ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001886/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051595/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002124/2011-43
DATA DO PROTOCOLO: 06/09/2011

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

WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.681.287/0002-02, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIS GUILHERME FERNANDES BARRETO e por seu Presidente, Sr(a). JOAQUIN GERONIMO OBREGON;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário-base praticado em agosto de 2011, sendo que qualquer antecipação de reajuste feita pela empresa após a concessão do reajuste salarial

referente ao período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 poderá ser deduzido do reajuste ora previsto.

I- O reajuste previsto no §1º acima somente será concedido para os empregados que já estavam contratados pela Empresa até 1º de setembro de 2010. Os empregados que foram contratados posteriormente a 1º de setembro de 2011 não terão seus salários reajustados, em razão de já terem sido contratados com salários atualizados.

§2- O pagamento do salário mensal dos empregados será efetuado da seguinte maneira: 40% (quarenta por cento) no dia 15 de cada mês, ou no último dia útil anterior ao dia 15, e 60% (sessenta por cento), no último dia útil de cada mês, mediante depósito em conta-corrente. Os empregados deverão manter atualizados seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime de trabalho *offshore* com jornada de 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento)
- Horas de repouso e alimentação de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento)
- Adicional de acordo sindical 6,5% (seis vírgula cinco por cento)
- **TOTAL: 95% (noventa e cinco por cento)**

I- Os empregados da Empresa em regime offshore que exercerem funções de confiança ou cargos de supervisão receberão, além dos adicionais acima indicados, um adicional complementar de 30% a título de "*Adicional de Supervisão*" (que substituiu o "*adicional de sobreaviso*" anteriormente pago pela Empresa), totalizando um percentual de 125%. As partes ajustam que esse adicional não poderá ser estendido aos demais empregados, salvo se vierem a exercer, de forma definitiva, função de confiança ou cargo de supervisão.

II- Os adicionais noturno e de horas de repouso e alimentação já incluem o valor proporcional à periculosidade.

III- O adicional noturno destina-se a compensar a execução dos serviços no período compreendido entre as 22hs de um dia e as 5hs do dia seguinte. Nos termos do Enunciado n.º 112 do Tribunal Superior do Trabalho ("TST"), não se aplica a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore.

IV- A concessão pela Empresa de aparelho celular, bip, radio, blackberry ou quaisquer outros instrumentos de comunicação a seus empregados não configurará o regime de sobreaviso.

§2- Os empregados contratados para trabalhar em regime *onshore*, quando eventualmente demandados para a prestação de serviços offshore, receberão somente os adicionais de periculosidade de 30% e noturno de 26%, este último se o serviço for prestado no período compreendido entre 22hs de um dia e 5hs do dia seguinte, já incluindo o valor proporcional à periculosidade. Os adicionais somente serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado trabalhar *offshore* e o cálculo será proporcional ao número de dias em que permanecerem embarcados (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observado o disposto no item I abaixo, sem prejuízo da folga adquirida (que será de

1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).

I- O pagamento dos adicionais não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 12 (doze) horas. Caso a visita ou estada do empregado ultrapasse essa duração, ele(a) fará jus ao recebimento dos adicionais de forma proporcional ao período embarcado e não cumulativa, na forma prevista no caput do parágrafo 2º.

Das Horas Extras

§3- A Empresa pagará a seus empregados que trabalham em regime *offshore* o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado (ainda que trabalhadas durante o período da dobra do empregado) e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingos e feriados. A realização de horas extras deve ser previamente aprovada pela Empresa.

I- O cálculo das horas extras será feito aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) para se calcular o valor do salário-hora.

II- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa.

III- As partes concordam que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho *offshore* não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa, não podendo ser tratado como tal.

§4- A Empresa pagará a seus empregados *onshore* o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingo e feriado. A realização de horas extras deve ser previamente aprovada pela Empresa.

I- O cálculo destas horas extras será feito aplicando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para se calcular o valor do salário-hora.

§5- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exercem cargos de confiança na Empresa ou que trabalhem externamente, nos termos do artigo 62, I e II da CLT.

§6- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados *onshore* e *offshore*, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais e relógios de ponto eletrônicos.

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional offshore por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.*** Caso o dia da dobra recaia sobre um feriado, não será devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto nesse parágrafo.

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados offshore, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

II- Na hipótese do trabalhador *offshore*, após a realização da dobra, apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho, acidente de trabalho e ASO inapto.

III- A empresa não aceita a realização de dobras por solicitação do empregado.

§8- As partes convencionam que a Empresa poderá instituir um banco de dias para os empregados *offshore*, de forma que os dias extras trabalhados sejam compensados posteriormente, no prazo máximo de 6 (seis) meses.

I- Caso as folgas não sejam gozadas no prazo de 6 (seis) meses, a Empresa deverá indenizá-las de acordo com o previsto no item I do §3 acima.

Feriado

§9- Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: 1º de janeiro; 21 de abril; Sexta-Feira da Paixão; 1º de maio; Corpus Christi; 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro; e 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado e será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Saúde

§10- A Empresa concederá aos empregados e a seus dependentes planos básicos de assistência médica e odontológica, contratados com empresas de sua livre escolha, sem custo para os empregados.

I- Compreendem-se como dependentes para fins do benefício: **(i)** a(o) esposa(o) ou companheira(o) e **(ii)** os filhos até 18 (dezoito) anos, desde que solteiros e desempregados.

Seguro de Vida

§11- A Empresa concederá seguro de vida a seus empregados, em seguradora de sua livre escolha, sem custo para os empregados

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa compromete-se a fornecer cartão-alimentação para os empregados *offshore* até o valor de R$270,00 (duzentos e setenta reais) e a fornecer ticket-refeição ou alimentação no local para os empregados *onshore* até o valor de R$27,00 (vinte e sete reais), a título de auxílio alimentação, com participação mensal dos empregados no valor de R$4,38 (quatro reais e trinta e oito centavos).

§13- As partes signatárias deste Acordo concordam que todos os benefícios concedidos pela Empresa nos parágrafos 9, 10 e 11 não terão caráter salarial para todo e qualquer efeito legal, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da Empresa.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá vale-transporte para seus empregados onshore desde que expressamente solicitado pelo mesmo. As partes concordam que o empregado participará dos custos de transporte mediante desconto em folha do percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base, conforme disposto no Decreto n.º 95.247/87.

§15- A Empresa fornecerá transporte necessário ao deslocamento de seus empregados para a prestação de serviços offshore. A Empresa pagará ajuda de custo para deslocamento e acomodação até o local de embarque para a realização de serviços offshore no valor único mensal de R$220,00 (duzentos e vinte reais), sendo que este valor não será considerado salário para todo e qualquer efeito legal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no artigo 488 da CLT, em caso de demissão sem justa causa por parte da Empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no primeiro dia subsequente ao término do período de descanso/folga a que o empregado teria direito.

I- A falta do aviso prévio por parte da Empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (quatorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no artigo 488 da CLT, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no primeiro dia subsequente ao término do período de descanso/folga a que o empregado teria direito.

I- A falta de cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará à Empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso. Da mesma forma, caso o empregado queira, por qualquer motivo, antecipar a data do término do contrato, ele(a) terá descontado o período faltante ao período de folga a que tinha direito.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho *offshore*, condição indispensável à execução dos serviços a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante seu período de folga.

I- Caso o empregado apresente seu pedido de demissão durante o cumprimento de seu regime de trabalho a bordo, a empresa poderá exigir o cumprimento do aviso prévio a bordo

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa, a seu critério e por mera liberalidade, poderá oferecer a seus empregados cursos de qualificação profissional e de aprimoramento.

I- Na hipótese do empregado pedir demissão ou caso seja demitido por justa causa durante ou em até 1 (um) ano após a conclusão de curso custeado pela Empresa, o empregado deverá ressarcir 80% (oitenta por cento) do investimento à Empresa, incluindo as despesas de transporte, acomodação e alimentação que porventura tenham sido necessárias à realização do curso. A Empresa promoverá o desconto do saldo devedor das verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, observados os limites legais, sem prejuízo de eventuais medidas judiciais que podem ser

tomadas pela Empresa, a fim de ver restituído o saldo devedor que não for descontado em rescisão ou quitado espontaneamente pelo empregado.

II- Caso o empregado inicie o curso e não o conclua por qualquer motivo, salvo força maior, a Empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido, incluindo as despesas necessárias a sua realização. Na hipótese do empregado ser demitido ou pedir demissão antes de quitar seu débito referente ao ressarcimento do curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor das verbas devidas pela rescisão do contrato de trabalho, observados os limites legais.

