ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002026/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/09/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027259/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001832/2012-48
DATA DO PROTOCOLO: 14/09/2012

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). LUSVALDINO DA LUZ DIAS;

E

DERRICK DO BRASIL SERVICOS LTDA, CNPJ n. 07.084.266/0001-09, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). GUY JOZEF DURIAU;

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 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 Serviços 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 os seus empregados, um reajuste

salarial de 7.4% (sete ponto quatro por cento) incidente sobre o salário-base praticado em agosto de 2011, sendo que qualquer antecipação de reajuste feito pela Empresa após a concessão do reajuste salarial referente ao período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 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 2011. 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.

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 que trabalharem em regime (i) misto (apenas durante o período de embarque); e (ii) *offshore*, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	20,00%
Adicional HRA	16,25%

I- 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*.

II- E se o empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga somente será contabilizada no primeiro dia útil subsequente.

III- Aos empregados ocupantes de cargos de Gerência, diretoria e Assemelhados, em virtude da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelo dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho *offshore*, conforme definido e previsto em lei.

§2- Fica estabelecido, quanto aos empregados que trabalhem em regime misto, que os adicionais previstos no §1º acima somente serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado trabalhar *offshore*/embarcado em plataforma em alto mar 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 ou do adicional de embarque 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.

II- Fica convencionado que os empregados que trabalham no regime de trabalho misto, quando lotados nas embarcações docadas ou em estaleiros, não estarão sujeitos às condições previstas na Lei nº 5.811/72, não configurando a execução de trabalho *offshore.*

Adicional de Embarque

§3- A Empresa pagará, a título de liberalidade e somente aos empregados que trabalhem em regime de trabalho misto, um adicional de embarque que será devido somente pelos dias em que o empregado estiver efetivamente embarcado e trabalhando.

I- O valor do adicional de embarque será pago de acordo com a política da Empresa, e em caso de necessidade de dobra, será pago como dia simples, uma vez que o empregado já recebe o pagamento da dobra a 100%, nos termos do presente acordo.

II- O pagamento previsto nesse parágrafo terá natureza indenizatória para todo e qualquer fim legal.

Incentivo Fixo por Operação em Estaleiros ou Outros Locais de Trabalho em Terra que Não se Enquadrem Como Sendo *Offshore*

§4- Sem prejuízo do adicional de embarque previsto acima, a Empresa poderá, por mera liberalidade, sem qualquer obrigação contratual e dependendo da performance individual de seus empregados, pagar um incentivo fixo para aqueles que trabalham em estaleiros ou outros locais de trabalho em terra que não se enquadrem como sendo *offshore*.

I- Nesses casos, o valor a ser pago poderá variar de empregado para empregado e dependerá da performance individual de cada um, que será analisada pelos Supervisores e informada à Diretoria. Dessa forma, o pagamento desse incentivo não fica vinculado a critérios de isonomia.

II- O pagamento previsto nesse parágrafo terá natureza indenizatória para todo e qualquer fim legal.

Das Horas Extras

§5- As horas extras trabalhadas e não compensadas dos trabalhadores *offshore* e de base serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. As horas extras trabalhadas e não compensadas aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), desde que previamente autorizadas pela gerência.

I- O cálculo destas 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.

§6- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 do mesmo diploma legal.

§7- 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.

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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados *offshore*, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

II- Na hipótese do trabalhador *offshore* ou em regime misto, 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.

§9- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime de trabalho misto/*offshore*, de forma que as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados a bordo, sejam compensadas posteriormente pelo prazo máximo de 03 (três) meses, obrigando-se a Empresa a realizar o pagamento indenizado das folgas caso não sejam compensadas pelo Empregado.

Feriado

§10- Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: de 1º de janeiro, 21 de abril, Sexta feira da Paixão, 01 de maio, Corpus Christi, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-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, excluídos os empregados administrativos. Caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado será pago com adicional de 50%(cinquenta por cento).

Auxílio Transporte

§11- A Empresa fornecerá aos seus empregados vale-transporte, na forma da lei, correspondes aos dias efetivamente laborados, não tendo direito a sua percepção pelos dias não laborados.

I- Fica acordado entre as partes que em virtude da localidade não ser atendida por transporte público e, portanto, deficiente para a compra do RIO CARD ou assemelhados, a Empresa poderá, excepcionalmente, efetuar o pagamento do vale-transporte do Empregado em dinheiro, sendo que essa verba não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista.

