# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000095/2011
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/01/2011
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070733/2010
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.000020/2011-02
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/01/2011

**Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/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

QUEIROZ GALVAO OLEO E GAS S/A, CNPJ n. 30.521.090/0006-31, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ ALBERTO DE CARVALHO CASTRO ANDRES e por seu Diretor, Sr(a). JOSE MAURICIO SOUZA DE FARIA;

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 2010 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

**Dos Salários**

**§1-** Em 1º de setembro de 2010 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2010.

**I-** Para efeito de aplicação das faixas, foi considerado o salário base do Empregado.

II- Os Empregados deverão manter atualizados os seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa.

## 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 Offshore que laboram em turnos de revezamento de 14x14 dias, nas plataformas marítimas, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade..... 30,00%
Adicional Noturno ou Sobreaviso..... 26,00%
Adicional de Intervalo/Refeição..... 32,50%
Horas de Revezamento ..... 24horas a 100%
Adicional de Confinamento ..... 30,00%

**I-** Fica acordado que, excetuando-se os Empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em caso de eventual necessidade de prestação de serviços de Empregado Administrativo nas sondas terrestres ou plataformas marítimas, este receberá os adicionais previstos neste acordo, exclusivamente durante o período de confinamento, sem prejuízo das folgas adquiridas

**II-** Os Empregados Operacionais já recebem os adicionais previstos neste instrumento em razão de estarem sujeitos a eventuais embarques.

**Das Horas Extras**

**§2-** As horas extras de todos os Empregados serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

**Dobra**

**§3-** Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o Empregado Offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho nas plataformas marítimas ou sondas terrestres. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, a título de dobra, 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 trabalhados, estas folgas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 =***

***valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

**II-** Os Empregados Offshore poderão permanecer embarcados em seus postos de trabalho por até 21 (vinte e um) dias, nas seguintes situações especiais: necessidade operacional, falta de substituto, atestado médico, auxílio doença, acidente do trabalho, férias, licença paternidade, nas hipóteses de mau tempo e quando ficar prejudicado o transporte aéreo.

**Feriado**

**§4-** Quando o regime normal de trabalho dos Empregados Offshore coincidir com os feriados, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**Participação nos Lucros ou Resultados**

**§5-** A Empresa poderá pagar a PLR (Participação nos Lucros e Resultados), prevista no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei n.º 10.101, de 19.12.2000, e conforme ficará estabelecido em acordo específico para esse fim.

**Plano de Previdência Complementar**

**§6-** O Plano de Previdência Complementar implementado pela Empresa, com opção e participação dos Empregados, será de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da Empresa.

**Auxílio Saúde e Seguro de Vida**

**§7-** A Empresa contratará em benefício dos seus Empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, extensivo aos seus dependentes legais, com o respectivo desconto em folha de pagamento, bem como seguro de vida em grupo, cessando a eficácia de ambos com a extinção do contrato de trabalho.

**I-** Nas consultas, o Empregado co-participará pagando o percentual de até 25% (vinte e cinco por cento) do valor da despesa fixado pelo Prestador de Serviço de Assistência Médica, na forma estabelecida no contrato de prestação de serviços médicos firmado com a Empresa. O referido desconto será efetuado mediante desconto em folha de pagamento. Excluem-se da referida co-participação, as despesas com internação, cirurgias e exames.

**II-** Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos até 21 anos e ou até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica comprovadamente, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

**Auxílio Alimentação**

**§8-** A Empresa fornecerá mensalmente aos Empregados Operacionais e Administrativos ticket refeição ou alimentação, conforme opção do Empregado, na forma estabelecida pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

**I-** Para o grupo dos Empregados Offshore a Empresa fornecerá as refeições no local de trabalho.

**II-** Fica convencionado que os Empregados que estiverem afastados do trabalho em gozo de benefício previdenciário, terão os tíquetes alimentação ou refeição suspensos, voltando a recebê-los a partir da data de retorno ao trabalho na Empresa.

**III-** A Empresa proverá alimentação aos Empregados Offshore, quando em viagem de troca de turma, mediante o fornecimento de Cartão "Visa Vale", na forma estabelecida no PAT, em valor suficiente para aquisição de refeições durante a viagem.

**IV-** O cartão fornecido nas condições estabelecidas no inciso III será destinado às despesas com alimentação do Empregado durante o trajeto residência x local de embarque x residência e terá seus valores fixados de acordo com a distância entre a residência e o local de embarque, conforme discriminado abaixo:

| Distância | Valor do Ticket |
|---|---|
| 0 - 500 Km | R$ 40,00 |
| 501 km 1000 km | R$ 80,00 |
| Acima de 1001 km | R$ 120,00 |

**V-** No caso dos funcionários das plataformas Offshore, a cidade de Macaé servirá como referência para cálculo das distâncias acima discriminadas, para os Empregados Offshore.

**Auxílio Transporte**

**§9-** Na forma do que dispõe o art. 3°, inciso IV da Lei 5.811/72, a Empresa concederá o transporte gratuito aos seus Empregados Offshore mediante o fornecimento de passagens rodoviárias e aéreas, através dos serviços de uma agência de viagens contratada especificamente para este fim.

**I-** Nos trajetos em que não seja possível o fornecimento de passagens através da agência (ex. ônibus municipais), a Empresa concederá ao Empregado o vale-transporte na forma do que dispõe as Leis 7.481/85 e 7.619/87, entretanto, por força do art. 3° da lei 5.811/72, a contribuição do Empregado Offshore, no importe de 6%, não será descontada.

**II-** Com base no que dispõem o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, o inciso III, § 2º do artigo 458 da CLT, bem como o art. 3o da Lei 5.811/72 e as Leis Federais n.º 7.418/85 e 7.619/87, em caso de falta do serviço do transporte público ou no caso do serviço ser deficiente em determinadas localidades onde residir ou laborar o Empregado, a Empresa poderá, excepcionalmente, prover aos seus Empregados Offshore o valor em pecúnia referente à locomoção necessária ao local de trabalho; sem que este obtenha natureza de salário utilidade ou in natura.

**III-** Ocorrendo majoração de tarifa, a Empresa complementará de imediato, a diferença devida ao Empregado.

**IV-** O transporte concedido na forma acima estabelecida obedece ao que dispõe a Lei 5.811/72 e não terá caráter salarial, conseqüentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do Empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

**Auxílio Creche / Auxílio - Babá**

**§10-** A empresa concederá auxílio creche ou auxílio babá às empregadas-mães, no valor de até R$100,00 (cem reais) mensais, no decorrer do primeiro ano de idade da criança, limitado a seis parcelas mensais e consecutivas.

**I-** Incluem-se neste benefício as hipóteses de adoção.

**II-** O "auxílio - creche" não será cumulativo com o "auxílio-babá", devendo a empregada mãe fazer uma opção escrita por um ou outro, para cada filho, não havendo impedimento para que a mãe opte pelo mesmo tipo de benefício para cada um dos filhos.

**III-** O pagamento das parcelas será feito mediante reembolso das despesas realizadas e comprovadas com creche ou babá, dependendo da opção que a empregada mãe escolheu e cessará no sexto mês após o pagamento do primeiro reembolso ou quando a criança completar 12 meses de idade, o que ocorrer primeiro.

**IV-** As despesas efetuadas com pagamento da empregada doméstica / babá serão reembolsadas mediante a entrega de cópia do recibo desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS.

**V-** Os benefícios previstos nesta cláusula também serão concedidos no mesmo prazo e forma acima estabelecidos aos empregados-pais no caso de custódia legal reconhecida através de ato judicial e o pagamento será devido mediante a apresentação da sentença que decretar a custódia e dos comprovantes de despesas com creche ou babá, até que a criança complete 12 (doze) meses de idade.

## 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-** Os Empregados Offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidirem com o dia de folga, o Empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo: ***salário base + adicionais / 30 = valor do dia x nº de dias em treinamento x 1.***

**§2-** A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios

estabelecidos pelo departamento de treinamento e definidos na Política de Educação da Empresa. Dependendo do curso oferecido, o Empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, após a conclusão do curso, caso venha demitir-se, o Empregado ressarcirá Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

| *Saída da Empresa* | *Percentual de Ressarcimento* |
|---|---|
| Antes da conclusão do curso | 10% do valor por cada mês de curso realizado |
| Da conclusão a 04 meses | 80% |
| De 05 a 10 meses | 60% |
| De 11 a 16 meses | 40% |
| De 17 a 23 meses | 20% |
| Após 24 meses | Isento |

**I-** O ressarcimento do curso 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 rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-Empregado, este assinará termo de confissão de dívida no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

**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, poderá sofrer a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição de Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque.

**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.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§5-** A Empresa poderá submeter o Empregado a treinamento para futuramente exercer função superior, sem que o referido treinamento gere qualquer expectativa de direito por parte do

Empregado ou obrigação da Empresa em promovê-lo após o curso, podendo, todavia, a referida promoção ocorrer no momento em que houver disponibilidade de vaga na função, caso o Empregado seja considerado apto. Caso contrário, retornará à sua função de origem.

**I-** Na hipótese da Empresa submeter o Empregado a treinamento com percepção do mesmo salário, o período da capacitação não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.

**§6-** Caso a Empresa solicite ao Empregado que substitua temporariamente outro Empregado, implicando em desempenho de função superior, este receberá uma gratificação a título de "gratificação de substituição de função" exclusivamente no período da substituição.

**§7-** Caso a Empresa solicite ao Empregado Offshore que não embarcou nas plataformas marítimas ou sondas terrestres, a trabalhar na qualidade de Empregado Operacional e/ou Empregado Administrativo, deverá o mesmo cumprir o horário destes Empregados, salvo motivo de saúde ou semelhante, e receberá o salário normal como se embarcado estivesse, mas sem direito à folga e ao adicional de confinamento, pois não trabalhou em regime de clausura.

**§8-** A Empresa poderá solicitar ao Empregado Operacional ou Administrativo que, temporariamente, desenvolva suas atividades nas plataformas marítimas ou sondas terrestres, cumprindo a mesma jornada dos trabalhadores destes estabelecimentos, qual seja, de 12 horas diárias na forma da Lei 5.811/72, não configurando excesso de jornada, nem sendo devido o pagamento de horas extras após a oitava diária. Neste caso, a Empresa pagará os adicionais previstos na Lei 5.811/72, no que couber, exclusivamente durante o período em que o Empregado permanecer confinado, sem prejuízo das folgas adquiridas.

**Transferência do Regime de Trabalho**

**§9-** Empresa poderá suprimir os adicionais dos Empregados Offshore e, concomitantemente, ajustar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho na qualidade de Empregado Operacional e/ou Empregado Administrativo, desde que, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em condições de confinamento.

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

**§10-** A Empresa poderá reduzir o salário base dos seus Empregados Operacionais e/ou Administrativos, quando os mesmos forem transferidos para o trabalho na qualidade de Empregado Offshore, como forma de nivelar os salários destes Empregados, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido antes da transferência. Concomitantemente à mudança de salário, o Empregado ficará submetido ao regime de trabalho e folga dos Empregados Offshore.

**I-** Empresa poderá transferir os Empregados Offshore, Operacional e Administrativo para trabalharem na qualidade de Empregado Onshore e vice-versa, sendo permitido, nesta hipótese, remanejar os adicionais e ajustar o salário base, inclusive reduzindo-o, como forma de nivelar os salários destes Empregados, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido antes da transferência.

**II-** Na hipótese de retorno do Empregado à sua função anterior, seu salário base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

**III-** 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 SINDITOB.

**§11-** O Empregado poderá, a critério da Empresa, prestar serviços no exterior, em caráter temporário, na forma da Lei 7.064/82, alterada pela Lei 11.962/2009 e regulada pelo Decreto 89.339/84, por período não superior a 3 (três) anos, desde que, com a expressa concordância do Empregado consignada em documento específico para este fim.

**I-** As despesas com a transferência serão suportadas pela Empresa na forma do art. 470 da CLT.

**II-** Enquanto durar a transferência a Empresa pagará ao Empregado o adicional de transferência de que trata o § 3º do art. 469 da CLT.

**III-** Os Empregados que estiverem prestando serviços no exterior nas condições previstas no parágrafo 11, poderão retornar ao país a cada 35 dias permanecendo no Brasil, em folga, por igual período, com todas as despesas de viagem custeadas pela Empresa.

**IV-** Durante a transferência para o exterior, a Empresa pagará ao Empregado uma ajuda de custo cujo valor será ajustado de acordo com a função exercida e será paga exclusivamente enquanto durar a transferência, sendo suprimida após o retorno do Empregado ao Brasil.

**V-** Uma vez efetuado o pagamento da ajuda de custo conforme acima estipulado, a mesma não terá caráter salarial e, conseqüentemente não se incorporará, em hipótese alguma, ao salário do Empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

**Suspensão do Contrato de Trabalho para Participação em Treinamentos e/ou Cursos no exterior**

**§12-** A empresa poderá oferecer curso ou programa de qualificação ao EMPREGADO por ela designado a seu exclusivo critério, podendo o referido curso ou programa de qualificação ser cursado pelo EMPREGADO no Brasil ou no exterior, na forma do que dispõe o art. 476-A da CLT.

**I-** Durante o período de realização do curso o contrato de trabalho do EMPREGADO permanecerá suspenso para todos os fins, ficando a EMPRESA, neste período, desobrigada de pagar os salários e recolher os todos os encargos sociais.

**II-** O contrato de trabalho não poderá ser suspenso na forma do disposto no item I deste parágrafo mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

**III-** O curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela EMPRESA nos moldes do presente instrumento serão integralmente custeados pela EMPRESA.

**IV-** O curso ou programa de qualificação profissional deverá ter duração mínima de 2 (dois) meses e máxima de 2 (dois) anos, de acordo com o curso que venha a ser oferecido ao EMPREGADO, período em que o contrato de trabalho permanecerá suspenso.

**V-** Caso a suspensão do contrato ultrapasse 12 (doze) meses, a EMPRESA se compromete a efetuar no 12º mês os recolhimentos previdenciários (parte da empresa e do empregado) retroativamente ao início da suspensão em valores correspondentes à remuneração mensal anterior à suspensão do contrato a fim de evitar a perda da condição de segurado pelo EMPREGADO.

**VI-** O recolhimento das contribuições previdenciárias na forma do disposto no parágrafo anterior, não descaracterizará a suspensão do contrato de trabalho formalizada neste instrumento e fixada nos termos do art. 476-A.

**VII-** O EMPREGADO que participará do curso ou programa de qualificação profissional faz jus a uma bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT, entretanto, a concessão do benefício está condicionada ao atendimento pelo EMPREGADO dos critérios exigidos pelo Ministério do Trabalho para obtenção do referido benefício.

**VIII-** Caso o curso ou programa de qualificação ultrapassem 5 (cinco) meses a empresa se responsabilizará pelo pagamento da bolsa auxílio que tenha sido concedida pelo Ministério do Trabalho, no mesmo valor, até o término do curso. Para tanto, o EMPREGADO deverá comprovar o recebimento da referida bolsa apresentando à EMPRESA os correspondentes comprovantes.

**IX-** Se ocorrer a dispensa do EMPREGADO no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, a EMPRESA pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa no importe de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**X-** A EMPRESA notificará o SINDITOB, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual, mediante envio de carta protocolada pelo SINDITOB.

**Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional**

**§13-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao SINDITOB.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**Estabilidade à Aposentadoria**

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

**I)** A garantia assegurada aos Empregados de que trata esse acordo fica condicionada à observância dos seguintes pontos:

**I)** A estabilidade provisória só será adquirida a partir do recebimento, pelo Empregador, de

comunicação do Empregado, por escrito e acompanhada de documentação comprobatória, sem efeito retroativo, de reunir as condições previstas.

**II)** A estabilidade provisória não compreende, também, os casos de demissão por motivo de força maior, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria pelo Empregado imediatamente após a data em que houver sido complementado o tempo mínimo à aquisição do direito ao benefício.

**Estabilidade Gestante**

**§15-** Excepcionalmente, na hipótese de dispensa, a empregada grávida apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

## 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 nas plataformas marítimas, será de revezamento 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 estabelecida na Lei 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizada, mediante a adoção da jornada de trabalho de 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 SINDITOB ao externar sua vontade.

**II-** O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa aos Empregados que trabalhem, nas condições estabelecidas neste acordo, não será considerado como hora extra, nem tampouco, como hora in itinere.

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

**Prorrogação, Redução e Compensação Jornada – Banco de Horas**

**§3-** A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus Empregados um

sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de Banco de Horas.

**I-** O início do regime de compensação será a data em que os Empregados forem dispensados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a Empresa ou determinado setor.

**II-** Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do Empregado compensar as horas correspondentes ao período dispensado, a serem laboradas posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

**III-** O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, eqüitativamente, a redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

**§4-** O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

**I-** Caso, ao final do período de compensação, o Empregado seja devedor de horas, as mesmas poderão ser transferidas para compensação no semestre seguinte.

**§5-** Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

**I-** Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o Empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do Empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

**II-** Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o Empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

## 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, constitui-se obrigação de todos os Empregados obedecer e colaborar para o 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, sendo passível de punição o Empregado que se recusar a cumprir as referidas Normas.

**§2-** 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.

**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 ou nos meios de transportes oferecidos pela Empresa 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 acidentes 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**

**§4-** Os atestados médicos serão aceitos se emitidos por médico da Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão, quando necessário, estar acompanhados, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico, bem como atestar o afastamento do Empregado.

**I-** O atestado médico deverá ser apresentado ao serviço médico da Empresa para homologação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, após emissão, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT. O Empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do referido atestado ou do efetivo trabalho/embarque.

**Exames Médicos**

**§5-** De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional 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 a demissão.

**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. O não comparecimento sujeita o Empregado à advertência e ao desconto do salário, a partir da data em que o exame deveria ser realizado, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

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

**PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)**

**§7-** Para os Empregados Offshore e Operacionais será fornecido o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, fornecendo, ainda, a relação dos salários de contribuição.

## 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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

**I-** Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a 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 sindicalizados beneficiados por este acordo, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo, 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 do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido

dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

**Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição**

**§3-** Fica assegurado aos Empregados o direito de oposição ao referido desconto formulado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado ao SINDITOB, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do protocolo do registro do requerimento do Acordo Coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego, bem como da ciência dos Empregados dos termos deste Acordo.

**Sindicalização**

**§4-** Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor do SINDITOB, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os Empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

**Homologação dos Contratos de Trabalhos**

**§5-** O aviso de dispensa deverá ser 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 SINDITOB 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 seus Empregados, a apresentação dos 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 - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO**

**Cumprimento do Acordo Coletivo**

**§1-** Os Empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, dividem-se nos seguintes grupos:

**I- Empregados Offshore** – aqueles que trabalham na forma da Lei 5.811/72, em condições de confinamento, sob o regime de turnos de revezamento, nas plataformas marítimas.

**II- Empregados Operacionais** – aqueles que trabalham em funções operacionais, nos pátios das

bases ligadas às plataformas marítimas ou sondas de perfuração, em regime celetista (jornada de 8 horas diárias).

**III- Empregados Administrativos** – aqueles que trabalham em funções administrativas nas bases ligadas às plataformas marítimas ou sondas de perfuração, em regime Celetista (jornada de 8 horas diárias).

**§2-** As partes signatárias comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento.

**§3-** A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

**Descumprimento do Acordo Coletivo**

**§4-** 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**

**§5-** As partes consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

**Mecanismo de Solução de Conflitos**

**§6-** 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 quanto a sua aplicação.

**Outras Disposições**

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

**§8-** 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.

**§9-** 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

LUIZ ALBERTO DE CARVALHO CASTRO ANDRES
DIRETOR
QUEIROZ GALVAO OLEO E GAS S/A

JOSE MAURICIO SOUZA DE FARIA
DIRETOR
QUEIROZ GALVAO OLEO E GAS S/A