ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002750/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/12/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069256/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002872/2011-26
DATA DO PROTOCOLO: 05/12/2011

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

TRANSOCEAN BRASIL LTDA, CNPJ n. 40.278.681/0001-79, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GUILHERME DANTAS ROCHA COELHO;

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 2012 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- Fica acordado que os salários dos empregados offshore e onshore da Empresa serão reajustados em 6.25% (seis e vinte cinco por cento) a partir da data base de 1º de setembro de 2011.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- O Sindicato reconhece que a Súmula n.º 112 do Tribunal Superior do Trabalho aplica-se a situações de trabalho da categoria profissional dos Empregados Embarcados da Empresa em face do critério de pagamento de adicionais.

§2- Fica assegurado aos empregados *offshore*, o recebimento de adicionais aplicados sobre o salário base da seguinte forma e proporcionalidade:

Adicional de periculosidade 30.00%

Adicional de turno e/ou noturno 26.00%

Adicional de intervalo 32.50%

A título acordo-sindical 41.61%

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado *onshore*, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

§4- Aos empregados ocupantes de cargos de supervisão, engenharia e gerência, em virtude da natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permanecerem embarcados.

Das Horas Extras

§5- As horas extras dos trabalhadores onshore estarão sujeitas às regras estabelecidas no Banco de Horas (ANEXO I).

§6- As horas extras dos trabalhadores *offshore* serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) em todos os dias da semana.

Dobra e Feriado

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº. dias extras trabalhados x 2 x 1.75.***

Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x nº. dias não folgados.***

Para apuração do número de dias extras trabalhados (dobras) será considerado o número de dias trabalhados além da jornada normal de trabalho efetivamente trabalhado, conforme regime de turnos previsto neste instrumento, conforme o caso.

Para apuração do número de dias de indenização de folga será considerada a diferença entre o número de dias normais trabalhados e o número de dias do período de folga imediatamente subseqüente.

Exceto se o trabalho for remunerado na forma prevista pela letra (a), sempre que o regime de trabalho cumprido à bordo coincidir com os feriados nacionais de 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, bem como o Dia do Trabalhador Offshore, comemorado a cada segunda sexta-feira de cada mês de agosto, o pagamento do dia efetivamente trabalhado será acrescido de 100% (cem por cento) da remuneração normal diária, sem outros acréscimos.

I- Fica acordado que, havendo necessidade de um empregado *offshore* ter que permanecer embarcado por além do prazo regular, pelos dias excedentes, a Empresa poderá optar entre conceder-lhe o mesmo número de dias em compensação de folga ou indenizá-la, conforme previsto neste acordo.

Bônus de Segurança

§8- Exceto nas hipóteses dos itens I e II abaixo ou salvo disposição em contrário neste instrumento, os Empregados *Offshore* farão jus a um prêmio mensal denominado "***bônus de segurança***" no valor de R$275,00 (duzentos e setenta e cinco reais). Tal bônus de segurança não será devido nos seguintes casos:

I- A todos os empregados de uma determinada unidade marítima quando ocorrer qualquer acidente que implique em paralisação da unidade respectiva.

II- Individualmente, quando o empregado não completar sua escala de embarque, seja por saída antecipada da unidade marítima, por falta ao embarque ou a advertência por escrito em virtude de qualquer infração do empregado durante o mês calendário a que o bônus de segurança diz respeito.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Bônus de Treinamento

§9- Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, todos os empregados *offshore* e *onshore* farão jus a um prêmio denominado "bônus de treinamento" no valor de R$159,00 (cento e cinqüenta e nove reais) por dia de treinamento, contanto que estejam participando em cursos constantes de Matriz de Treinamento da empresa, aplicável à sua função.

I- Terão direito a receber o bônus de treinamento todos os empregados onshore e offshore que participem de treinamento em terra durante períodos de folga.

II- Por período de folga referido acima, estão compreendidos, com relação aos empregados offshore, os períodos em que deveriam estar desembarcados, quer em gozo do período de descanso previsto pela Lei n.º 5.811/72, ainda que coincidentes com qualquer feriado nacional, estadual ou de qualquer município. Com relação aos empregados onshore, por períodos de folga estão compreendidos finais de semana e feriados nacionais, estaduais ou municipais na localidade em que tradicionalmente prestarem serviços.

III- Para evitar dúvidas, fica definido que não haverá pagamento de bônus de treinamento ao empregado *offshore* que participe de treinamento durante o período em que normalmente estaria embarcado ou ao empregado onshore que participe de treinamento durante dia normal de trabalho.

IV- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que o bônus de treinamento será o único pagamento a ser feito a empregados offshore ou empregados onshore por supressão de qualquer período de descanso, não cabendo qualquer indenização ou compensação adicional.

Qualificação e Formação Profissional

§10- A Empresa oferece treinamentos de nível internacional gratuitamente aos empregados conforme previsto em sua Matriz de Treinamento. Adicionalmente, o empregado poderá solicitar

outros cursos técnicos de aperfeiçoamento e de formação, quando não previstos na Matriz de Treinamento da função, podendo ser reembolsado em até 75% dos custos, desde que aprovado pela Empresa, a seu exclusivo critério. Quando a Empresa reembolsar parte do custo do curso almejado pelo funcionário, o funcionário se compromete a permanecer na Empresa, por um período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, conforme condições fixadas no Termo de Compromisso que vier a ser firmado. O fim do vínculo empregatício, seja por iniciativa do empregado ou por demissão por justa causa, em até 24 meses após a conclusão do curso, assim como a interrupção, suspensão, trancamento, abandono do curso por iniciativa do(a) empregado, qualquer que seja o motivo, ou reprovação no curso, implicará a obrigação em devolver de imediato à **empresa** os valores por ela efetivamente desembolsado, devidamente atualizadas pelo IGP - Índice Geral de Preços do período, observadas as seguintes proporções:

- Restituição do auxílio-educação = [(24 – N) / 24 X ACM]

Onde N significa número de meses trabalhados até o fim do vínculo empregatício, ou interrupção, suspensão, trancamento, abandono ou reprovação no curso.

- ACM significa somatória da ajuda compensatória mensal deste parágrafo.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§11- A Empresa, às suas expensas, concederá a seus empregados e beneficiários diretos assistência médica e odontológica através de contrato com empresas especializadas em seguros saúde e odontológico, bem como seguro de vida para os empregados, em bases definidas pela Empresa.

I- Por beneficiários diretos dos empregados da Empresa entende-se o cônjuge ou, desde que satisfeitas às condições previstas abaixo, a companheira legal, filhos e/ou enteados solteiros menores de 18 (dezoito) anos, filhos e/ou enteados solteiros maiores, de 18 a 26 anos, desde que os mesmos estejam comprovadamente cursando faculdade ou escola ou, sejam portadores de deficiência, entendidos, como tais aqueles definidos na Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto 3.298/99.

II- A condição de companheira(o) legal deverá ser comprovada à Empresa quando solicitada. A não comprovação implicará a imediata perda da condição de beneficiário direto do empregado e conseqüentemente a imediata perda dos benefícios de que trata este instrumento.

III- Os benefícios concedidos serão definidos qualitativamente à critério da Empresa e não aderirão como condição permanente aos contratos de trabalho.

IV- Serão cancelados automaticamente a assistência médica e odontológica, assim como o seguro de vida em grupo e demais benefícios concedidos pela Empresa aos seus empregados e beneficiários em caso de resilição, rescisão ou resolução do contrato de trabalho.

V- O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso para atender a curso de qualificação profissional (art. 476-A da CLT) ou em função de acidente de trabalho, terá direito à assistência medica e odontológica, assim como seguro de vida em grupo e demais benefícios concedidos pela Empresa aos seus empregados.

VI- Imediatamente quando do cancelamento dos benefícios de que trata este instrumento, o empregado deverá devolver à Empresa o seu cartão do seguro-saúde e odontológico assim como o (s) de seu(s) beneficiário(s) direto(s).

Empréstimo Consignado

§12- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que será mantido um convênio de sistema de empréstimo/financiamento para empregados com pagamento mediante consignação direta em folha de pagamento.

Ajuda de Custo

§13- A Empresa pagará ajuda de custo mensal aos empregados offshore como suporte para seu transporte para fins de troca de turma. O valor da ajuda de custo será variável de acordo com a distância entre o ponto de origem do funcionário e o aeroporto de embarque, conforme segue:

a) De 01 a 100 km, R$44,00 (quarenta e quatro reais) para ida e volta até o ponto de origem.

b) De 101 a 250 km, R$128,00 (cento e vinte e oito reais) para ida e volta até ponto de origem.

c) De 251 a 400 km, R$160,00 (cento e sessenta reais) para ida e volta até o ponto de origem.

d) Acima de 400 km, passagem aérea e R$128,00 (cento e vinte e oito reais) caso o embarque para a troca de turma seja em Macaé ou Campos dos Goytacazes, ou R$44,00 (quarenta e quatro reais) nos demais casos, sempre para ida e volta até ponto de origem.

I- O valor da ajuda de custo não integrará em hipótese alguma o salário do funcionário, seja para fins previdenciários, por tempo de serviços e/ ou rescisórios.

II- Na hipótese de a empresa custear ou prover transporte, a ajuda de custo mensal não será aplicada.

III- 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 local diverso do informado no ato da contratação.

Auxílio-Creche/Auxílio-Babá

§14- Todas as funcionárias onshore terão direito ao reembolso do Auxílio-Creche/Babá em 50% (cinqüenta por cento) das despesas mensais comprovadas com creche ou babá, limitado ao salário mínimo vigente à época do reembolso, para cada filho até 03 (três) anos de idade completos. Para que não haja dúvida com respeito ao prazo de concessão do auxílio em referência, o mesmo será concedido até o dia do terceiro aniversário do filho.

I- Somente serão reembolsadas das despesas acima aquelas funcionárias que apresentarem e comprovarem o pagamento da (a) creche ou estabelecimento similar, devendo apresentar **(i)** recibo emitido pela instituição; ou (b) da babá e, neste caso, deverá comprovar o custo mediante a entrega de (i) cópia do recibo mensal de pagamento, **(ii)** contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, **(iii)** inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

II- O auxílio-creche não será cumulativo com o auxílio babá/empregada, devendo a funcionária optar por um ou por outro, para cada filho. O auxílio referenciado nesta cláusula poderá ser alterado de acordo com as normas internas da Empresa referentes à matéria.

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

Normas Disciplinares

§1- Nos casos de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á

pela estadia e alimentação dos empregados offshore não residentes nas localidades de embarque em questão, assim como pelo transporte de volta às respectivas residências dos Empregados Embarcados locais.

§2- A Empresa deverá ser obrigatoriamente comunicada, com antecedência de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas, da falta e/ou atraso ao embarque por qualquer empregado, o qual justificará e comprovará o motivo da falta e/ou atraso ao embarque. O não cumprimento dessa obrigação dará direito à Empresa de ressarcir-se de todos os prejuízos causados pela falta ao embarque e, havendo repetição da conduta, após notificação pela Empresa, será considerada falta para todos os efeitos legais.

I- Penalidades equivalentes previstas pelo atraso ou falta ao embarque, previstas neste instrumento poderão ser aplicadas pela Empresa aos seus empregados na hipótese de desembarque antecipado e injustificável.

Desvio e Adaptação de Função

§3- Interinamente, a Empresa poderá remanejar qualquer empregado para uma nova função, diferente da original e com remuneração superior, tendo a Empresa a opção, com base na avaliação do trabalho do empregado na função interina, de tornar o remanejamento permanente, ou retorná-lo à antiga função, com o salário original.

I- Durante o período de exercício interino da função, o empregado receberá uma "Diferença de Função", correspondente à diferença entre seu salário e o salário da função assumida, a qual poderá ser posteriormente suprimida, por analogia ao previsto no artigo 468, parágrafo único da CLT, caso, o remanejamento a que se refere o caput do parágrafo não venha a se tornar permanente, por decisão da Empresa.

§4- Fica acordado que em caso de diminuição ou paralisação das atividades de uma das unidades marítimas sem perspectiva de retorno às atividades normais, para assegurar emprego aos empregados offshore, a EMPRESA poderá transferi-los para qualquer outra das unidades marítimas.

I- A Empresa envidará seus melhores esforços para, nessas hipóteses, recolocar os empregados offshore transferidos em funções equivalentes, sem qualquer redução do salário.

II- Caso a recolocação de um ou mais empregados offshore em função equivalente não seja possível, nos termos previstos, quer por falta de qualificação do empregado offshore atingido ou por ausência de necessidade de sua qualificação específica, a Empresa poderá alterar a função e, se for o caso, reduzir o salário do Empregado offshore transferido, mediante comunicação ao empregado.

§5- Fica também acordado que em caso de necessidade de mão-de-obra de uma das unidades marítimas operadas pela EMPRESA e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, operada pela EMPRESA, desde que o salário do empregado não seja reduzido, poderá haver a transferência do empregado entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

I- Estão compreendidos na transferência todos os empregados da Empresa, inclusive os empregados estáveis.

II- A transferência de empregados para outras unidades marítimas, poderá se tornar definitiva com a comunicação da Empresa ao empregado, promovendo-se as anotações pertinentes e, inclusive, permitindo-se a transferência da conta vinculada do FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO junto à Caixa Econômica Federal, independente de rescisão do contrato individual do trabalho.

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado *Offshore* que substitua temporariamente outro empregado *Onshore*, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não haverá trabalho em regime de confinamento.

§7- Caso a Empresa solicite ao empregado *Onshore* um embarque temporário, o mesmo deverá se submeter ao regime de trabalho de bordo.

Mudança do Regime de Trabalho

§8- Poderá a Empresa reduzir temporariamente o salário base dos empregados que trabalham em terra, quando se der a transferência para o trabalho embarcado, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado quando trabalhe embarcado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- A transferência só se dará desde que haja a concordância por escrito por parte do empregado.

II- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter o mesmo valor do último salário base, acrescido dos adicionais percebidos no trabalho embarcado.

§9- Poderá a Empresa suprimir os adicionais dos empregados *offshore* e, concomitantemente, aumentar o salário base desses empregados, em caráter temporário ou permanente, se houver

transferência temporária ou efetiva para o trabalho em terra, desde que o novo salário base resulte um salário igual ou maior que o antigo salário base acrescido dos adicionais percebidos quando do trabalho embarcado.

I- A transferência só se dará desde que haja a concordância por escrito por parte do empregado, sendo, no entanto, inexigível essa concordância em casos especiais para salvaguarda do empregado, inclusive na hipótese de gestantes.

II- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho embarcado, o que não exigirá concordância do empregado por escrito, o salário base mais os adicionais a que se refere este acordo terá o mesmo valor do último salário percebido em terra.

§10- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, nesse último caso, desde que ratificada pelo médico da Empresa que examinará o nexo causal entre o trabalho e o agravo, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo.

Estabilidade Pré-Aposentadoria

§12- 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.

I- Para que a disposição acima seja válida, é imprescindível que o empregado comprove e comunique à Empresa com antecedência de 12 (doze) meses, o início do período aquisitivo do direito a aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- O empregado poderá permanecer em serviço no regime de turnos previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas, "a" e "b", do parágrafo 1º, do art. 2º e o art. 5º, da Lei 5811/72, com jornada diária de 12 (doze) horas e intervalos para refeições, pelo prazo de um ano, até o fim da vigência do presente Acordo.

I- A permanência em serviço no regime de turnos, com jornada de 12 (doze) horas previsto não gera para o empregado direito à percepção de qualquer adicional - seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso remunerado, além daqueles já expressamente referidos neste Acordo.

II- O regime de revezamento previsto neste acordo aplica-se também para o período de docagem de unidade marítima, não podendo o empregado desembarcar durante os dias em que estiver em serviço.

III- Os empregados contratados para trabalhar em regime onshore (desembarcados) que venham a prestar serviços em regime offshore (embarcados), enquanto estiverem trabalhando em regime offshore, passarão a obedecer, automaticamente, a jornada de trabalho prevista na Lei 5811/72.

IV- Aos empregados contratados para trabalhar em regime onshore (desembarcados) que venham a prestar serviços em regime offshore (embarcados), serão devidos os adicionais de periculosidade, de turno e/ou noturno, de intervalo e a título acordo-sindical, previstos neste Acordo Coletivo, proporcionalmente aos dias em que os empregados permaneçam neste regime e calculados sobre o salário-base, incluído o dia do embarque e do desembarque; bem como os dias de indenização de folga, e os feriados respeitando o regime de trabalho offshore.

