para cada hora extraordinária laborada em

dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum. No entanto, as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

II- O dia da compensação será fixado de comum acordo, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§1- Considerando o disposto no artigo 130, I e 134 da CLT, o empregado *offshore*, ao término do gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a empresa descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

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. O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança, sujeita-se à advertência ou outras sanções cabíveis.

(i) O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa; e

(ii) O empregado que não realizar os exames médicos no prazo estabelecido pela Empresa, não poderá continuar trabalhando ante a expressa vedação legal podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A Empresa permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- É proibida a posse, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos nos exames admissionais, nos embarques e desembarques, e poderá ser passível de demissão o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- Atestados Médicos que determinem afastamento do empregado do desempenho de suas funções dos serviços contratados, somente serão aceitos se emitidos ou endossados por Médico do Trabalho da Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão conter CID (Código Internacional de Doenças), e serem acompanhados de competentes exames laboratoriais, radiológicos e outros que se façam necessários para atestar a necessidade ou não de afastamento do empregado e a fim de serem validados ou ratificados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

(i) O empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico;

(ii) Na hipótese de um empregado que trabalhe em regime *offshore*, residindo na Comarca de Macaé, se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e/ou participar em cursos de interesse da Empresa, deverá, obrigatoriamente, comparecer à Empresa para avaliação médica na primeira oportunidade e, exceto por casos fora do controle do empregado, que deverão ser por ele provados, antes da data programada para seu embarque; e

(iii) Caso um empregado 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, por escrito (por fax ou e-mail), 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 empregado, a Empresa poderá encaminhá-los a profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

I- Em caso de atestado médico particular, os mesmos, só poderão ser endossados pelo Médico do Trabalho da Empresa e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Fica acordado que a Empresa concederá como prazo máximo para a apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, 72 (setenta e duas) horas, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo por fax ou por e-mail acompanhado de laudo do médico e exames complementares informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer na empresa devido à necessidade de repouso absoluto, a contar do dia da emissão do referido atestado. A não observância deste parágrafo implicará na não aceitação do atestado e consequentemente do desconto dos dias não trabalhados.

III- O descumprimento dos requisitos estabelecidos para apresentação de atestado médico particular não obriga o Médico do Trabalho da Empresa a endossá-lo. Isso somente poderá acontecer se os requisitos forem cumpridos conforme estabelece o parágrafo quarto e seguintes desta cláusula.

§5- Em caso de mal súbito com menos de 72 horas que antecedem ao embarque deverá o funcionário:

1) Procurar atendimento médico em sua cidade.
2) Tirar cópia do resultado dos exames realizados.

3) Anotar o telefone do local de atendimento para que o serviço médico da Empresa possa entrar em contato, caso julgue necessário.
4) Ligar imediatamente para logística, solicitando o seu comparecimento no serviço médico da Empresa na segunda-feira, se o mal-súbito ocorreu durante o final de semana, ou, se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

I- O envio do atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa.

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

Exames Médicos

§7- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§8- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato 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 mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

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

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembléia 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 sindicalizados, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente 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.

II- Para efeito de desconto da contribuição assistencial, bem como a sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei n.º 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um 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

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

§6- As homologações dos empregados com mais de 12 (doze) meses de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os documentos discriminados no artigo 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuados no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§7- O presente acordo coletivo de trabalho abrange todos os representados do Sindicato Acordante com relação de emprego, lotados nas embarcações e plataformas da empresa, que operam por todo o território nacional, seja em mar territorial, rios ou lagos, tendo como atividade fim a prospecção, perfuração ou produção de petróleo e/ou gás natural.

§8- Exclui-se do presente acordo os empregados que pertençam à Categoria dos Aquaviários.

§9- 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.

§10- 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.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

THOMAS B SLOAN JR
DIRETOR
ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA