ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001911/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/12/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054804/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46670.003079/2009-85
DATA DO PROTOCOLO: 14/12/2009

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

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

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.

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 do pessoal de base da Empresa, serão reajustados em 4.5% (quatro e meio por cento) a partir da data base de 1º de setembro de 2009.

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.

Das Horas Extras

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

Dobra e Feriado

§5- Sem prejuízo das horas extras, empregados offshore terão direito a acréscimos nas seguintes hipóteses:

a) O dia extra dos empregados offshore terá a previsão da dobra, acrescendo-se o adicional de 75% (setenta e cinco por cento); e

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

c) 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.

d) Exceto se o trabalho for remunerado na forma prevista pela letra (a), sempre que o regime de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados nacionais de 1° de janeiro, 21 de abril, 1° 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 imperiosa 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 gozo de folga remunerada ou indenização, conforme previsto neste acordo.

Bônus de Segurança

§6- Sujeito às condições estipuladas neste instrumento, os Empregados Offshore farão jus a um prêmio mensal denominado "***bônus de segurança***" no valor de R$253,00 (duzentos e cinquenta e

três reais).

I- Terão direito a receber o bônus de segurança todos os empregados de uma determinada unidade marítima quando não houver qualquer caso de atendimento em enfermaria que prescreva afastamento (ou evento mais sério) a bordo da unidade respectiva no período compreendido do primeiro ao último dia de cada mês calendário.

II- Será considerado, para fins de aplicabilidade do bônus de segurança, o atendimento em enfermaria que prescreva afastamento temporário ou permanente, bem como atendimento para evento mais grave, ficando excluído qualquer atendimento a empregados de empresas não signatárias do presente desde que o incidente não tenha sido gerado por empregado da Empresa.

III- Sem prejuízo do direito da Empresa de ressarcir-se de todos os prejuízos causados pela reserva da vaga reservada e, em caso de reincidência, após notificação pela Empresa, considerar-se falta grave passível da aplicação da pena de dispensa por justa causa, a falta do empregado ao embarque, sua saída antecipada da plataforma ou a advertência por escrito e em virtude de qualquer infração do empregado durante o mês calendário a que o bônus de segurança diga respeito, dará direito à Empresa de não pagar o bônus de segurança ao empregado, sem prejuízo do pagamento aos demais empregados, se atendida a condição prevista no Parágrafo Primeiro acima.

Bônus de Treinamento

§7- 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$150,00 (cento e cinquenta reais) por dia de treinamento, que não será, no entanto, aplicável no caso de participação de empregados em programa supletivo ou equivalente, para obtenção de diploma de 1° e/ou 2° grau, ainda que a EMPRESA se disponibilize a pagar diretamente a uma instituição de ensino de livre escolha da EMPRESA ou por reembolso ao empregado, satisfeitas, as condições estabelecidas pela EMPRESA.

I- Terão direito a receber o bônus de treinamento todos os empregados 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.° 5.811/72, quer em gozo de férias, 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, 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 útil.

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.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§8- 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 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 e os filhos e ou enteados solteiros maiores, de 18 a 24 anos.

II- A condição de companheira 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

§9- 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.

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.

I- Entende-se por residência o local declarado pelo empregado à Empresa no ato da admissão.

§2- A Empresa deverá ser obrigatoriamente comunicada, com antecedência de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas, da falta e/ou atraso ao embarque por qualquer empregado, o qual justificará 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 reserva de sua vaga e, havendo repetição da conduta, após notificação pela Empresa, será considerada falta grave, passível da pena de dispensa por justa causa.

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 mais bem remunerada, tendo a Empresa à opção, com base na avaliação do trabalho do empregado na função interina, de tornar o remanejamento permanente, com o maior salário, ou retorná-lo à antiga função, com o salário original.

§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.

§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 prejudicado, 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.

Transferência do Regime de Trabalho

§6- Poderá a Empresa reduzir temporariamente o salário base dos empregados que trabalham em terra, quando e se houver 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.

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.

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§8- 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, 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 e enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

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 (embarcados), 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, as horas extras e os feriados.

§2- O regime de trabalho de 14 x 14 dias estabelecido neste Acordo Coletivo e estatuído na Lei n.º 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado mediante a adoção de um regime de 21 x 21 ou 28 x 28 se assim entender necessário a Empresa, estando no entanto essa flexibilização sujeita à expressa concordância e por escrito do empregado, com obrigatória comunicação ao Sindicato.

Pessoal Alocado no Exterior

§3- O empregado poderá permanecer 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, no período de até 28 (vinte e oito) dias consecutivos, 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.

I- Fica em conseqüência do regime previsto acima, assegurado ao empregado o repouso correspondente de 28 (vinte e oito) dias, sem prejuízo das demais vantagens previstas por lei.

§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 28 dias de trabalho no exterior por 28 dias de

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.

§6- Enquanto permanecerem sob o regime de 28 dias de trabalho no exterior por 28 dias de descanso no Brasil, o "bônus de segurança" de R$253,00 (duzentos e cinquenta e três reais) de que trata o presente acordo coletivo estará suprimido.

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 expedidas 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 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.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§4- É proibida a posse ou transporte, a qualquer título, o consumo, ou o trabalho sob efeito de bebidas alcoólicas, narcóticos e outras drogas ilícitas no local e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa, considerando-se falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de dispensa por justa causa.

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 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.

Atestados Médicos

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

I- 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.

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

III- Caso um empregado que trabalhe em regime offshore resida fora da Comarca de Macaé/RJ e se julgue impossibilitado de comparecer à Empresa para a avaliação prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou e-mail), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular, 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- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

§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 Profissionográfico Previdenciário)

§9- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico 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 administração 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 contida neste instrumento 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 5(cinco) dias 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 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 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 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, 45 (quarenta e cinco) dias a contar do referido desconto, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§4- De acordo com o artigo 477 da CLT e seus parágrafos, as rescisões 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 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 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o Instrumento 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

§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- 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;

§7- 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;

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

§9- 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;

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

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

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

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

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

GUILHERME DANTAS ROCHA COELHO
PROCURADOR
TRANSOCEAN BRASIL LTDA