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

Pessoal Alocado no Exterior

§3- O empregado poderá ser temporariamente alocado para trabalhar no exterior, quando permanecerá em serviço no regime de revezamento, previsto para as situações especiais de que tratam as alíneas, "a" e "b", do parágrafo 1º, do art. 2º e o art. 5º, da Lei n.º 5811/72, com jornada

diária de 12 (doze) horas e intervalos para refeições, pelo prazo de um ano, ainda que rescindido ou não renovado o acordo coletivo ora aditado.

§4- A permanência em serviço no período previsto acima não gera para o empregado direito à percepção de qualquer adicional - seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso remunerado - além daqueles expressamente referidos no presente acordo coletivo.

§5- Enquanto permanecerem sob o regime de trabalho no exterior com descanso no Brasil, os empregados farão jus a um adicional de trabalho no exterior de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base, acrescido dos adicionais previstos no acordo coletivo ora aditado, excluídas, da base de cálculo, eventuais horas e/ou dias extraordinários.

I- Caso o empregado esteja temporariamente alocado em unidade operando na **Costa Oeste da África**, ao adicional de trabalho no exterior mencionado no parágrafo 6º acima, será acrescido um prêmio de 15% (quinze por cento) sobre o salário base, acrescido dos adicionais previstos no presente acordo coletivo, excluídas, da base de cálculo, eventuais horas e/ou dias extraordinários.

§6- Enquanto permanecerem sob o regime de trabalho no exterior com descanso no Brasil, o "bônus de segurança" de R$275,00 (duzentos e setenta e cinco reais) de que trata o presente acordo coletivo estará suprimido.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Jornada de Trabalho em Estaleiro

§7- Quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros, todos os empregados Offshore permanecerão a bordo da unidade como se embarcados em alto mar estivessem, ou seja, farão suas refeições e pernoites dentro da unidade (navio ou plataforma), uma vez que laboram sob a tutela da lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto nos casos de força maior mediante autorização por escrito da Empresa.

I- Se, durante o período em que o navio ou plataforma estiver no estaleiro e não for possível a permanência do empregado Offshore na unidade, a Empresa providenciará para o trabalhador alojamentos em terra apropriados, de sua livre escolha (pousadas ou hotéis), sendo-lhes proibida a saída dos empregados desses locais, em razão do sistema de trabalho em que laboram.

II- Salvo exceção expressa, caso o empregado Offshore, sem a devida e expressa autorização da Empresa, desembarque do navio ou plataforma ou se ausente dos alojamentos em terra, poderá ter os adicionais descontados proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade ou ausentar-se dos alojamentos, sujeito ainda o trabalhador, ter seu contrato de trabalho rescindido em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.

Adicional de Liderança em Estaleiro

§8- Terão direito ao Adicional de Liderança em Estaleiro equivalente a 30% (trinta por cento) do salário base, todos os empregados onshore da Equipe de Projetos (Departamento de Projetos), que exerçam cargos de confiança (conforme definido na Cláusula 4ª, §4º, acima), exclusivamente quando exercendo suas atividades na unidade marítima durante o período em que esta estiver docada em estaleiro.

I- A aplicabilidade e elegibilidade deste adicional poderá ser alterado de acordo as normas internas da Empresa referente à matéria.

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 expedida pelo 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. Entretanto, todos os empregados deverão obedecer às normas de Segurança e Medicina do Trabalho e colaborar na sua aplicação nos termos do art. 158 da CLT e seus incisos, I e II, constituindo ato faltoso a inobservância das instruções expedidas pelo empregador, o não comparecimento aos treinamentos de segurança e a falta de uso dos EPI's fornecidos pela Empresa.

Atribuições e Garantias aos Cipeiros

§2- Em cumprimento ao item 5.2 da NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, para os fins de constituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), considera-se cada unidade marítima em operação, ou seja, cada plataforma ou navios de perfuração de poços de petróleo e gás natural em operação, uma unidade autônoma, configurando-se um estabelecimento.

§3- É dispensada a prévia autorização judicial para demissão por justa causa dos empregados da Empresa que possuam estabilidade em função de mandato de membro da CIPA, desde que se configure falta grave prevista em lei.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§4- 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, sendo a inobservância desta norma falta passível da medida legal cabível.

I- Para assegurar o bem-estar de seus empregados e a continuidade das operações, seguindo sua política antidrogas, a Empresa fica autorizada a promover revista dos empregados, bem como seus pertences, nos embarques, desembarques e, em caso de fundada suspeita de irregularidades, durante o período de trabalho, sempre na presença do próprio empregado e pelo menos, de duas testemunhas, vedada, a adoção de procedimentos vexatórios.

II- Como reflexo de uma prática adotada mundialmente a EMPRESA está expressamente autorizada a submeter seus empregados e candidatos a emprego a testes de detecção de uso de álcool ou drogas, utilizando-se desse procedimento na admissão e ainda durante a vigência do contrato de trabalho realizando os testes a critério da EMPRESA, vedada, a adoção de procedimentos constrangedores ou vexatórios.

III- Não obstante aos casos acima, conforme Programa de Prevenção ao Uso Indevido de Álcool e de outras Drogas, o empregado poderá, voluntariamente e espontaneamente, reconhecer a necessidade de ajuda e solicitar assistência ao Departamento Médico da Empresa, oportunidade em que a Empresa oferecerá tratamento imediato e em caráter sigiloso ao empregado visando a sua reabilitação profissional. Descaracteriza a espontaneidade o reconhecimento pelo empregado de necessidade de ajuda quando esta ocorrer após o empregado ter sido convocado para a realização do teste.

IV- A procura de ajuda espontânea pelo empregado antes de lhe ser anunciado a realização do teste implicará em que a tal teste não seja submetido.

Atestados Médicos

§5- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa.

I- Atestado médico deverá ser apresentado ao médico da Empresa para fins de validação no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a emissão, para o pessoal administrativo (onshore) e 48 (quarenta oito) horas para o trabalhador *offshore*. A não observância deste dispositivo implicará na não aceitação do atestado e conseqüente desconto dos dias não trabalhados.

II- Entretanto, os atestados médicos e os abonos de faltas poderão ser aceitos se emitidos por médicos particulares desde que avaliados e aceitos pelo médico contratado pela Empresa e ainda estiverem de acordo com a Portaria Executiva n.º 3291 de 20 de fevereiro de 1984 do MTE.

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

IV- Caso um empregado que trabalhe em regime offshore resida fora da Comarca de Macaé/RJ e se julgue impossibilitado de comparecer à Empresa para a avaliação prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou e-mail), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular, e, eventuais resultados de exames de qualquer natureza que a Empresa poderá aceitar ou não, a seu exclusivo critério. A Empresa poderá condicionar a validade de atestados médicos particulares, relatórios e demais documentos não produzidos a pedido da Empresa ao exame do empregado por profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

Exames Médicos

§6- É responsabilidade do empregado em manter atualizados seus exames médicos periódicos, ou qualquer outro determinado pela NR7.

§7- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 8.5.1996 (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- Na hipótese de ter sido o empregado submetido a exame periódico de sua conveniência antes do prazo de 90 dias, conforme estabelecido neste acordo caberá ao departamento médico da Empresa, desde que solicitado por escrito e fundamentado pelo empregado, a autorização para a realização dos exames médicos que se fizerem necessários para comprovação da aptidão para demissão.

§8- Sempre que solicitado pela Previdência Social a Empresa colaborará com a apuração do estado de saúde do Empregado, fornecendo contra recibo os atestados previstos em normas legais ou regulamentares ou que sejam considerados aplicáveis pelo departamento médico da Empresa, para posterior encaminhamento à Previdência Social.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§9- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) 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 eleito para cargo de dirigente sindical, desde que sua candidatura, até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade no estabelecimento, ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do art. 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º da CLT.

I- A estipulação de estabilidade provisória prevista no "caput" desta cláusula fica limitada numericamente a sete dirigentes sindicais, conforme previsão do art. 522 da CLT.

II- O Sindicato se obriga a comunicar à Empresa, dentro de 24(vinte e quatro) horas após a eleição, o nome dos Empregados eventualmente eleitos para cargo de dirigente sindical.

Contribuição Sindical

§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- A respectiva contribuição social além de custear o quadro jurídico da entidade, servirá também para custear os trâmites legais do processo de acordo coletivo.

II- Não caberá desconto a título de contribuição social nos salários dos empregados pertencentes a categorias diferenciadas.

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.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§5- De acordo com o artigo 477 da CLT e seus parágrafos, as resilições de contrato dos empregados com mais de 12 (doze) meses de trabalho efetivo na Empresa, serão homologadas 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- Se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará o infrator obrigado à multa de valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo deverá ser realizada em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Renovação do Instrumento Coletivo

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

§3- As partes acordam 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.

§4- As condições de trabalho ora ajustadas vigoram no prazo assinado para o presente acordo, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho, conforme previsão do Enunciado n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- Estão contemplados pelo presente acordo os empregados que desenvolvem suas atividades (i) *onshore*; (ii) *offshore*; e (iii) de forma mista, ou seja, parte das atividades são desenvolvidas *onshore* e parte das atividades são desenvolvidas *offshore*.

II- Para fins do presente acordo, são empregados:

Onshore – aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente em terra (administrativo);

Offshore – aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente embarcados, em turnos de trabalho de 12 horas;

Regime Misto – aqueles que desenvolvem suas atividades parte em terra e parte embarcado.

§7- Considerando a atividade especial regida pela Lei n.º 5.811/72 e os adicionais legais que devem incidir sobre o salário base de certos empregados;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

§8- Considerando a disposição da Empresa em adequar remunerações a padrões de mercado e, de comum acordo, o entendimento das partes sobre a data-base das categorias representadas pelo Sindicato como 1º de setembro de cada ano;

§9- Considerando as peculiaridades da indústria e a possível cessação de atividades de cada unidade marítima individualmente;

§10- Considerando o interesse em continuar a aproveitar, em certos casos, empregados que trabalham nos escritórios em atividades nas plataformas, bem como de utilizar, nos escritórios, em caráter temporário ou permanente, empregados que trabalham nas plataformas;

§11- Conforme disposto na Instrução Normativa SRT 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*.

§13- Excluem-se do presente acordo os empregados cujas categorias específicas são representadas pelo Sindicato Nacional dos Marinheiros e Moços em Transportes Marítimos, Sindicato Nacional de Marinheiros e Moços de Máquinas em Transportes Marítimos e Fluviais pelo Sindicato Nacional de Oficiais da Marinha Mercante – SINDIMAR, Gerentes de Departamentos e Gerentes de Plataformas, bem como os empregados que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

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

GUILHERME DANTAS ROCHA COELHO
DIRETOR

TRANSOCEAN BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - BANCO DE HORAS

Acordo de Compensação de Horas de Trabalho ("BANCO DE HORAS")

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL – SINDITOB, legalmente constituído e reconhecido na Central Sindical Brasileira, inscrito no CNPJ sob o n.º 39.223.862/0001-19, com sede na Avenida Amaral Peixoto, n.º 471, Sobrado, Miramar, Macaé/RJ, representado pelo seu presidente Amaro Luiz Alves da Silva, portador do CPF n.º 858.184.617-34, doravante simplesmente denominado **SINDITOB** e a empresa **Transocean Brasil Ltda**, inscrita no CNPJ sob o n.º 40.278.681/0001-79, situada na Av. Prefeito Aristeu Ferreira da Silva, n.º 2500, Macaé/RJ, CEP 27930-070, doravante denominada simplesmente **EMPRESA,** por seu representante legalmente constituído na forma de seu contrato social, concordam em celebrar o seguinte **ANEXO I AO ACORDO DE TRABALHO 2011/2012**, abrangendo os empregados da Empresa que prestam ou venham a prestar serviços nos estabelecimentos em terra (doravante designados "empregado onshore") que se regerá pelas seguintes clausulas e condições:

Considerando as peculiaridades da indústria, sobretudo mobilidade da frota (unidades marítimas) de país para país em que os serviços da Empresa são ou podem ser prestados, assim como o possível aumento e posterior diminuição das atividades da Empresa periodicamente antes que seja possível concluir o treinamento ou promoção ou contratação de empregados onshore, na medida do necessário;

Considerando o disposto na Lei 9.601/98; e

Considerando que o Sindicato e a Empresa estão comprometidos e alinhados na iniciativa de não permitir perda de renda para os empregados onshore sem compensação em folgas a serem gozadas em períodos de menor atividade da Empresa;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Resolvem, de comum acordo, a Empresa e o Sindicato estabelecer as seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira – A Empresa reconhece o Sindicato como o representante de todos

os empregados onshore, excluídos aqueles dispensados de registrar a freqüência, ocupantes de cargos de supervisão, engenharia e gerência, em virtude da natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, uma vez que não estão sujeitos a controle de jornada e, por conseguinte, às regras aqui estabelecidas.

Cláusula Segunda - A carga horária da Empresa permanecerá de 8 (oito) horas de trabalho por dia, e 40 (quarenta) horas semanais, com intervalo de 01:30h (uma hora e meia) para refeição e descanso.

Parágrafo Primeiro. Cada hora acumulada dentro do BANCO DE HORAS será compensada da seguinte forma:

De Segunda-feira a Sexta Feira - para cada 01 (uma) hora acumulada será equivalente a 01 (uma) hora a ser compensada;

Sábados, Domingos e Feriados - para cada 01 (uma) hora acumulada será equivalente a 02 (duas) horas a serem compensadas.

Parágrafo Segundo. Cada hora acumulada dentro do BANCO DE HORAS que não seja compensada após o período estabelecido neste Anexo, será indenizada da seguinte forma:

De Segunda-feira à Sexta Feira – as horas extraordinárias acumuladas e não compensadas serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento);

Sábados, Domingos e Feriados – as horas extraordinárias acumuladas e não compensadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento);

Cláusula Terceira - 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 previsto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas em lei.

Cláusula Quarta - O limite mensal máximo de horas positivas não poderá ultrapassar 30 (trinta) horas, devendo o empregado proceder à compensação, não podendo

ultrapassar o período de 12 (doze) meses.

Parágrafo Primeiro. Não será permitida a compensação do intervalo para refeição e descanso.

Parágrafo Segundo. A carga horária será apurada mensalmente no 15º (décimo quinto) dia de cada mês, relativamente ao mês anterior.

Parágrafo Terceiro. Todas as compensações deverão ser ajustadas previamente com o supervisor imediato do empregado, com base na demanda de serviços e a critério da EMPRESA.

Parágrafo Quarto. Os empregados poderão ter acesso ao histórico do saldo de horas computadas no "BANCO DE HORAS", quando solicitado.

Parágrafo Quinto. Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, inclusive em razão de acidente do trabalho, o saldo positivo de horas existente no "BANCO DE HORAS" será pago ao empregado quando do seu afastamento, observados os prazos legais de pagamento de salários.

Parágrafo Sextò. Sem prejuízo ao disposto neste acordo, caso as horas não sejam compensadas no período de 12 (doze) meses, o empregado receberá, juntamente com o salário do mês subseqüente ao término do referido período, as horas creditadas a seu favor no "BANCO DE HORAS", sem qualquer acréscimo além daquele previsto neste instrumento como compensação por trabalho em regime de horas extraordinárias.

Parágrafo Sétimo. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, o empregado receberá, juntamente com o pagamento das demais verbas rescisórias, as horas creditadas a seu favor no "BANCO DE HORAS", tendo por base de cálculo o salário do dia da extinção do contrato de trabalho, sem qualquer acréscimo, bem como, na hipótese deste saldo resultar negativo, será o mesmo compensado com os valores rescisórios devidos.

Cláusula Quinta - O presente instrumento de Compensação de Horas de Trabalho – Banco de Horas terá a validade de 12 (doze) meses, a contar de 01º de Setembro de 2011, podendo ser renovado, mediante acordos formalizados com o Sindicato de

Classe.

E estando as partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente instrumento para que surta seus efeitos jurídicos legais.

Transocean Brasil Ltda.

Guilherme Dantas Rocha Coelho

Diretor Geral

Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil

Amaro Luiz Alves da Silva

Membro da Diretoria Colegiada