II- Os empregados, utilizando-se do vale-transporte concedido pela Empresa, ficam responsáveis por utilizar transporte público disponível para se locomover de sua residência até seu local de trabalho, sendo que somente em situações de urgência e mediante expressa autorização da Empresa, o empregado poderá se deslocar até seu local de trabalho mediante a utilização de taxi ou meio próprio de locomoção, sendo que nesta última hipótese o empregado será reembolsado, a título de indenização, pela quilometragem despendida, observando-se a política da empresa no particular.

Diária

§12- Fica acordado entre as partes que a Empresa poderá efetuar o pagamento de diárias, descritas no artigo 457, §2º da CLT, em até 50% do salário nominal, para os Empregados que por natureza do cargo/função, realizarem serviços fora da Empresa em tempo parcial, total ou esporádico, evitando assim qualquer custo para o Empregado com estadias, viagens e alimentação. E essa verba, por possuir natureza jurídica indenizatória, não terá caráter de remuneração, não servindo como base cálculo para férias, 13º, rescisão trabalhista e demais tributos de cunho trabalhista, mesmo que ocorra com periodicidade mensal.

Auxílio Alimentação

§13- A Empresa fornecerá aos empregados *onshore* ticket-refeição com valor unitário de R$20,00 (vinte reais) em número correspondente aos dias úteis, que doravante passará a integrar ao PAT (não havendo natureza salarial pelo benefício), não tendo direito a sua percepção nos dias não laborados.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§14- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica extensivo aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos do benefício de plano de saúde, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos ou os maiores até 24 anos, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- O teto máximo do plano de saúde que a empresa irá pagar para o empregado e seus dependentes será no valor de R$600,00 (seiscentos reais) por mês. O valor excedente será pago pelo empregado. Esse teto máximo não se aplica aos supervisores e diretores da Empresa, que terão direito a condições específicas e diferenciadas.

III- O plano odontológico será extensivo apenas à esposa e/ou companheira e 02 (dois) filhos menores. Caso o empregado deseje inserir outro dependente no plano odontológico, deverá possuir a autorização expressa da empresa e arcar com o custo total do valor do plano que será descontado em folha de pagamento.

Seguro de Vida

§15- A Empresa fornecerá para os funcionários que trabalham em regime *offshore*, seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, no valor de R$50.000,00 (cinquenta mil reais), exclusivo a seus empregados, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho em caso de demissão.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Reestruturação Salarial

§1- A partir de setembro de 2011 todos os empregados da área de inspeção e montagem terão o valor de seu salário-base reajustado;

(i) Os benefícios que a empresa vinha concedendo aos empregados por liberalidade que não estavam previstos nos acordos coletivos anteriores, ou que vinham sendo concedidos de maneira diversa ao estabelecido no acordo coletivo, deixarão de ser concedidos, não aderindo, portanto, ao contrato de trabalho dos empregados para todo e qualquer efeito, observado os termos da Súmula 277 do TST.

(ii) empregados do setor de inspeção passarão a ser enquadrados dentro da seguinte estrutura de cargos: (a) trainee; (b) Assistente de Inspeção; (c) Inspetor; (d) Inspetor Chefe; e (e) Engenheiro de Inspeção / Supervisor. O enquadramento de cada empregado ficará a critério exclusivo da Empresa (observados critérios de razoabilidade, senioridade, eficiência e tempo de serviço), não sendo, contudo, obrigatória a concessão de qualquer promoção por antiguidade ou merecimento;

(iii) Os empregados do setor de montagem passarão a ser enquadrados dentro da seguinte estrutura de cargos: (a) trainee; (b) encarregado; e (c) Supervisores. O enquadramento de cada empregado ficará a critério exclusivo da Empresa (observados critérios de razoabilidade, senioridade, eficiência e tempo de serviço), não sendo, contudo, obrigatória a concessão de qualquer

promoção por antiguidade ou merecimento;

(iv) A partir da entrada em vigor do presente Acordo, todos os empregados da Empresa somente farão jus aos benefícios listados no presente Acordo, sendo que os demais, ainda que concedidos por mera liberalidade, não serão mais devidos.

Normas do Contrato de Trabalho

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

§3- A Empresa poderá fazer contrato de trabalho por prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado, após este evento.

§4- O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato, conforme estabelece o art. 479 da CLT.

I- O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições art. 480, §1 da CLT.

§5- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

§6- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

§7- O número de empregados contratados a ser contratado nos termos da Lei 9.601 observará o

limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) cinqüenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinqüenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinqüenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

§8- Em conformidade com o estabelecido no art. 443 da CLT, poderá não ser aplicado ao contrato de trabalho por prazo determinado o disposto no artigo 451 da CTL, conforme estabelece o §2º do art. 1º da Lei 9.601/1998.

Aviso Prévio

§9- 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.

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

§10- 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.

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.

§11- 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, observada, a escala normal de trabalho de 14 dias.

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 poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de qualificação e aperfeiçoamento de nível técnico médio ou politécnico, de nível superior, pós-graduação, MBA, Mestrado, Pós-Mestrado, idiomas ou eventos (seminários, congressos e simpósios) de acordo com a sua disponibilidade financeira, sua política de desenvolvimento de recursos humanos e dos critérios estabelecidos pela Gerência de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, e caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, de acordo com os percentuais abaixo descriminados:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da realização ao 12º meses	80%
Do 13º ao 16º mês	60%
Do 17º ao 20º mês	40%
Do 21º ao 23º mês	20%
Após 24º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de desligamento do empregado, a Empresa promoverá o desconto diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

III- O Benefício previsto no §1º acima não terá natureza salarial.

§2- Caso o empregado do setor técnico ou operacional participe de curso de qualificação técnica custeado pela Empresa em seu período de folga, este será remunerado pelo valor de R$250,00 (duzentos e cinqüenta reais), por dia de curso que coincida com dia de folga. Caso seja o empregado do setor administrativo que participe de curso de qualificação em seu período de folga (sábado ou domingo), o valor a ser pago será de R$150,00 (cento e cinquenta reais) por dia de curso que coincida com dia de folga. Esses valores têm natureza indenizatória e compensam a folga não gozada pelo empregado, 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- 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.

§6- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA da 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 ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

II- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

§7- 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.

§8- Sempre que o empregado causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do §1º artigo 462 da CLT.

§9- O Empregado que após o embarque, estiver em período de gozo de folgas e embarcar por outra Empresa, sem autorização da **DSL**, terá seu contrato de trabalho rescindido nos termos da lei.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- 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 enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 05(cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de 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- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período 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- A jornada dos empregados *offshore* e em regime misto de trabalho observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

§2- Os horários dos trabalhadores *offshore* serão os seguintes: de 06:00 às 18:00hs e de 18:00 às 06:00 hs. De 12:00 às 24:00hs e de 24:00 às 12:00 hs.

§3- Aos empregados tutelados pela CLT fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

I- Os horários dos trabalhadores *Onshore* serão os seguintes: de 08:00h às 17:30h de segunda à sexta-feira, com 1 hora de intervalo para almoço e descanso.

§4- A concessão pela Empresa de aparelho celular, bip, radio, blackberry ou quaisquer outros instrumentos de comunicação a seus empregados em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 244 da CLT. A simples utilização do celular não fará jus ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

§5- 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.

Compensação de Jornada

§6- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças-feiras e quintas-feiras, a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que haja concordância do trabalhador.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§7- A Empresa implantará junto as seus empregados de base, 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 dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

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

II- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

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

§9- O prazo de duração deste acordo, não poderá ultrapassar o período de 12 (doze) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional extra previsto neste instrumento.

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

§10- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias; sendo a iniciativa de parte do empregado, sofrerá o mesmo o desconto correspondente às horas não trabalhadas, em suas verbas rescisórias, observados os limites legais.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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 do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. 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 nos termos da lei, nos caos de reincidência.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§3- A Empresa se obriga a constituir a Comissão Interna de Acidentes de Trabalho (CIPA), em conformidade com as Normas do Ministério do Trabalho e Emprego e de acordo com seu grau de risco e/ou número de empregados. A Empresa facilitará as ações preventivas e corretivas da CIPA visando à eliminação e / ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§4- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

Atestados Médicos

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

Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e quando necessário, acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

§6- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

II- Fica convencionado que todo funcionário que estiver afastado do serviço por motivo de doença, quando do retorno ao trabalho, deverá apresentar-se ao departamento de pessoal da Empresa para ser encaminhado ao médico do trabalho para avaliação, independente do período de afastamento.

§7- A Empresa fornecerá ao empregado atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e quando solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§8- A Empresa fornecerá, quando necessário, ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§9- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

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 um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados 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 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 assegurado a todos os empregados beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, 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% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do 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 trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, com a especificação se o período de aviso será trabalhado ou indenizado.

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

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de 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 de R$ 200,00 (duzentos reais), devido à parte prejudicada, ainda que mais de uma cláusula seja violada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- Concordam as partes, ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo para 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 a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Excluem-se do presente acordo os empregados que comprovadamente pertencem à Categoria dos Aquaviários.

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

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

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

para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

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

GUY JOZEF DURIAU
GERENTE
DERRICK DO BRASIL SERVICOS LTDA

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE