TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000059/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073655/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002551/2012-11
DATA DO PROTOCOLO: 20/12/2012

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.002750/2011-30
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 30/11/2011

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

ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA, CNPJ n. 04.336.088/0001-78, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). GILLES LUCA;

celebram o presente TERMO ADITIVO A 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 Termo Aditivo a 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 Termo Aditivo a 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- A Empresa concederá aos seus empregados em setembro de 2012, um reajuste salarial de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto/2012.

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 intervalo - HRA	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 em quadrarem 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.

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 Itaú Vida e Previdência, 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$25,30 (vinte e cinco reais e trinta centavos), 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$270,00 (duzentos e setenta reais), sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$540,00 (quinhentos e quarenta reais). Para os empregados offshore, a empresa concederá mensalmente ticket alimentação no valor de R$315,00 (trezentos e quinze reais), sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$630,00 (seiscentos e trinta reais).

Ajuda de Custo

§14- 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 para embarque a serviço da empresa, no valor determinado em carta individual fornecida a cada funcionário, considerando a distância entre o ponto de origem e o ponto de embarque no transporte fornecido pela empresa.

I- A Empresa poderá conceder ajuda de custo para despesas de viagem a serviço, sempre que expressamente solicitado pelo funcionário. A prestação de contas referente ao valor adiantado deverá ser apresentada à Empresa em até 60 (sessenta) dias do recebimento. O não cumprimento autoriza a empresa a efetuar o desconto na folha de pagamento ou na rescisão de contrato de trabalho do total solicitado pelo empregado.

II- 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 *tempo gasto no transporte*

fornecido pela Empresa não será considerado como hora extra.

Auxílio-Creche

§15- A Empresa adotará o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389, da CLT. Para tanto, reembolsará as despesas mensais com creche ou babá, para cada filho até completar 06 (seis) meses de idade, de todas as funcionárias, até o limite de R$ 400,00 (quatrocentos reais) por filho, nos termos do art. 1º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego n.º 3.296, de 03 de setembro de 1986.

I- Somente serão reembolsadas as despesas devidamente comprovadas através de **(i)** recibo emitido pela instituição; ou (b) cópia do recibo mensal de pagamento à babá, e **(ii)** contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, e **(iii)** inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

II- Os auxílio-creche e babá não serão cumulativos, devendo a funcionária optar por um ou por outro, para cada filho. O auxílio referenciado nesta cláusula poderá ser alterado de acordo com as normas internas da Empresa ou de acordo com as leis vigentes.

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 3acima, 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 temporária 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.

V- Sempre que o empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso. Na hipótese do empregado não requerer o benefício ao INSS, não poderá cobrar da Empresa pagamentos de salário vez que a partir do 16º dia, o empregado estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 - de 24 de julho de 1991.

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.

§16- 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

§17- 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

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- 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.

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.

§9- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2011/2013, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

GILLES LUCA
PRESIDENTE
ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Considerando:

(i) Que a EMPRESA pretende instituir um programa de participação nos resultados, ora designado "Ensco Plus", para estimular a busca por melhores desempenhos específicos na área de operações "offshore" da companhia, mediante a compensação financeira dos empregados envolvidos;

(ii) A necessidade de se negociar e firmar o presente programa de participação nos resultados com o Sindicato profissional, por meio de acordo coletivo, conforme autoriza a Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000; e

(iii) A necessidade de a EMPRESA melhorar seus índices de qualidade e produtividade, estimulando e retendo seus empregados "offshore" para que a EMPRESA se beneficie da experiência e treinamentos que resultem em mais segurança e, conseqüentemente, reduzam os eventos causadores de tempo de paralisação ("Downtime") das plataformas de perfuração da EMPRESA no país.

As partes celebram o presente ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS "ENSCO PLUS", que observará as seguintes condições:

1. Objeto do Acordo

1.1. O presente instrumento estabelece as metas que devem ser alcançadas pelos empregados da EMPRESA para pagamento de participação nos resultados, conforme valores, prazos e critérios negociados, tudo de acordo com os requisitos e exigências da Lei n.º 10.101/00.

2. Empregados Abrangidos

2.1. Serão abrangidos pelo presente Acordo somente os empregados "offshore" da EMPRESA que trabalham embarcados nas plataformas ("Empregados Offshore"), desde que estejam trabalhando na EMPRESA na data de 30 de novembro de cada "Período de Avaliação", conforme definido no item 4.1.

