ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002095/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/10/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR049642/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001384/2010-11
DATA DO PROTOCOLO: 15/09/2010

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). LUSVALDINO DA LUZ DIAS;

E

AETI ALLIANCE GROUP BRAZIL SISTEMAS E SERVICOS EM ENERGIA LTDA., CNPJ n. 12.009.773/0001-18, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). JOSE OCTAVIO ROCHA NETO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Salário Base
Adicional de Periculosidade..... 30%
Adicional Noturno 26%
Adicional Intervalo (HRA)..... 32,50%

I- Fica estabelecido que o turno ininterrupto de revezamento do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, está plenamente atendido pelos turnos de revezamento previstos nos arts. 3º e 4º da Lei Federal nº 5.811/72 e, quando realizados, deverão ser remunerado com o pagamento de um adicional de 52% (cinquenta e dois por cento), calculado sobre o salário-base, adicional este que equivale a 30 (trinta) horas extras mensais calculadas à razão de 100% (cem por cento) sobre o salário-base acrescido do adicional de periculosidade e do adicional noturno. Este adicional de 52% (cinquenta e dois por cento) calculado sobre o salário-base denomina-se "horas-acordo".

§2- Fica, por meio do presente, a Empresa obrigada a remunerar seus empregados em terra (*onshore*) com o adicional de periculosidade, na base de 30% (trinta por cento), tendo em vista as condições especiais de trabalho verificadas, excluídos de perceber este adicional, aqueles que laboram no setor administrativo.

§3- A partir de 1.º de setembro de 2010, a Empresa instituirá para os soldadores e caldeireiros que trabalham em terra (*onshore*) um adicional denominado de "Produtividade de Trabalho em Terra" (PTT), adicional este que será calculado à razão de 25% (vinte e cinco por cento) apenas sobre o salário-base, sem a integração do adicional de periculosidade.

§4- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime *onshore* (embarque esporádico), este receberá os adicionais previstos neste instrumento, proporcionais e referentes ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando os mencionados adicionais à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

I- Fica pactuado entre as partes que, se houver a necessidade de embarque esporádico de caldeireiros e soldadores contratados pelo regime em terra (*onshore*), estes deixarão de ser remunerados com o adicional de produtividade de trabalho em terra (PTT), proporcionalmente ao período embarcado.

II- O empregado que trabalhar no sistema de embarque esporádico terá direito a um dia de folga para cada dia de trabalho embarcado, ficando estabelecido que, caso permaneça embarcado por período superior a quatorze dias, receberá as dobras previstas neste instrumento para o labor embarcado.

Das Horas Extras

§5- As horas extraordinárias laboradas pelos empregados embarcados (*offshore*), quando não compensadas com as folgas correspondentes, serão remuneradas com adicionais, devidamente calculados sobre o valor da hora normal, de 50% (cinquenta por cento) quando laboradas de 2.ª feira a sábado e de 100% (cem por cento) se trabalhadas em domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas.

§6- As horas extras dos empregados que trabalham em terra (*onshore*) serão pagas com adicionais de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de 2.ª feira a sábado, e 100% (cem por cento) se trabalhadas em domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 horas.

I- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na Empresa, assim considerados, para efeitos deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, movimentar contas bancárias em nome da Empresa, representar esta última perante quaisquer autoridades, mas também aqueles que por força dos cargos que ocupam dispõem de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

§7- As horas extraordinárias previstas no presente acordo somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a Empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses estabelecidas no art. 61 da CLT do mesmo diploma legal.

Dobra

§8- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo (*offshore*), em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, inclusive a folga, obedecendo, ao critério abaixo, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados a mais em folgas, conforme fórmula adiante: ***salário base +adicionais/30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional /30 = valor dia x n.º. dias não folgados x 1.0.***

II- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado médico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, excetuado os casos de acidentes e ASO inapto, quando estes forem, impreterivelmente, atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

III- Caso o empregado, após realizar uma dobra a bordo da plataforma da empresa, apresente atestado médico, restará impedido de realizar outra dobra durante 3 (três) meses, salvo em caso de solicitação da empresa.

§9- Ressalvada a flexibilidade da jornada de trabalho prevista neste acordo, qualquer empregado regido pela Lei 5811/72 , poderá ficar até 21 dias a bordo, nos casos de: (i) problemas e/ou atrasos no transporte entre a Sonda e o Porto ou Aeroporto, (ii) nas hipóteses de caso fortuito ou força maior, (iii) falta injustificada do substituto, ou ainda, (iv) atestado médico auxílio doença, acidente de trabalho, férias e/ou licença paternidade de seu substituto.

Feriados

§10- Os feriados nacionais: 1.º de janeiro, 21 de abril, 1.º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 7 (sete) ao ano, quando trabalhados à bordo, serão pagos como dias extras, de acordo com a seguinte fórmula: ***salário-base + adicionais / 30 = valor do feriado trabalhado.***

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda 6ª feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador *Offshore*. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago como dia extra, de acordo com a fórmula especificada no "§10".

Auxílio Saúde

§11- A Empresa poderá proporcionar ao trabalhador, desde que com a expressa concordância deste, plano de saúde compartilhado de assistência médica, sendo facultada a cobrança ao empregado de até 50% (cinqüenta por cento) do custo individual do plano de saúde contratado, através de desconto em folha, sem integração salarial quanto à parte que couber à Empresa, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho ou

conforme o item I seguinte.

I- Caso o trabalhador sofra acidente que não seja caracterizado como acidente de trabalho, a eficácia do plano de saúde cessará, independentemente de aviso ou notificação, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do referido acidente não relacionado com o trabalho, devendo o empregado arcar com o custo total do plano.

II- Fica estabelecido que o plano de saúde aqui previsto não é extensivo aos dependentes legais dos trabalhadores, devendo o empregado arcar com o valor total do referido plano, caso insira qualquer dependente como beneficiário, sendo certo que a vigência do plano para os dependentes seguirá as mesmas regras previstas no §11 e item I acima.

III- Fica estabelecido que a Empresa comunicará aos trabalhadores efetivos as novas regras no que tange ao plano de saúde e dará ciência por escrito aos novos empregados no ato da contratação.

Seguro de Vida

§12- A Empresa poderá proporcionar a seus empregados seguro de vida em grupo, sem ônus e sem integração salarial, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho ou em conseqüência de acidente que não seja caracterizado como acidente de trabalho.

Auxílio Alimentação

§13- A Empresa poderá fornecer aos empregados que trabalham em terra (*onshore*) alimentação em seu refeitório, exclusivamente nos dias laborados, sem nenhum ônus para os trabalhadores, não se incorporando esse benefício à remuneração dos obreiros para quaisquer fins.

I- A alimentação e o alojamento/hospedagem serão fornecidos aos empregados embarcados, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei 5.811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação da Lei de Regência.

Auxílio Transporte

§14- Aos empregados que trabalham embarcados e que residam em local distante da sede da Empresa ou da área geográfica do local de apresentação para fins de embarque, será concedido o transporte de ida ao trabalho e de volta à sua residência, em conformidade com a política da Empresa, sem ônus para o empregado. Para efeito desse benefício, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no ato da admissão na Empresa. Caso o empregado mude de endereço antes de completar 06 (seis) meses de trabalho arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado. Este benefício não configura horas extras de percurso e nem se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer fins.

§15- Faculta-se à Empresa proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral dos empregados que laboram em terra (*onshore*), na forma do art. 8º da Lei Federal nº 7.418/1985. Não sendo viável essa modalidade de transporte e também não sendo viável o modo normal de fornecimento do vale-transporte urbano, uma vez que alguns empregados residem em outros Municípios, faculta-se à Empresa, conforme o caso, o fornecimento de vale-transporte em dinheiro aos empregados que dele necessitem. Em qualquer das hipóteses, será descontada do empregado, o percentual de 6% (seis porcento) de seu salário-base.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa, por um período de 24 (vinte e quatro) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se ou se for dispensado por justa causa, o trabalhador ressarcirá a Empresa um percentual referente ao custo total do curso, inclusive os gastos com logística, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 12 meses	80%
Do 13 a 24 meses	60%
Após 24 mês	Isento

§2- Durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

I- Na ocorrência de uma ou de ambas as hipóteses acima descritas, a EMPREGADORA solicitará o ressarcimento total do valor ora investido, tais como: transporte, hospedagem e "no show".

II- Tal ressarcimento se dará, de comum entendimento com o empregado, podendo ser efetuado por meio de desconto mensal de seu salário e/ou no ato da rescisão do contrato de trabalho.

III- Caso a Rescisão do Contrato de Trabalho se dê antes da quitação do pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente das verbas rescisórias devidas. Ocorrendo a rescisão do contrato e se ainda houver inadimplemento por insuficiência de saldo das verbas resilitórias eventualmente devidas ao ex-empregado, este assinará termo de confissão de dívida no valor do saldo devedor em favor da EMPREGADORA, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§3- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa deverá arcar com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

§4- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta de comunicação prévia de ausência ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado uma multa no valor de R$550,00 (quinhentos e cinquenta reais) referente à vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado ainda às penalidades de advertência e, na reincidência, de suspensão disciplinar e, no caso de reiterada reincidência, poderá ser sumariamente dispensado.

II- Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT e o disposto no parágrafo quarto acima, os empregados que não observarem este dispositivo, terão os dias não trabalhados descontados, cujas faltas repercutirão no cômputo do período aquisitivo das férias anuais, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Na hipótese da Empresa remanejar o empregado para treinamento que implique no exercício de função superior, o obreiro receberá o mesmo salário previsto para esta função durante o período de treinamento, sendo que este não poderá exceder a 3 (três) embarques em se tratando de trabalho *offshore* e a 90 (noventa) dias quando se cuidar de trabalho em terra (*onshore*). Após esse período, adaptando-se à nova função e de acordo com a avaliação da Empresa, será o empregado promovido. Caso contrário, retornará o trabalhador à sua função anterior.

§6- Se a Empresa remanejar um empregado para substituir temporariamente outro trabalhador e que implique, provisoriamente, no exercício de função superior, o empregado substituto receberá o salário correspondente ao da função superior somente durante o período em que ocorrer a substituição.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

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

Estabilidade à Aposentadoria

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados que laboram em sistema de embarque (*offshore*) observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, desempenhando a referida jornada em 14 dias e desfrutando de igual período de folga (14x14).

§2- O regime de 14 dias de trabalho por 14 dias de folgas (14x14 - *offshore*) estabelecido neste acordo e dentro dos limites da Lei Federal nº 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção do regime de 21 dias trabalhados por 21 dias folgados (21x21) ou de 28 dias de trabalho por 28 dias de folgas (28x28), se assim entender necessário a Empresa, estando, no entanto, essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

§3- A jornada de trabalho dos empregados dos setores administrativos e terrestres (*onshore*) será de 8 horas diárias, limitando-se o módulo semanal em 44 (quarenta e quatro) horas normais.

Compensação da Jornada de Trabalho

§4- A Empresa, por meio do presente, fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, acrescer/aumentar ligeiramente a jornada de determinados dias da semana em função de outro suprimido, com o objetivo de eventual redução ou supressão do trabalho aos sábados, do labor às segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras e do trabalho em sextas feiras que sucedem feriados às quintas-feiras, bem como 2ª feira de carnaval e quarta-feira de cinzas (meio expediente), configurando-se, assim, os chamados dias-ponte ou feriados-ponte.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§5- Também por meio da presente, autoriza-se a EMPRESA a implantar, a qualquer tempo, o banco de horas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de hora de trabalho em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, sendo certo que a instituição do banco de horas para os trabalhos insalubres e perigosos dependerá de autorização expressa da autoridade competente em matéria de higiene, medicina e segurança do trabalho.

I- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho.

II- Iniciado o processo relativo ao banco de horas, fica o empregado obrigado a cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

§6- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum trabalhado, a redução também será de uma hora.

I- O início do regime de compensação de horas para fins de banco de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho pela Empresa, compreendendo horas ou dias de trabalho, podendo a liberação acontecer para determinado setor ou para todos os setores.

§7- O prazo de vigência do banco de horas não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar imediatamente o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos neste instrumento.

I- Independe do prazo fixado, sempre que o número de horas extras lançadas no banco de horas excederem o limite de 60 (sessenta) horas para o regime de trabalho administrativo, e de 120 (cento e vinte) horas para os demais regimes de trabalho, a compensação deverá ocorrer imediatamente ou, caso contrário, o pagamento deverá ser realizado no mês subsequente àquele em que se verificar a ocorrência do limite ora pactuado.

§8- Em caso de ruptura do contrato de trabalho por dispensa sem justa causa e encontrando-se o empregado nessa ocasião devedor de horas à Empresa, o obreiro não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. No caso de dispensa com justa causa ou de pedido de demissão do empregado, poderá a Empresa deduzir/descontar das verbas resilitórias eventualmente devidas o valor correspondente às horas não trabalhadas.

§9- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensada a formalização de acordo individual para fins de banco de horas, em face das normas correlatas constantes do presente instrumento coletivo, devendo o dia de início de vigência do banco de horas ser fixado de comum acordo com o empregado, sendo vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§10- No caso de descumprimento do acordo coletivo no que tange ao banco de horas, a Empresa ficará responsável pelo pagamento de multa fixa de R$80,00 (oitenta reais) ao funcionário.

Docagem

§11- Quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros, todos os empregados 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 de manutenção em docas ou estaleiros, não for possível operacionalmente a permanência do empregado dentro do navio ou plataforma nos períodos destinados aos intervalos intrajornadas e aos intervalos interjornadas, providenciará a Empresa meios necessários para que o trabalhador nessas condições desfrute dos mencionados intervalos em alojamentos em terra apropriados, de livre escolha da Empresa (pousadas ou hotéis), sendo terminantemente proibido que o empregado se ausente desses alojamentos quando do desfrute desses períodos de destinados aos intervalos intrajornadas e interjornadas, em razão do trabalho tutelado pela Lei Federal n.º 5.811/72.

II- Salvo exceção expressa, caso o empregado, 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 o trabalhador, ainda, à sumária dispensa, tudo em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.

III- As partes pactuam que quando o navio ou plataforma estiver nas docas ou estaleiros e, por motivo de força maior ou por impossibilidade operacional, o empregado tiver de pernoitar em hotel ou pousada, este não receberá o adicional noturno.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- Obriga-se a Empresa a enviar ao Sindicato a relação dos funcionários membros da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), obrigando-se aquela a manter atualizada a referida relação junto à entidade sindical signatária do presente.

Política a Prevenção de Álcool e Drogas

§3- 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, considerando-se falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de dispensa por justa causa.

I- A Empresa tem o direito de colocar em prática sua política de prevenção ao uso de drogas e álcool, cuja finalidade é garantir a segurança de todos os empregados e a prevenção de acidente do trabalho, e poderá

realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, bem como nos trabalhadores que laboram em terra, e será passível de sumária dispensa o trabalhador que se recusar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos os empregados têm ciência da política de álcool e drogas adotada pela Empresa.

II- As drogas consideradas lícitas e que, de algum modo, possam interferir no comportamento e/ou nos reflexos do empregado só poderão ser consumidas se expressamente autorizadas e prescritas por médico, mediante a competente receita médica e desde que o empregado comunique e apresente a respectiva receita à Empresa. Caso assim não proceda e se for positivo o resultado do exame toxicológico poderá o empregado, de acordo com a gravidade do caso, ser incluso nas mesmas penalidades das drogas ilícitas.

Atestados Médicos

§4- Atestados Médicos que determinem afastamento do empregado do desempenho de suas funções dos serviços contratados, somente serão aceitos se emitidos ou endossados por Médico do Trabalho da Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão contem CID (Código Internacional de Doenças) e serem acompanhados de competentes exames laboratoriais radiológicos e outros que se façam necessários para atestar a necessidade ou não de afastamento do empregado e afim de serem validados ou ratificados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

(I) O empregado não terá direito à folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico;

(II) Na hipótese de um empregado que trabalhe em regime *offshore*, residindo na Comarca de Macaé (RJ), se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e/ou participar de 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 avaliação prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou email), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular, contendo o número de telefone para contatos 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.

I- Em caso de atestado médico particular, os mesmos, só serão endossados pelo Médico do Trabalho da Empresa e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº 3291, de 20/02/1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Fica acordado que a Empresa concederá como prazo máximo para apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, 72 horas, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo por fax ou por e-mail, acompanhado de laudo do médico e exames complementares, informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer à Empresa devido à necessidade de repouso absoluto, a contar do dia da emissão do referido atestado. A não observância deste parágrafo implicará na não aceitação do atestado e conseqüentemente do desconto dos dias não trabalhados.

§5- Em caso de mal-súbito, com menos de 72 horas que antecedem ao embarque, deverá o funcionário:

a) Procurar atendimento médico em sua cidade;
b) Tirar cópia do resultado dos exames realizados;
c) Anotar o telefone do local de atendimento para que o serviço médico da Empresa possa entrar em contato, caso julgue necessário;

d) Ligar imediatamente para a Logística, solicitando o seu comparecimento no serviço médico da Empresa na segunda-feira, se o mal-súbito ocorreu durante o final de semana, ou se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

I- O envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa.

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

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§8- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

I- O prazo do exame periódico previsto no parágrafo anterior não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a empregadora autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8.º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3.º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade.

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 8.º 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 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.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica asseguradó a todos os empregados beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As homologações dos contratos de trabalho dos 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 trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT - nº 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será em conformidade com o artigo 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 multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

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

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

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

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

LUSVALDINO DA LUZ DIAS
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

JOSE OCTAVIO ROCHA NETO
ADMINISTRADOR
AETI ALLIANCE GROUP BRAZIL SISTEMAS E SERVICOS EM ENERGIA LTDA.