ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000664/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016207/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000848/2012-33
DATA DO PROTOCOLO: 12/04/2012

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). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

PACIFIC DRILLING DO BRASIL SERVICOS DE PERFURACAO LTDA., CNPJ n. 10.901.128/0001-80, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). FRANK GEVERT;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Dos Salários

§1- Considerando este o primeiro acordo coletivo de trabalho, tendo os empregados sido contratados com salários e benefícios compatíveis ao mercado, fica estabelecida o reajuste salarial na próxima data-base da categoria, ou seja, 1º de setembro de 2012,

em percentual a ser estabelecido com o Sindicato.

I- Para efeito de aplicação do reajuste, sempre será considerado o salário base do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

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

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional de Intervalo (HRA)	32,50%
Horas Jornadas	52,00%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de um empregado contratado pelo regime *onshore* para exercer uma atividade relacionada a sua própria Descrição de Trabalho e/ou suas atividades diárias de rotina do escritório, este receberá apenas o Adicional de Periculosidade, proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas caso não sejam devidamente compensadas.Tal adicional somente será devido se por ventura o mesmo já não estiver incorporado ao seu salário base.

a. *No caso de folgas não compensadas:*

Salário Base / 30 x nº.de dias embarcado x 30% de Adicional de Periculosidade

b. *No caso de folgas compensadas:*

Salário Base / 30 x nº.de dias embarcado x 30% de Adicional de Periculosidade

§3- Aos empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarque em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos de confiança que ocupam, não lhes serão devidos quaisquer adicionais de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho *offshore*, conforme definido e previsto em lei.

Reunião de Segurança Pré-Turno

§4- Considerando a necessidade operacional e os requerimentos de um sistema estrito de segurança e visando assegurar a integridade física dos funcionários em regime *offshore* e das atividades técnicas e operacionais, a empresa concederá o pagamento de um adicional de 4.77% sobre o salário bruto, em adição ao prêmio referido acima, levando em consideração um total de 220 horas para começar a contar como hora extra. Este adicional corresponde ao conjunto de 30 (trinta) minutos diários da, então chamada, Reunião de Segurança Pré-Turno.

I- Fica entendido entre as partes que, em caso de extinção da Reunião de Segurança Pré-Turno, o pagamento do adicional previsto no caput do paragrafo acima será suprimido, sem integração salarial ou indenização equivalente a diminuição dessas horas.

II- O pagamento do Adicional pela Reunião de Segurança Pré-Turno corresponde ao período em que o funcionário estiver embarcado. Entretando, se o empregado estiver embarcado e não comparecer a reunião de segurança pré-turno, este não fara jus ao referido adicional.

Hora Extra

§5- As horas extras dos empregados onshore serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado; se domingos e feriados, o pagamento adicional será de 100% (cem por cento).

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de forca maior, o empregado 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 diário x nº. de dias extra trabalhados x 2.

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados extras trabalhados (dobra), esta será indenizada da seguinte forma:

Salário Base + adicionais / 30 = valor diário x nº. de dias não folgados x 1.5.

§7- Em caso de dobra, o empregado só recebera os valores correspondentes a mesma, se não apresentar atestado medico após a sua realização. Caso o empregado apresente atestado medico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente de Trabalho e ASO inapto, somente quando todos forem impreterivelmente atestados pelo Medico do Trabalho da Empresa.

§8- Caso o empregado, após realizar dobra a bordo da plataforma da Empresa, apresente atestado medico, o mesmo ficara impedido de realizar dobra durante 03 (três) meses.

Feriados

§9- Quando o regime de trabalho cumprido a bordo coincidir com um feriado, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro, 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, correspondente a 100% (cem por cento) da remuneração normal.

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. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago a razão de 100% (cem por cento).

Bônus de No Show

§10- Fica convencionado que a Empresa pagará aos trabalhadores um bônus no valor de R$ 2.000 (dois mil reais), e será pago no mês de Março do ano de 2013 ao funcionário que comparecer a todas as trocas de turma para as quais estiver escalado nos últimos 12 meses, 2 (duas) horas antes da hora do *check in*.