2.2.Não estão abrangidos pelo Presente Instrumento

2.2.1. Quaisquer empregados expatriados que possuam contrato de trabalho internacional, mesmo que firmado com empregador estrangeiro do mesmo grupo da EMPRESA, já que sujeitos ao regime de trabalho e legislação estrangeira;

2.2.2. Todos os empregados das bases da empresa em terra, bem como os empregados onshore;

2.2.3. Os diretores da EMPRESA no Brasil, conforme indicados no Contrato Social.

3. Metas, Resultados e Valores a Serem Pagos

3.1. Os Empregados Offshore receberão Participação nos Resultados em valor equivalente a 1,5 (um e meio) salários mensal (salário base + adicionais "offshore") vigente à época do pagamento, a ser calculado na data de 30 de novembro de cada período de avaliação, quando as seguintes metas forem cumulativa e integralmente cumpridas:

3.1.1. Primeira Meta – os índices de assiduidade e pontualidade dos Empregados Offshore, cujo critério deverá ser avaliado individualmente para cada empregado, deverá ser igual a 100%.

(i)- os índices de assiduidade e pontualidade dos Empregados Offshore serão avaliados individualmente, e a Participação nos Resultados será paga somente quando cada um dos dois

índices (i.e. assiduidade e pontualidade) for igual a 100%.

(ii)- os índices de assiduidade e pontualidade dos Empregados, serão verificados no momento em o Empregado comparecer em local, data e horário designados pela EMPRESA para os treinamentos e para os embarques às plataformas, nos portos ou aeroportos agendados.

3.1.2. Segunda Meta – os Empregados deverão manter seus exames médicos (ASO) atualizados, de acordo com as previsões específicas contidas neste sentido no Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

3.1.3. Terceira Meta – os Empregados deverão manter suas licenças e certificados atualizados e válidos,em especial aqueles mandatórios, de acordo com a matriz interna de treinamentos e legislação em vigor.

4. Período de Apuração dos Resultados

4.1. Os dois períodos de apuração dos resultados no presente Acordo, serão: no intervalo de 1º janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2012; e, no intervalo de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013.

5. Data do Pagamento

5.1. Na hipótese de as metas previstas no presente instrumento serem cumulativa e integralmente alcançadas, os empregados receberão pagamento referente à Participação nos Resultados, conforme disposições deste Acordo.

5.2. Os pagamentos dos valores de resultados, nos termos da Lei nº 10.101/00, caso devidos serão efetuados **até o último dia útil de janeiro de 2013**, para o primeiro período de apuração e, **até o último dia útil de janeiro de 2014**, para o segundo período de apuração.

6. Pagamento para Empregados Admitidos e Dispensados

6.1. Desde que as metas sejam atingidas integralmente, os empregados receberão o valor da Participação nos Resultados, conforme previsto nos itens 3.1.1. e 3.1.2., supra, de forma proporcional aos meses integralmente trabalhados na EMPRESA durante o respectivo período de apuração, sendo-lhes devido 1/12 do valor, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

6.2. Os empregados demitidos por justa causa ou que se desligarem espontaneamente da EMPRESA, antes da data prevista para pagamento, não receberão qualquer valor de Participação nos Resultados, previsto no presente Acordo, mesmo na hipótese de cumprimento integral das metas.

6.3. Os empregados que forem dispensados sem justa causa pela EMPRESA, antes da data prevista para pagamento, receberão o valor de Participação nos Resultados conforme previsto nos itens 3.1.1. e 3.1.2., supra, de forma proporcional aos meses integralmente trabalhado na EMPRESA durante o respectivo período de apuração, sendo-lhes devido 1/12 do valor, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, desde que as metas tenham sido atingidas até a data de desligamento.

7. Vigência e Renovação do Acordo

7.1. Dentro do prazo de vigência desse **Acordo** serão respeitados os dois períodos de apuração, de forma independente, conforme indicados na Cláusula 4.1 supra.

7.2. Sem prejuízo do disposto no item 7.1., antes de esgotado o prazo de vigência, a EMPRESA e o SINDITOB poderão se reunir a fim de discutir a possibilidade de revisão e renovação do ACORDO COLETIVO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, desde que a seguinte meta seja atingida pela EMPRESA:

7.2.1. Meta para Renovação - o número total de empregados que se desligarem espontaneamente da EMPRESA (i.e. pedidos de demissão), dentro do prazo de vigência do PR, deverá ser igual ou inferior ao equivalente a 5% (cinco por cento) do número total de empregados da EMPRESA, a ser aferido em 30 de novembro de 2011.