§2- Caso o empregado participe de curso de qualificação técnica custeado pela Empresa em seu período de folga, esta será remunerada pelo valor de R$250,00 (duzentos e cinqüenta reais), por dia de curso que coincida com dia de folga. Esse valor já remunera o período de folga não gozado, não havendo qualquer outro pagamento adicional a ser feito pela Empresa ou direito a novo dia de folga pelo empregado

§3- Caso o empregado participe de curso de aprimoramento profissional (notadamente, cursos de língua estrangeira e cursos de nível superior) custeado ou não pela Empresa, em seu período de folga, não será devido qualquer valor pela Empresa pelo tempo de atendimento ao curso, não caracterizando tempo à disposição da Empresa.

§4- Em situações excepcionais, a Empresa poderá custear ou fornecer cursos de reabilitação profissional e/ou pessoal para seus empregados. Nestes casos, os Empregados se comprometerão a atender as sessões, não podendo faltar mais do que 10% (dez por cento) das sessões, cuja análise será feita de forma mensal, sob pena de advertência, suspensão e até dispensa.

Normas Disciplinares

§5- A impossibilidade de comparecimento ao embarque para a execução de serviços *offshore* deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado.

I-A falta de comunicação autoriza a Empresa a cobrar do empregado a multa cobrada pela RTA, relativamente à vaga ora reservada.

II- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penalidades de advertência e, na reincidência, a suspensão disciplinar, após será demitido.

§6- A impossibilidade de comparecimento para trabalho *onshore* - nos escritórios e bases de apoio operacional - deve ser comunicada à Empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas da ocorrência do evento que impossibilita o empregado de exercer suas funções, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado. A ausência de comunicação no prazo ora estipulado implicará no desconto de um dia de salário do empregado, até que haja a regularização dessa situação junto à Empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- Quando o empregado estiver impossibilitado de exercer suas funções embarcado ou a demanda operacional não justificar seu embarque, o empregado deverá cumprir jornada nas bases operacionais e escritórios da Empresa (ou em outros locais por ela determinados).

I- As partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento sem exercer efetiva atividade operacional *offshore*, será observada a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. As partes acordam que, mesmo que o empregado esteja recebendo os adicionais previstos pela execução dos trabalhos *offshore*, a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará as folgas previstas na Lei n.º 5.811/1972 (24 (vinte e quatro) horas de descanso para cada 12 (doze) horas de trabalho efetivo).

§8- Quando houver necessidade dos empregados *onshore* executarem trabalho *offshore*, o salário-base a ser percebido pelo desempenho das funções no mar territorial e os adicionais a que fará jus o empregado embarcado deverão resultar em uma remuneração igual ou superior àquela percebida

pelo empregado quando do exercício de trabalho *onshore*.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho *onshore*, o salário-base percebido pelo desempenho das funções em terra passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período. Os adicionais decorrentes do trabalho *offshore* não serão incorporados ao salário, na medida em que cessarão as causas e as condições para sua concessão.

§9- Quando houver necessidade dos empregados que trabalham regularmente *offshore* executarem trabalho *onshore*, a remuneração percebida deverá ser igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando do exercício de trabalho embarcado.

I- No caso de retorno do empregado para o trabalho *offshore*, sua remuneração passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho onshore, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período.

II- Na hipótese de transferência definitiva com supressão dos adicionais inerentes ao regime offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do art. 9º da Lei n.º 5.811/1972, correspondente a um só pagamento igual à média dos adicionais percebidos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à transferência, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime *offshore*.

§10- Em qualquer das hipóteses previstas e ressalvado o disposto no §8º do item II supra, a transferência somente será realizada com atenção ao disposto nos arts. 468 e 469 da CLT se houver a anuência por escrito do empregado.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

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

Estabilidade na Aposentadoria

§12- Os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa e dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, contarão com estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I- O benefício fica condicionado à comunicação, pelo empregado à Empresa, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria até 30 dias antes do início do período da estabilidade provisória ora previsto.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Os empregados que exercem regularmente suas atividades no mar territorial (*offshore*) são sujeitos à jornada de 12 (doze) horas diárias. Os empregados que exercem regularmente suas atividades nos escritórios e bases de apoio operacional (*onshore*) são sujeitos à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho

("CLT").

§2- Os empregados que embarcam para a realização de trabalho offshore prestam serviços por 14 (quatorze) dias consecutivos e folgam 14 (quatorze) dias. Na remuneração percebida pelos empregados já está compreendida a remuneração dos dias destinados ao descanso semanal remunerado e às folgas.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§3- A Empresa fica autorizada a instituir com seus empregados, a qualquer momento e sem necessidade de novo acordo por escrito com o Sindicato, 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. Esse sistema de compensação é denominado banco de horas.

I- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada em domingo ou feriado, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

§4- O prazo do acordo de compensação de horas não poderá ultrapassar 6 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos no presente Acordo. De toda forma, fica pactuado que, em caso de haver crédito em favor do empregado ao término de 6(seis) meses, a Empresa poderá estender o prazo ora estipulado por mais 6 (seis) meses, visando equilibrar as relações e zerar o saldo do empregado.

I- Independentemente do prazo fixado no parágrafo acima, sempre que o número de horas extras lançadas no banco de horas exceder a 120 (cento e vinte) horas para os empregados *offshore* e 60 (sessenta) horas para os empregados *onshore*, a compensação deverá ocorrer imediatamente ou, caso não seja possível, as horas extras deverão ser pagas em até 2 (dois) meses subsequentes ao mês em que se atingir o limite ora previsto.

§5- Em caso de término do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, o empregado não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Se o término do contrato ocorrer por justa causa ou por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas, em suas verbas rescisórias, observados os limites legais.

§6- Nos termos do art. 59 da CLT, fica dispensada a formalização de acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo entre a Empresa e o empregado, ficando vedada a compensação de horas em domingo e feriado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- As partes asseguram aos empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo resguardado aos empregados o direito de recusa à prestação de suas atividades, caso as condições de trabalho possam colocar em risco sua integridade física.

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 o risco seja atestado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II, e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

§2- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais ("EPI"), quando necessário, e dever dos empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação.

I- Será considerada falta disciplinar, o descumprimento da obrigação de uso e conservação dos EPI, podendo ensejar a demissão do empregado.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando falta a inobservância dessa norma, passível de demissão.

I- A política da Empresa de 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, com essa finalidade, solicitar a realização de testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques dos empregados offshore, sendo passível de demissão o empregado que for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares ou pelo SUS deverão ser avaliados pelo Médico do Trabalho da Empresa, a quem compete aboná-los ou não, para efeito de justificativa da falta e deverão obrigatoriamente conter o Código Internacional de Doenças ("CID"), o tempo de dispensa concedido ao empregado, por extenso e numericamente, e, quando necessário, estar acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que sejam necessários para validar a necessidade de afastamento do empregado do trabalho.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas após sua emissão, sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, assim como os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer à empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou por qualquer outro meio eletrônico. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou por outro meio eletrônico não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa no primeiro dia de retorno ao trabalho, sob pena de sofrer desconto em seu salário pelos dias de afastamento.

Exames Médicos

§5- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5. da NR 7, 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. Uma cópia do mesmo será fornecida ao Sindicato no ato da homologação da rescisão.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a Empresa autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

II- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa, sob pena de ser considerado apto ao trabalho e/ou válida à demissão, conforme o caso.

§6- A Empresa fornecerá ao empregado atestados de afastamento, de salário ou outros sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá, quando necessário, 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 NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até 1 (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 à estabilidade.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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 empregados sindicalizados, a ser descontada apenas 1 (uma) vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor do Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente pelo empregado filiado, a título de "mensalidade sindical", desde que por este autorizado, mediante carta do empregado, encaminhada à Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos empregados que sofreram o desconto, bem como o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§4- O aviso de dispensa deverá especificar se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§5- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa serão realizadas no Sindicato e, na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de 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 DÉCIMA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2- 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 Instrumento Coletivo

§3- Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente Acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de apenas uma multa no valor de R$200,00 (duzentos reais), devida à parte prejudicada, ainda que mais de uma cláusula seja violada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

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

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 à sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem à categoria dos aquaviários e os integrantes de categoria profissional diferenciada.

§8- Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 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 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 seus efeitos jurídicos legais.

E, estando as partes convenentes justas e acordadas, transmitem o presente 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

LUIS GUILHERME FERNANDES BARRETO
DIRETOR
WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA

JOAQUIN GERONIMO OBREGON
PRESIDENTE
WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA