ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002594/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/12/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069255/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002833/2011-29
DATA DO PROTOCOLO: 29/11/2011

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

NOBLE DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 40.330.078/0001-99, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). GENE VICTOR HOUSE;

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 Serviços 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- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7% (sete por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- O **SINDITOB** reconhece a aplicabilidade do Enunciado 112 do T.S.T., quanto à categoria profissional, face ao critério e pagamento dos adicionais, independe do tipo de jornada (diurna, noturna ou mista).

§2- As partes acordam que a remuneração do empregado em regime de trabalho offshore, 14x14 dias, será composta dos seguintes adicionais, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Salário Base
Adicional de Periculosidade 30.00%
Adicional Noturno 26.00%
Adicional Intervalo (HRA)..... 32.50%

§3- Fica estabelecido que o turno ininterrupto de revezamento, do Art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988, está atendido pelos turnos de revezamento previstos nos arts. 3º e 4º da Lei 5.811/72, cumulativamente com o pagamento de 30 (trinta) horas extras mensais calculadas a base de 100% (cem por cento), sobre o salário base mais o adicional de periculosidade e o adicional noturno. Este adicional chama-se horas acordo e corresponde a 52% (cinqüenta e dois por cento) calculado sobre o salário base.

I- Considerando a necessidade operacional e as exigências de rígido sistema de segurança e a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações, convencionam as partes, no pagamento pela **EMPRESA**, de um adicional correspondente 4.77% sobre o salário base e adicionais acima previstos, levando-se em conta o divisor de 220 horas. Este adicional quitará os 30 (trinta) minutos diários, das chamadas reuniões Pré-Turno de segurança, correspondentes a um total de 07 horas mensais.

II- Fica convencionado entre as partes que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões pré-turno, o pagamento do adicional será excluído não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva e ou indenização correspondente às horas suprimidas.

III- O pagamento do adicional da reunião pré-turno, refere-se ao período de embarque de 14 (quatorze) dias por mês. Na eventual hipótese do empregado permanecer embarcado em período inferior ou superior a 14 dias dentro do intervalo de um mês, o pagamento do adicional previsto, será realizado de forma "*pro rata die*", ou seja, de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

IV- Unidades em Projetos Dry Dock (Docagem para Reparos e Manutenção). Fica convencionado que os empregados que trabalham embarcados (offshore), quando lotados nas embarcações docadas continuarão sujeitos ao regime da Lei nº 5.811/72. E como tal, apesar de não estarem trabalhando em alto mar deverão respeitar a escala normal de trabalho como se embarcados estivessem. Fica ainda convencionado que nos casos em que a unidade em reparo não esteja oferecendo condições de habitabilidade para os empregados, a Empresa providenciará aos mesmos, hospedagem em hotel e arcará com essas despesas, incluindo transporte de ida e volta todos os dias Hotel/Estaleiro/Hotel.

§4- Em caso de necessidade de embarque eventual de empregado contratado pelo regime onshore, o pagamento de cada dia embarcado será calculado respeitando a seguinte fórmula: (salário base x 56%)/30 = 1 dia embarcado x quantidade de dias embarcados.

I- Nestes casos, a jornada de trabalho passará automaticamente de 8 horas diárias para 12 horas diárias. Portanto, o pagamento de horas extras será devido quando a jornada de trabalho ultrapassar 12 horas diárias.

II- Para cada dia embarcado o empregado terá direito a um dia de folga. Estas folgas não poderão ser compensadas nos finais de semana e feriados. As folgas que não forem compensadas serão remuneradas respeitando a seguinte fórmula: (salário base + 56%)/30 = 1 dia folga x quantidade de folgas a indenizar x 1,5.

III- O adicional de 56% (cinquenta e seis por cento) se refere aos adicionais de periculosidade (30% - trinta por cento) e adicional noturno (26% - vinte e seis por cento).

IV- *Essas condições passam a vigurar a partir da assinatura deste acordo coletivo de trabalho (2011/2012), não* retroagindo em período pretérito.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias trabalhadas a bordo e não compensadas serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, e, calculadas segundo o divisor de 220 horas.

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

§6- Fica estabelecido que, sempre que for imprescindível à continuidade operacional, a manutenção do empregado a bordo, em seu posto de trabalho, caberá à **EMPRESA** compensar cada dia extra trabalhado com folga, e para as folgas não concedidas haverá pagamento a título de indenização de folgas (dobra) obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais offshore / 30 = valor dia x (dias trab. – folgas concedidas) x 2.***

I- O pagamento extraordinário a título de dobra será efetuado de uma só vez observado o 15º (décimo quinto) dia do mês em referência, devido ao fechamento de folha de pagamento e conseqüentes pagamentos para o período.

II- O empregado que apresentar atestado médico após a realização do trabalho excedente, dobra, o período de afastamento será considerado como folga para efeito deste cálculo, com exceção de Acidente de Trabalho ou doença a ele equiparada e ASO inapto.

Feriado

§7- Os feriados nacionais: 1º de Janeiro, 21 de Abril, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro que não excederão a 07(sete) por ano, quando trabalhados a bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

I- Fica acordado entre **SINDITOB** e **EMPRESA** que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado será pago a razão de 100% (cem por cento), somente para os empregados com contrato offshore.

Auxílio Saúde

§8- A **EMPRESA** fornecerá ao trabalhador plano de saúde compartilhado de assistência médica e dental, extensivo a seus dependentes diretos, benefício concedido por liberalidade, sem integração salarial dos valores correspondentes, para quaisquer efeitos, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica acordado entre **SINDITOB** e a **EMPRESA** que todos os seus funcionários terão direito a quarto particular quando houver internação.

II- Em caso de aposentadoria por tempo de serviço, invalidez por doença, acidente do trabalho ou doença a este equiparada, ainda que não definitiva, serão automaticamente excluídos do plano de saúde e odontológico, custeado pela empresa, o empregado e seus dependentes, a partir de setembro de 2006.

Seguro de Vida

§9- Fica acordado entre as partes, o fornecimento de seguro de vida em grupo no valor de até 100 vezes **o salário-base** do empregado (adicionais excluídos), respeitando-se **os limites estabelecidos na Cláusula 6.1 das Condições Particulares da Apólice de Seguro contratada,** para todos os seus empregados ativos e aqueles afastados de forma não definitiva por acidente de trabalho, não incluindo-se doenças ocupacionais, conforme conceito expresso na Apólice de Seguro.

I- Considerando-se a natureza perigosa da atividade fim da Empresa, e o pagamento compulsório a seus empregados do adicional de periculosidade previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, convencionam as partes que, em caso de acidente com morte, ou acidente do trabalho total ou parcialmente incapacitante, a indenização a ser paga ao empregado, a qualquer título, limitar-se-à ao valor máximo do seguro de vida em grupo fixado neste acordo independente de dolo ou culpa da empresa.

II- Pelas mesmas razões elencadas, eventual indenização por diminuição da capacidade laborativa decorrente de acidente do trabalho, será paga segundo os critérios e graus de incapacidade estipulados na apólice de seguro, independente de dolo ou culpa da empresa.

Gratificação de viagem

§10- Será pago exclusivamente aos motoristas, empregados registrados pela **EMPRESA**, como forma de gratificação de viagem, a quantia de R$ 50,00 (cinqüenta reais) por cada dia de viagem a trabalho, acima de 150 km para fora da cidade de Macaé.

I- A permanência do motorista empregado, fora da cidade de Macaé, não será considerada em hipótese alguma, como tempo à disposição ou horas à disposição, uma vez que contratados como motoristas, a disponibilidade para viagens é inerente ao desempenho da função.

II- *Tal gratificação de viagem integrará os cálculos de hora-extra, 13º salário, férias, verbas rescisórias e pensões* alimentícias.

Ajuda de Custo

§11- Considerando-se que a maioria dos empregados offshore da Empresa, necessitam deslocar-se de suas residências, aos pontos de embarque, para daí serem transportados por via marítima ou aérea, a seus postos de trabalho, plataformas e ou unidades de perfuração operadas pela Empresa, fica acordada uma ajuda de custo para *despesas de viagem, no valor único de R$ 90,00 (noventa reais) a título de diária de viagem, a ser paga juntamente* com o pagamento do salário mensal.

I- Só farão jus à percepção desta ajuda os empregados que, no ato da admissão, residirem fora da região sudeste do país, que compreende os Estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo, São Paulo e Minas Gerais.

II- Não farão jus à percepção de qualquer ajuda de custo, aqueles empregados que, após a contratação, por *conveniência própria e ou livre e espontânea vontade, transferirem seu domicílio residencial, para fora dos limites* estabelecidos neste instrumento.

III- O valor a título de ajuda de custo viagem não integrará em hipótese alguma o salário do empregado, seja para fins previdenciários, por tempo de serviço e ou rescisórios. Se a empresa custear ou prover transporte, hotel e refeições, a ajuda de custo mensal não será aplicada.

IV- *Aos empregados cujo posto de trabalho, plataforma ou navio sonda se encontrarem fora da Bacia de Campos, para* a percepção desta ajuda de custo viagem, será observado o seguinte critério: para que seja considerada devida ao empregado a ajuda de custo viagem, a residência do empregado deverá distar a, no mínimo, 400 km da cidade, capital do Estado, onde a embarcação estiver localizada em operação ou ancorada. Se a empresa custear ou prover transporte, hotel e refeições, a ajuda de custo mensal não será aplicada.

Bônus de Performance

§12- Serão pagos aos empregados que trabalham embarcados, como bônus de performance a partir de Janeiro de 2008, os seguintes valores e conforme os critérios abaixo:

a) Bônus Trimestral – Será pago o valor de R$ 300,00 (trezentos reais) a cada 3 meses, a cada empregado, caso as seguintes metas sejam atingidas, por Unidade (Embarcação):

- Não houver acidente com ou sem afastamento.
- Não houver derramamento de óleo no oceano.
- 90% (noventa por cento) do navio competente em 6 (seis) meses, conforme sistema de competência.
- Caso ocorram até 5 (cinco) no máximo acidentes de apenas 1º socorros.
- Não ocorram danos nos equipamentos iguais ou superiores a R$53.750,00 (cinqüenta e três mil setecentos e cinqüenta reais).
- Será elegível o empregado que faltar até 3 dias, no respectivo trimestre, desde que devidamente justificado através de atestado médico validado pelo Médico do Trabalho da Noble do Brasil.
- Ainda para que o empregado seja elegível, deverá manter seus exames periódicos e curso de salvatagem (CBST) válidos, para devido embarque.

b) Bônus Anual – Será pago o valor de R$ 365,00 (trezentos e sessenta e cinco reais), anualmente, a cada empregado, caso as seguintes metas sejam atingidas, por Unidade (Embarcação):

- *Anualmente, conforme data de aniversário da Unidade (Embarcação), não sejam registrados acidentes com* afastamento.

- Será elegível o empregado que estiver trabalhando na respectiva Unidade (Embarcação), por no mínimo 2 meses antes da data de aniversário da respectiva Unidade (Embarcação).

§13- O Bônus de Disponibilidade que por liberalidade da EMPRESA, esta pagou aos seus empregados até 31/08/2008, a partir de 01/09/2008, as partes convencionam que este bônus deixará de ser pago, permanecendo os demais bônus e benefícios ora pactuados.

§14- O empregado que for desligado da empresa, por demissão ou pedido de dispensa não fará jus ao referente bônus se não completar efetivamente o período aquisitivo. Não se aplica para este fim o Aviso Prévio.

Auxílio Alimentação

§15- A Empresa fornecerá a todos os seus empregados offshore o Ticket Alimentação na modalidade de Cartão magnético.

I- Os empregados que trabalham embarcados (Offshore) serão beneficiados do Ticket Alimentação, em cujo cartão magnético será creditado mensalmente em seu favor o valor de R$300 (trezentos reais), nos DOZE meses do ano, ou enquanto perdurar o contrato de trabalho, isto é, o benefício cessa no momento da rescisão contratual.

II- Esse valor é inferior ao valor recebido pelos empregados que não trabalham embarcados pelo motivo de que quando os empregados estão embarcados recebem todas suas refeições diárias (lanches, almoço e jantar) pagas pela Empresa.

III- Já os empregados que não trabalham embarcados (onshore) serão beneficiados do Ticket Alimentação ou ticket refeição em cujo cartão magnético será creditado mensalmente em seu favor o valor de R$ 600, 00 (seiscentos reais), nos DOZE meses do ano, ou enquanto perdurar o contrato de trabalho, isto é, o benefício cessa no momento da *rescisão contratual.*

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- Caso o empregado seja requisitado pela **EMPRESA** a atender a cursos e/ou treinamentos no continente em dia(s) *de folga, será devida a indenização com adicional correspondente a 1.5 (hum e meio) de sua remuneração, por dia* em curso ou treinamento.

§2- A empresa poderá a seu critério e segundo suas necessidades, custear e oferecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento.

I- Para os cursos cujo custo supere o valor de R$6.000,00 (seis mil reais), os seguintes critérios serão observados, nos *casos de pedido de desligamento voluntário do empregado e ou dispensa por Justa causa:*

a) Se o pedido de desligamento voluntário da empresa, ou dispensa do empregado por justa causa, ocorrer no transcurso do primeiro ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a empresa em valor correspondente a 66% do custo do curso;

b) Se o pedido de desligamento voluntário da empresa, ou dispensa do empregado por justa causa ocorrer no transcurso do segundo ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a empresa, em valor correspondente a 33% do custo do curso;

c) Se o pedido de desligamento voluntário da empresa, ou dispensa por justa causa, ocorrer no transcurso do terceiro ano após a data da conclusão do curso, o empregado obriga-se a reembolsar a empresa em valor correspondente a 11% do custo do curso;

d) Se o pedido de desligamento voluntário da empresa, ou dispensa por justa causa, ocorrer após o transcurso do terceiro ano da data de conclusão do curso, não haverá qualquer reembolso à empresa;

II- Em casos excepcionais, decorrentes de força maior ou justo motivo, a critério da empresa, poderá esta, após deliberação entre o Gerente de Divisão, o Gerente de Recursos Humanos e o Gerente Geral, dispensar o empregado do reembolso.

III- A eventual dispensa do empregado de reembolsar os custos do curso, não estará sujeita a critérios de equiparação de motivos, vez que cada caso será submetido a deliberação dos gerentes acima designados, não cabendo a qualquer outro empregado, questionar tal critério.

IV- Os empregados selecionados para os cursos firmarão termos específicos, segundo os critérios ora estabelecidos, assim como autorizarão expressamente a empresa a descontar de suas verbas rescisórias, a íntegra dos valores a serem reembolsados. Caso os valores a serem reembolsados, superem o total das verbas rescisórias, nenhuma cobrança extra poderá ser feita ao empregado.

§3- Visando o aprimoramento de mão-de-obra e considerando a alta especificidade das características de trabalho em sondas marítimas de petróleo, a **EMPRESA** poderá instituir, oferecer e ministrar a seus empregados e/ou candidatos a empregados em seus quadros, cursos ou programas de qualificação profissional.

I- Os cursos ou programas aqui instituídos poderão ter duração até 05 (cinco) meses.

II- Será exigida a expressa e formal aquiescência do empregado/candidato, através do termo próprio, onde estarão especificadas as condições e exigências para a participação nos cursos ou programas.

III- *Aos candidatos a emprego na* **EMPRESA**, *não será devida qualquer remuneração, salário ou retribuição financeira* durante a participação no respectivo processo de seleção, ressalvados apenas, a utilização gratuita de uniformes e equipamentos individuais e coletivos de segurança do trabalho além de alojamento, alimentação e programas de lazer nos períodos locais de intervalos para repouso.

VI- A **EMPRESA** não será obrigada a admitir em seus quadros os candidatos a empregos participantes dos cursos e programas aqui instituídos, reservando-se o direito de não expor os motivos de não aproveitamento de qualquer candidato, podendo, contudo, manter seus nomes em cadastro próprio visando futura admissão.

§4- O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

I- Em caso de falta em treinamento previamente agendado e obrigatório, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta da comunicação prévia ou justificativa legal dará direito a Empresa a cobrar do empregado os valores gastos com o respectivo treinamento, incluindo taxa de matrícula e gastos com transporte (de qualquer natureza) e acomodação, além das ações disciplinares cabíveis.

II- Caso o empregado seja impossibilitado de embarcar pelo fato de não possuir as certificações e licenças mandatórias ao exercício de seu cargo, estará sujeito ao desconto do salário desde o dia em que deveria ter embarcado até o efetivo embarque.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Normas Disciplinares

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

§6- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta da comunicação dará direito a Empresa a cobrar do empregado à multa cobrada pela RTÁ da vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, salvo justificativa apropriada nos casos de atestado médico previsto neste instrumento, nos termos da Lei 4.090/62 e do art. 473 da CLT.

Desvio e Adaptação de Função

§7- Quando da eventual necessidade do empregado regido pela Lei 5.811/72, substituir outro de nível hierárquico e ou função superior, este empregado fará jus a perceber a diferença de salário, para maior, relativa aos dias trabalhados naquela função, como também os dias correspondentes a estes em folga, exceto os profissionais da área de saúde e ou trabalhadores que estejam a bordo sob contrato internacional.

I- O disposto acima não se aplica aos empregados administrativos salvo quando o superior hierárquico, supervisor, chefe de departamento e ou gerente se ausenta e lhe outorgue, expressamente, poderes de decisão que a ele substituído tenham sido conferidos tácita ou expressamente. Em inexistindo expressa delegação de poderes de decisão e comando, o substituto dependerá de aprovação de quem de direito for designado, ou de anuência expressa, remetida por email, fax ou carta do substituído, para a tomada das decisões inerentes ao cargo.

Estabilidade Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§8- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para a aposentadoria plena e integral por tempo de serviço, e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria plena e integral, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

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 de trabalho dos empregados offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias de trabalho por igual período de folga, podendo a jornada de trabalho ser diurna ou noturna sendo certo que os adicionais, noturno e de intervalo (HRA) já incluem o percentual do adicional de periculosidade.

I- A concessão de folgas no sistema de revezamento, quita o repouso remunerado em conformidade com o art. 7º da Lei 5.811/72.

§2- Considerando-se que a **EMPRESA** possui como atividade preponderante a alocação de mão de obra inerente a perfuração de poços de Petróleo, e que esta requer a manutenção de profissionais em algumas unidades perfuratrizes de terceiros trabalhando de forma ininterrupta em contratos com a Petrobrás, as partes signatárias reconhecem a necessidade imperiosa de manter-se continuamente o trabalho de alguns empregados administrativos em terra, aos domingos e/ou feriados, para que estes estejam aptos a atender solicitações ou dar apoio às emergências técnico-operacionais e ou de segurança e saúde do trabalho, no caso de acidentes submetendo-os ao sistema de revezamento de plantão. A CLT em seus artigos 67 – 70 e o Decreto n.º 27.048/49 servirão como base para regular as condições acordadas.

I- O sistema de revezamento de plantão aos finais de semana e feriados funcionará de acordo com um modelo de escala mensal escolhido pela Empresa, e protocolado pelo SINDITOB, a qual será sempre previamente elaborada, permitindo assim que o empregado tenha ciência de suas escalas com tempo hábil para programação de sua folga o qual será estipulado de comum acordo entre o empregado e a empresa.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho

§3- De acordo com a lei 9.601, de janeiro de 1998, visando à otimização do horário de trabalho e ao benefício dos empregados, as partes vêm estabelecer, em comum acordo, as regras normativas para constituição do Banco de Horas para os empregados da **EMPRESA**.

I- A **EMPRESA** informará antecipadamente a seus empregados a necessidade e quando reduzirá ou prolongará a jornada de trabalho, e levando em consideração às exigências de serviço, a **EMPRESA** poderá informar a diminuição ou o aumento de jornada, até no mesmo dia. No caso do empregado, eventualmente, nesse dia, por compromissos inadiáveis, não puder estender a jornada, o mesmo não sofrerá punição.

II- Será permitida a realização de no máximo 2 (duas) horas extras de 2ª a 6ª feira, as quais deverão ser previamente acordadas, por escrito sempre, entre o empregado e seu superior imediato.

III- Qualquer hora extra realizada poderá integrar o Banco de Horas, desde que seja previamente acordado por escrito, entre o empregado e seu chefe imediato. Não valerá como hora a ser compensada aquela que o empregado prestar sem a prévia aprovação do seu superior imediato.

IV- Será permitida a realização de 08 horas extras aos sábados, desde que estas sejam previamente acordadas entre o empregado e seu superior imediato, por escrito. Fica estabelecida a obrigatoriedade de no mínimo 1 (hora) para descanso e alimentação nas jornadas de trabalho extras, superiores a 06 (seis) horas.

V- É vedada a realização de horas extras aos domingos e feriados, exceto para os empregados que trabalham em regime de plantão aos finais de semana e feriados.

VI- As horas extras autorizadas, que superarem 40 (quarenta) horas no mês, serão automaticamente integradas ao Banco de Horas, para fins de compensação.

VII- Será permitida concessão de folgas para posterior compensação destas horas, a qual poderá ocorrer para um único empregado, um grupo de empregados ou para toda a **EMPRESA**.

VIII- Fica desde logo autorizada a Empresa a lançar, para fins de compensação junto ao banco de horas, eventuais pontes de feriados, assim entendidas, aquelas folgas concedidas quando feriados ocorrem, por exemplo, às quintas ou terças feiras, em que a empresa dispensa do trabalho os empregados, nas segundas ou sextas-feiras respectivamente.

a) A partir do início do processo é gerada a obrigação do empregado em cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, o qual será compensado posteriormente, por determinação da **EMPRESA**, sob pena de sofrer desconto das respectivas horas.

b) Durante o afastamento temporário estarão garantidos todos os direitos do trabalhador.

c) Quando da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da **EMPRESA**, e não havendo justa causa, o empregado devedor de horas à **EMPRESA**, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias; sendo a iniciativa por parte do empregado, o mesmo sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

d) A compensação das horas previstas neste sub-item, não ultrapassará o limite máximo de 2 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, de 2ª a 6ª feira, poderá também acontecer aos sábados, mediante acordo prévio entre o empregado e seu superior imediato.

e) As horas extras realizadas nos domingos e feriados que integrarem o Banco de horas serão compensadas segundo o seguinte critério: Cada 1 (uma) hora trabalhada corresponderá a 1 (uma) hora de folga (1x1), ou seja, as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

IX- É vedado compensar horas nos dias de domingo, feriados e no período de férias do empregado.

X- Fica fixado o limite máximo de 12 meses para a utilização da conta do Banco de Horas, a partir do qual as horas trabalhadas deverão ser pagas; fica ainda estipulado o prazo máximo de 1 mês para a quitação dos saldos remanescentes referentes ao período, a partir do qual dar-se-ão por quitadas as horas em favor da empresa, registradas no Banco de Horas; as horas em favor do empregado serão pagas como horas extras, na folha de pagamento do mês subseqüente.

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 empregados o direito de prestarem serviços dentro das Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

Política a Prevenção a Álcool e Drogas

§2- 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 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 antidrogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- 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 contratado pela empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças) e quando necessário, acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- Fica acordado o prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas para apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo via fax e após, por correio, a contar do dia em que o empregado deveria ter se apresentado para trabalhar. A não observância deste dispositivo, implicará na não aceitação do atestado e conseqüente desconto dos dias não trabalhados.

II- Fica entendido e acordado que o aceite das faltas e a remuneração correspondente às mesmas, estarão sujeitas às condições estabelecidas pela Empresa, que ficará obrigada à remuneração das faltas, se o empregado justificar apropriadamente sua ausência, falta ao embarque e ou turno, anteriormente ao seu embarque ou início de jornada, nos termos deste acordo.

§4- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outro, para a Previdência, sempre quando necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§6- 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 (noventa) 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 empregado está apto para ser demitido.

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

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa de empregado dirigente sindical, durante o seu mandato e mais 1 (um) ano após o termino do mesmo, exceto por falta grave ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço. Considera-se dirigente sindical o membro efetivo ou suplente eleito para cargo da direção do **SINDITOB.**

I- Caso a **EMPRESA** tenha um dirigente sindical em seu quadro de funcionários, fica dispensada da figura do delegado sindical.

II- Poderá ser indicado apenas um diretor ou um delegado sindical pela **EMPRESA**, sendo que a indicação do delegado sindical será de comum acordo entre as partes, e não gozará da estabilidade inerente ao cargo de dirigente sindical e poderá ser substituído por solicitação da **EMPRESA**.

III- O dirigente sindical poderá ser liberado pela **EMPRESA** pelo período de seu mandato, mediante solicitação do **Sindicato**, continuando com sua remuneração e encargos pagos pelas empresas que serão ressarcidas em igual valor pelo **SINDITOB**.

IV- O valor do ressarcimento será descontado dos valores a serem repassados ao Sindicato, sendo completado por este, caso o valor a ser repassado seja insuficiente, nas mesmas condições e prazos estipulados pelo pagamento da **EMPRESA** ao **SINDITOB**.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum 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- Fica excluído da contribuição social, o percentual de 4.77% referentes à hora extra de pré-turno.

II- Entendendo que a categoria offshore tem dificuldade de comparecer a entidade por estar embarcado e/ou residir fora da Comarca, o **SINDITOB** estipula um prazo de 30(trinta) dias para a oposição a partir do desconto, onde fará devolução uma vez contestada.

III- 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.

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% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os 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- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- O presente é firmado com base nos dispositivos da Lei 5.811 de 11 de Outubro de 1972, reconhecidos os regimes de trabalho ali estabelecidos como vigentes e únicos aplicáveis aos empregados, admitindo-se, entretanto, a aplicabilidade das disposições decorrentes das modificações que nela possam ocorrer durante a vigência do presente *acordo, exceto para os empregados administrativos do escritório, que seguirão as regras gerais*

§2- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir o dispositivo e normas pactuadas no presente acordo coletivo de trabalho.

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

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

§6- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de cunho econômico, e outras que porventura tornem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§7- Aplica-se aos casos omissos o disposto no artigo **476-A e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho**, devendo, contudo, as partes interessadas previamente reuniram-se para a solução de possíveis dúvidas quando à aplicação da presente norma, contando obrigatoriamente com a mediação do **SINDITOB**.

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

Outras Disposições

§9- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§10-Cópias deste acordo serão expostas em lugar visível e de fácil leitura nos locais de trabalho dirigidos pela

EMPRESA.

§11-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.

§12-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

GENE VICTOR HOUSE
GERENTE
NOBLE DO BRASIL LTDA

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE