#### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012**

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000233/2012

DATA DE REGISTRO NO MTE:

基 imprimir instrumento coletivo 《日

16/02/2012

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR000992/2012

NÚMERO DO PROCESSO:

47427.000443/2012-03

DATA DO PROTOCOLO:

08/02/2012

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;

Ε

SEAWELL DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 10.709.132/0001-40, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). LUIZ ELIEL NUNES DE AZEVEDO;

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 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 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 2011 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7.5% (sete ponto cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

# GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

## **OUTROS ADICIONAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

#### Dos Adicionais

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

.7		
Adicional de Periculosidade	30%	
Adicional Noturno	26%	A Same
Adicional de Intervalo	32,50%	Ó
Horas Jornadas :	41,60%	0
Adicional de Segurança	10,4%	
Total	140,50%	

§2- Considerando a necessidade operacional e as exigências de rígido sistema de segurança e a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações, convencionam as partes, o pagamento de um adicional correspondente 10.4% (dez ponto quatro por cento) sobre o salário base e adicionais acima previstos. Este adicional quitará as horas extras e o DSR das reuniões de segurança.

I- Fica convencionado entre as partes que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões de segurança, o pagamento do adicional será excluído não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva ou indenização correspondente às horas suprimidas.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado que labora no regime de trabalho onshore, este receberá os adicionais abaixo discriminados, inclusive o adicional de reunião de segurança, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade...... 30%

Adicional de Sobreaviso...... 26%

I- O dia do desembarque do empregado onshore é considerado dia de folga e na hipótese do empregado desembarcar no final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsegüente ao desembarque.

#### **Das Horas Extras**

**§4-** As horas extras dos trabalhadores onshore e offshore serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e, 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

II- A empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram em regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

#### Dobra

§5- 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, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, obedecendo ao seguinte critério: salário base + adicional / 30 = valor dia x (dias trabalhados – dias folgados) x 2.

§6- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado medico após sua realização. Na hipótese do trabalhador dar o atestado médico após a realização da dobra, a mesma será considerada como folga, exceto nos casos acidente de trabalho e ASO inapto.

## **Feriado**

§7- Os feriados nacionais: 1º de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 21 de Abril, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, quando trabalhados a bordo, serão pagos com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

I- Fica acordado entre o SINDITOB e a 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 com adicional de 100% (cem por cento).

II- O funcionário que trabalhar em terra durante o "feriado offshore" receberá horas pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento).

### Auxílio Saúde

- §8- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filho (a)s menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 anos, desde que estudantes de escola técnica ou de instituição de nível superior, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

## Seguro de Vida

§9- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os seus funcionários. O prêmio do seguro de vida será calculado sobre o salário-base dos funcionários.

## Ajuda de Custo

- §10- Fica acordado o pagamento de uma ajuda de custo no valor único de R\$ 300,00 (trezentos reais), a título de diária de viagem, juntamente com o pagamento do salário mensal a todos os funcionários que trabalharem embarcados, a fim de custear despesas com o deslocamento e alimentação durante o trajeto para embarque, desembarque e retorno para residência.
- I- Fica estabelecido que as despesas deverão ser comprovadas através de notas fiscais/recibos originais, anexados ao formulário de reembolso de despesas fornecido pela Empresa.

II- Fica Estabelecido que não serão reembolsadas as despesas com combustível de carro particular ou de terceiros.

III- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário para quaisquer efeitos legais.

### Auxílio Alimentação

**§11-** A Empresa fornecerá aos empregados onshore *ticket* refeição eletrônico, em número correspondente aos dias úteis trabalhados pelo empregado, com valor unitário de R\$24,00 (vinte e quatro reais), sem nenhum ônus ou integração ao salário do empregado.

## Auxílio Transporte

§12- A Empresa concederá passagem aérea para seus empregados que residirem em distância superior a 400 km do local de embarque, bem como, passagem de ônibus rodoviário interestadual do local do domicílio do empregado até o local de embarque, desde que a distância seja inferior a 400 km.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço indicado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

II- A concessão da passagem aérea e do transporte rodoviário não integra o salário para qualquer fim de direito.

## CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

# OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão

sem justo motivo 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.
- **§2-** Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (catorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.
- I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.
- §3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço 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 o seu período de folga.
- I- Não obstante o disposto do parágrafo acima, e considerando peculiaridades do trabalho offshore em caso de não cumprimento do aviso prévio, o pedido de demissão deverá ser apresentado em até 03 (três) dias antes do embarque, exceto nos casos de cumprimento do aviso.
- II- 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 em consonância ao §2, I desta cláusula.

# 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- Os empregados participarão de cursos e/ou treinamentos solicitados pelo departamento da empresa e, quando coincidir com os dias de folga, o empregado terá direito ao respectivo

pagamento, conforme demonstrativo: salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias de curso/treinamento x 2.

- I- Os, dias de curso realizado no período de folga, conforme estabelecido neste instrumento somente será indenizado quando o curso ou treinamento for solicitado pela Empresa.
- **§2-** 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, conforme a política da Empresa.
- 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.
- I- Em caso de rescisão do contrato do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato 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.
- §3- Quando a empresa demitir um funcionário filiado ao SINDITOB com mais de 02 (dois) anos na mesma, e que esteja com o curso de CBSP(Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 (cento e vinte) dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão, exceto nos casos onde o funcionário pedir demissão ou ocorrer demissão por justa causa.

#### **Normas Disciplinares**

- §4- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.
- §5- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na região. Ao empregado residente na

região, a Empresa garantirá o transporte de retorno à sua residência.

- I- Fica ajustado que os empregados deverão, obrigatoriamente, manter seus registros atualizados juntor à Empresa, sob pena de os próprios empregados terem que arcar com a estadia e alimentação, conforme mencionado neste acordo.
- **§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 pelo vôo perdido, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, além das ações disciplinares que forem cabíveis.
- §7- Fica estabelecido que o empregado que durante o seu período de folga ou férias vier a embarcar por outra Empresa sem prévia autorização da Empresa, terá seu contrato de trabalho rescindido.

### Desvio e Adaptação de Função

- §8- Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.
- §9- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.
- §10- Caso a Empresa solicite ao empregado que trabalha em regime offshore que trabalhe onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga e, consequentemente a dobra, pois não trabalhou em regime de confinamento.

#### Transferência do Regime de Trabalho

§11- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte em um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.

- I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.
- §12- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.
- I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore seu novo salário base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.
- §13- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.
- §14- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9° da Lei n.º 5.811/1972.

#### Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§15- 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

- §16- 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.
- I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

# 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 de trabalho do trabalhador offshore será de revezamento, 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- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira.
- §3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização dos aparelhos 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

- §4- A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.
- I- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.
- II- Iniciado o processo gera para o empregado a obrigação de cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

- §5- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no domingo e feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.
- I- O início do regime de compensação de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, compreendo horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.
- **§6-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.
- §7- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, o mesmo sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas, bem como, não receberá o saldo referente à folga.
- **§8-** 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.

## Banco de Folgas

- §9- As partes convencionam a instituição de um banco de folgas para os funcionários que laboram no regime onshore que embarcam eventualmente, de forma que a folga correspondente aos dias trabalhados a bordo, sejam compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses.
- **§10-** Ao final do período de 03 (três) meses, não havendo a compensação da folga, a Empresa pagará ao empregado a folga correspondente aos números de dias trabalhados a bordo.
- **§11-** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, antes do período de 03 (três) meses, a folga será indenizada na rescisão. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este não receberá o saldo referente à folga.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

## CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§1- A fim de atender as demandas operacionais e manutenção da escala de trabalho, o funcionário offshore poderá gozar de 21 ou 28 dias de férias, vendendo respectivamente 9 ou 2 dias de férias, sendo que caberá a Seawell a aprovação final do período de férias do trabalhador, desde que este período não ultrapasse o período concessivo, conforme arts. 134, 136 e 137, da CLT.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

## **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

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

## Política de Prevenção a Álcool e Drogas

- §2- 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 a inobservância desta norma, passível de demissão.
- I- A Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, e poderá ser passível de demissão, o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa.

§3- Considerando a necessidade da prevenção de acidente no trabalho, bem como, garantir a segurança dos empregados, condições indispensáveis à harmonia entre pessoas que trabalham em conjunto, a Empresa irá realizar exames toxicológicos em todos os funcionários nos exames admissionais, periódicos e ASO's.

#### **Atestados Médicos**

- §4- 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.
- I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) 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.
- II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.
- §5- Para efeito de retorno ao trabalho em caso de licença médica, auxílio doença, acidente de trabalho ou doença ocupacional, poderá ser solicitado, a critério do médico do trabalho da Seawell, ao empregado, a liberação do médico assistente.

#### **Exames Médicos**

- **§6-** O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.
- **§7-** De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 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 exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional, salvo quando houver alteração no PCMSO.
- II- O prazo de 90 dias do exame periódico, não se aplica 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.
- §8- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.
- §9- O funcionário que tiver falta não justificada a quaisquer treinamentos ou exame periódico que tenha sido previamente marcado, estará sujeito ao desconto referente ao valor de um dia de trabalho para cada dia de treinamento ou exame periódico que tenha faltado. Estará ainda sujeito as ações disciplinares, como: advertência disciplinar, suspensão em caso de reincidência ou até mesmo término do contrato de trabalho.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

- §1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura e, se eleito, 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 8°, da Constituição Federal e o artigo 543, parágrafo 3°, 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 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.
- II- Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, 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 ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente 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- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum 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 especificando se o período de aviso prévio 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 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

## Cumprimento do Acordo Coletivo

- §1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e 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 de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

## Descumprimento do Acordo 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 aplicáção.

### **Outras Disposições**

- §6- Excluem do presente acordo os empregados pertencentes à 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

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

LUIZ ELIEL NUNES DE AZEVEDO ADMINISTRADOR SEAWELL DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA.