ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001670/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR045368/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000859/2009-18
DATA DO PROTOCOLO: 09/10/2009

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/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). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

NAVIS DRILLING LTDA., CNPJ n. 03.741.603/0001-32, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr (a). SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em setembro/09, a Empresa concederá a todos os empregados um reajuste salarial na ordem de 7% (sete por cento) incidentes sobre o salário de agosto/09.

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 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de periculosidade..... 30%
Adicional de turno e/ou noturno..... 26%
Adicional de intervalo..... 32.5%
A título de hora acordo-sindical..... 41.6%

I- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste acordo, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas.

Das Horas Extras

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

I- As horas extras previstas neste instrumento, somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a empresa, 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, do mesmo diploma legal.

Dobra

§3- 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 indenização da dobra, inclusive a folga, obedecendo, ao critério abaixo, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga. ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 1.5.***

Feriado

§4- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, quando trabalhados, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a 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 à razão de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

Auxílio Alimentação

§5- A Empresa fornecerá aos trabalhadores onshore *ticket refeição* em número correspondente aos dias úteis trabalhados, com valor unitário de R$25,00 (vinte e cinco reais), sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Ajuda de Custo

§6- A Empresa pagará aos seus empregados *offshore* ajuda de custo mensal no valor R$70,00 (setenta reais), pagos juntamente com o salário, para alimentação para os dias de embarque e desembarque, exceto para os empregados que receberem passagem aérea.

Auxílio Transporte

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem rodoviária ou aérea, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal, bem como, vale transporte na forma da lei, para os empregados onshore, considerando como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa não podendo o empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço indicado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

I- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo, não integra o salário do empregado para qualquer efeito legal, assim como, a concessão da passagem aérea e rodoviária.

Auxílio Saúde

§8- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica extensivo aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 (dezoito) anos e os maiores até 24 (vinte e quatro) anos desde que estudantes de instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial, devendo a condição de companheira (o) e de estudante ser comprovada à Empresa a cada 06 (seis) meses ou quando solicitado.

Seguro de Vida

§9- A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo.

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- Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento e regulamento interno da Empresa. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão a 06 meses	100%
De 06 meses a 01 ano	50%
Após 12 meses	Isento

I- O ressarcimento do curso estabelecido neste acordo também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas resilitórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

§2- Os empregados participarão de cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado será remunerado o equivalente a 01 (um) dia do salário base por cada dia de curso realizado, ficando excluídos os cursos com duração acima de 20 dias.

I- 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 com o curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 dias para o seu vencimento, a Empresa deverá atualizá-lo antes da demissão, exceto nos casos de pedido de demissão ou justa causa.

Normas Disciplinares

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

§4- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela 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, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

II- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função somente no período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.

§8- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore seu novo salário base passará a ter, no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

II- 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 manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§9- 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 enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§10- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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 trabalhados por igual período de folga.

I- A jornada de trabalho 14x14 dias prevista neste instrumento e estabelecido na n.º Lei 5.811/7 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção da jornada de trabalho 21x21 ou 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa de acordo com a necessidade operacional, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§2- O empregado que trabalhar na jornada de 28x28, para possibilitar o período de gozo das férias sem prejuízo da operação, passará provisoriamente para a jornada 14x14, observando os seguintes procedimentos:

I- Após 04 (quatro) semanas *offshore*, o empregado fará jus a 4 semanas de folga (regime 28x28);

II- Após 04 (quatro) semanas de folga, o empregado retornará ao trabalho *offshore* apenas por 02 (duas) semanas, e, em conseqüência, fará jus a 02 (duas) semanas de folga (neste momento passa ao regime 14x14);

III- Após as 02 (duas) semanas de folga, inicia-se o seu período de 4 (quatro) semanas de férias;

IV- Terminado o período de férias, o empregado retorna ao regime de 28x28.

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 da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- Ao seu critério, a Empresa permitirá a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao mesmo tempo cópias de suas atas e calendário de reuniões anuais, bem como enviará ao Sindicato relação dos funcionários membros da CIPA.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transportes oferecido pelas Empresas ou pela tomadora de serviço, considerando falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da dispensa por justa causa.

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 adotadas pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por médicos particulares, deverão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério.

I- Os atestados médicos serão aceitos 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- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após emissão. O empregado que não observar e cumprir o disposto referente ao atestado médico, terá os dias descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo embarque.

III- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

§5- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

Exames Médicos

§6- 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.

§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.

I- O prazo de 90 dias do último 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.

§8- Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima prevista.

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 beneficiados por este acordo, 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 social e, inclusive, da sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 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 beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 45 (quarenta e cinco) 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 Trabalho

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do 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- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento comprometem-se 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 levará em conta as exigências do artigo 615 da CLT.

§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.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- Exclui-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

§8- Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

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

SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON
PROCURADOR
NAVIS DRILLING LTDA.