I- Para fazer jus e ser elegível ao bônus de no show, o funcionário deverá ser empregado da Pacific Drilling por pelo menos 06 (seis) meses e ainda nenhuma justificativa será considerada se o empregado faltar ao embarque. Ex. Perderá o bônus se porventura faltar o embarque devido a imprevisto como: cirurgia com o próprio empregado ou seus familiares e atestado médico de qualquer doença e/ou acidente fora do trabalho. O afastamento por motivo de Acidente de Trabalho, também fica inelegível do recebimento do referido bônus.

II- Se porventura o empregado desembarcar antes do termino da sua jornada normal de trabalho, ou seja, por qualquer motivo, também não será elegível ao recebimento do bônus.

Auxílio Saúde

§11- A ~~empresa~~ concederá aos seus empregados, um Plano de Auxilio Saúde o qual cobre o funcionário e seus dependentes legais, sujeito a completude quando o funcionário apresentar sua devida documentação para cadastro, bem como de seus dependentes.

Assistência Odontológica

§12- A empresa concederá aos seus funcionários um plano de assistência odontológica o qual provê cobertura conforme especificado na legislação local como definido pela Agencia Nacional de Saúde – ANS, lei 9656/98. A empresa deve prover integralmente o plano odontológico, por isso não haverá participação por parte dos empregados, nem co-pagamento pelos procedimentos.

I- Para fins dos benefícios dos planos de auxilio saúde e assistência odontológica, consideram-se dependentes legais: cônjuge, parceiro(a), os filhos até 21 anos de idade, os portadores de deficiência mediante a declaração Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, e atestado médico do Sistema Único de Saúde – SUS e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§13- A empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório, feito junto ao INSS, um Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus ao empregado, nos seguintes termos:

I- Seguro de vida em grupo será providenciado com cobertura até 24 (vinte e quatro) vezes o salário base do empregado, com um teto máximo limitado a R$ 480.000,00 (quatrocentos e oitenta mil reais).

Auxílio Alimentação

§14- Considerando que os empregados *offshore* recebem refeição a bordo das Plataformas, a empresa fornecera exclusivamente aos empregados *onshore*, 22 (vinte e dois) ticket refeição por mês, com valor unitário de R$ 22,00 (vinte e dois reais).

I- A empresa concedera mensalmente a todos os seus empregados onshore e offshore ticket alimentação no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais), sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de R$ 800,00 (oitocentos reais).

Ajuda de Custo

§15- Mensalmente a empresa concederá via folha de pagamento, uma ajuda de custo para despesas de viagem e alimentação até o local de embarque no transporte fornecido pela empresa, quando em viagem a serviço da empresa, no valor de R$ 100,00 (cem reais).

§16- Por expressa determinação do artigo 457, § 2 da CLT, o valor do tícket refeição, alimentação e a ajuda de custo não integram o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, assim como, o tempo gasto no transporte fornecido pela empresa não será considerado como hora extra.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE Page 5 of

PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- As partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa.A empresa realizara cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus empregados e treinamento especifico.

§2- Os empregados que laboram no regime offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da empresa. Somente quando coincidirem com o dia de folga, os empregados terão direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x nº. de dias de cursox 1,5.***

§3- A empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos de aperfeiçoamento e qualificação. Na hipótese de o empregado pedir demissão ou caso seja demitido por justa causa durante ou após a realização de qualquer curso custeado pela empresa, este devera ressarcir a empresa o valor total do curso, de acordo com as seguintes proporções:

I- Se o desligamento do empregado ocorrer durante a realização do curso ou em até 1 (um) ano após a data do término do mesmo nas hipóteses previstas na cláusula acima, o empregado ressarcira a empresa em 100% (cem por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

II- No segundo ano após a data do término do curso nas hipóteses previstas na cláusula acima, o empregado ressarcirá a empresa em 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

§4- Caso o empregado inicie o curso e desista por qualquer motivo, a empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido, incluindo as despesas com logística.

I- A critério da empresa, o ressarcimento poderá ser efetuado através de desconto mensal do salário do empregado ou no ato da rescisão do contrato de trabalho.

II- Na hipótese de demissão do empregado antes de sanar seu débito com a empresa referente ao ressarcimento do curso, a empresa promoverá o desconto do saldo devedor na rescisão do contrato de trabalho, observando os limites legais. Caso haja ainda inadimplemento por parte do ex-empregado, este emitirá nota promissória ao valor do saldo restante em favor da empresa.

§5- Fica convencionado entre as partes que o empregado que estiver fazendo curso de especialização em área diversa da que atua na Empresa, poderá cumprir as horas de treinamento dentro das 02 (duas) horas seguintes ao termino de sua jornada diária, sendo que as referidas horas não configurarão como horas extraordinárias, portanto, não indenizavéis, uma vez que a permissão para o treinamento visa apenas ajudar o empregado a concluir o curso e não trabalho extra, determinado pela Empresa.

Normas Disciplinares

§6- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes a área geográfica do local de apresentação para embarque.

§7- O empregado que por motivos pessoais não possa comparecer ao embarque devera comunicar a empresa com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou forca maior devidamente comprovado e justificado. Nas hipóteses de acidente ou forca maior, o empregado deverá comprovar a empresa o ocorrido, imediatamente após o término dos efeitos impeditivos da falta ao embarque.

§8- A ausência injustificada e/ou a falta de comunicação com a antecedência acima estilada, autoriza a empresa a cobrar do empregado o reembolso pelo valor total gasto com logística, caso seja cobrado da empresa pelo cliente ou por outra subcontratada, relativamente a vaga reservada e não utilizada.

I- O pagamento do reembolso não será considerado "penalidade", mas simples recomposição financeira dos danos causados a empresa, devido a ausência no embarque, em conformidade com o do artigo 462, §1º da CLT.

§9- Adicionalmente ao pagamento do reembolso pelo empregado, nos casos aplicáveis, a empresa poderá efetuar os descontos correspondentes as faltas ao trabalho, que serão consideradas como dias subsequentes a falta ao embarque até o dia do efetivo embarque.

Desvio e Adaptação de Função

§10- Caso a empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado e que implique desempenhar função superior, este recebera o salário correspondente a nova função somente no período de substituição, que será pago de acordo com a folha de ponto, com pré-aprovação dos supervisores e gerentes.

I- Caso o empregado seja promovido, a alteração de salário ocorrera no primeiro mês imediatamente após a respectiva promoção.

§11- Caso a empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, e receberá o salário normal como se estivesse em regime offshore, mas sem direito a folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Ocupacional

§12- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, os quais deverão ser obrigatoriamente atestados pelo medico do trabalho da empresa, esta emitira a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviara copia ao Sindicato.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Estabilidade a Gestante

§13- Na hipótese de dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 3º (terceiro) dia útilapós a comunicação de dispensa.

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 *offshore* observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei No. 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- Os horários dos trabalhadores *offshore* serão os seguintes:

a. das 06:00 as 18:00 h.

b. das 18:00 as 06:00 h.

c. das 12:00 as 24:00 h.

d. das 24:00 as 12:00 h.

§2- A acomodação e o alojamento serão concedidos, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei 5.811/72. Tais parcelas não tem natureza salarial e são concedidas por determinação legal.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§3- Tendo em vista que as atividades a bordo são ininterruptas e que a empresa realiza o pagamento de 32,5% referente ao Adicional de intervalo (HRA), os empregados offshore durante seu turno de trabalho deverão realizar suas refeições em até 30 (trinta) minutos.

§4- O regime de revezamento previsto aplica-se também no período de docagem, não podendo o empregado desembarcar durante os dias em que estiver de serviço, salvo por autorização expressa de seu supervisor.

§5- A jornada semanal dos empregados da base, *onshore* e administrativo, será de 8

(oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas), de segunda a sexta-feira das 08:00 am as 17:00 com intervalo de uma hora, iniciando-se ao meio-dia. A empresa se reserva o direito de alterar o horário e turno de trabalho, por necessidade de serviço.

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

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§6- A empresa poderá celebrar acordos individuais ou coletivos de compensação de horas para os empregados *onshore*, mesmo nas hipóteses dos referidos empregados precisarem embarcar eventualmente em regime *offshore*.

I- No caso de acordo individual de compensação de hora, para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensaçãotambém será de 01 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum. No entanto, as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

II- O dia da compensação será fixado de comum acordo, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Periodo de Ferias

§1- Considerando o disposto no artigo 130, I e 134 da CLT, o empregado offshore,

após gozar o período de suas férias, ao termino, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a empresa descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

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 da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Nãoserá 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 CIPA. O empregado que não observar e cumprir as normas relativas a saúde, sujeita-se a advertência ou outras sanções cabíveis.

§2- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela empresa.

I- O empregado que não realizar os exames médicos no prazo estabelecido pela empresa, não poderá continuar trabalhando ante a expressa vedação legal podendo a empresa nessa caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§3- A empresa permitira a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendários

das reuniões anuais.

Política de Prevenção de 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- Atestados Médicos que determinem afastamento do empregado do desempenho de suas funções dos serviços contratados, somente serão aceitos se emitidos ou endossados pelo Medico do Trabalho da empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão conter 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 a fim de serem validados ou ratificados pelo Medico do Trabalho da empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

§6- Na hipótese de um empregado que trabalhe em regime offshore, residindo na comarca do Rio de Janeiro, se julgue impossibilitado de embarcar, trabalhar e/ou participar de cursos de interesse da empresa, devera, obrigatoriamente, comparecer a 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.

§7- Caso um empregado que trabalhe em regime offshore resida fora da Comarca do Rio de Janeiro, se julgue impossibilitado de comparecer a empresa para a avaliação prevista, devera necessariamente, informar ao Departamento Medico com antecedência, por escrito (por fax ou e-mail), fornecendo, inclusive, copia de atestado medico 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.

I- Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo empregado a Empresa, esta poderá encaminhá-los a profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

§8- Em caso de atestado medico 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 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

§9- Fica acordado que a empresa concederá como prazo máximo para a apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, 72 (setenta e duas) horas, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remete-lo por fax ou por e-mail acompanhado de laudo do médico e exames complementares informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer na empresa devido a 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 consequentemente do desconto dos dias não trabalhados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O envio do atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original a empresa.

§10- Em caso de mal súbito com menos de 72 (setenta e duas) horas que antecedam ao embarque, devera 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 logística ou para a plataforma, comunicando o ocorrido a qualquer hora, solicitando o seu comparecimento no serviço médico da empresa na segunda-feira, se o mal súbito ocorrer durante final de semana, ou, se ocorrer durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

§11- A empresa fornecerá ao empregado atestados, de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado.

Exames Médicos

§12- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3 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 ultimo exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§13- A empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiografico Previdenciario) no ato da rescisão do contrato de trabalho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 de comum acordo com a empresa, sendo que, nesse caso, o delegado sindical, não fará jus a estabilidade prevista neste instrumento.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em Assembléia geral, a titulo 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 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 a categoria diferenciada.

II- Para efeito de desconto da contribuição social, bem como a sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei No 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de oposição a referida contribuição na forma do artigo 545 da CLT, 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 encaminhado a Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

§6- As homologações 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 na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3º- 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.

Revisão do Acordo 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 sua repactuação e/ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será a 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa No 9, de 05 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo eletrônico, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho da 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 do Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

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

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

FRANK GEVERT
ADMINISTRADOR
PACIFIC DRILLING DO BRASIL SERVICOS DE PERFURACAO LTDA.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE