TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002137/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055345/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001881/2012-81
DATA DO PROTOCOLO: 21/09/2012

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.002252/2011-97
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 05/10/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/mediador.

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). LUSVALDINO DA LUZ DIAS;

E

FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 02.348.740/0001-49, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ROSA VALERIA SAIB LOYOLA ASKERBO;

celebram o presente TERMO ADITIVO A 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 Termo Aditivo a 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 Termo Aditivo a 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 2012 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2012.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUARTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

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

Equipamentos de Proteção Individual

§2- A Empresa disponibilizará aos empregados, gratuitamente, **Equipamentos de Proteção Individual - EPI** em perfeito estado de conservação e funcionamento, adequados ao risco do trabalho a ser executado, objetivando a completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde do empregado, segundo o art. 166 da CLT.

§3- O Setor de HSE da Empresa será responsável pela orientação e treinamento ao empregado para o uso adequado do equipamento. Caberá ao empregado a utilização dos EPI´s exclusivamente à finalidade a que se destinam, bem como, a responsabilidade pela guarda e conservação.

§4- No ato da entrega do EPI, o empregado assinará o 'Termo de Cessão e Registro de Equipamentos de Proteção Individual', onde haverá a discriminação dos materiais entregues, bem como, as responsabilidades atribuídas ao empregado.

§5- A inutilização proposital, o extravio e a perda do EPI poderão acarretar sanções disciplinares em face do empregado, de acordo com as políticas de ética e segurança adotadas pela Empresa, bem como, o desconto do respectivo equipamento não devolvido.

§6- A mesma sanção acima prevista, será aplicada ao empregado que solicitar novo EPI ao Setor de HSE ou Almoxarifado, sem apresentar/devolver o EPI antigo e impróprio para o uso.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Política a Prevenção de Álcool e Drogas

§8- 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.

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

Atestados Médicos

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

I- Na hipótese de empregado que trabalhe em regime *offshore*, se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e/ou participar de cursos de interesse da Empresa, deverá, obrigatoriamente, comparecer à Empresa para avaliação médica na primeira oportunidade e, exceto por casos fora do controle do empregado, que deverão ser por ele provados, antes da data programada para seu embarque.

II- Caso não seja possível o comparecimento do empregado à Empresa para avaliação acima prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou email), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular, contendo o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza, que a Empresa poderá aceitar ou não, a seu exclusivo critério. Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo empregado, a Empresa poderá encaminhá-los a profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

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

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

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

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

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

a) Procurar atendimento médico em sua cidade;

b) Tirar cópia do resultado dos exames realizados;

c) Anotar o telefone do local de atendimento para que o serviço médico da Empresa possa entrar em contato, caso julgue necessário;

d) Ligar imediatamente para a Logística, solicitando o seu comparecimento no serviço

médico da Empresa na segunda-feira, se o mal-súbito ocorreu durante o final de semana, ou se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

Exames Médicos

§13- O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro exame determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa, estando sujeito às sanções administrativas, tais como, advertência, suspensão e dispensa, em caso de recusa ou descumprimento.

§14- O controle dos exames periódicos será feito pelo Setor de HSE da Empresa, que informará aos empregados a respeito das datas de validade e os convocará para novos exames, com até 60 (sessenta dias) de antecedência.

§15- Caso o empregado não realize os exames médicos até a data da validade do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional, e não esteja o Setor de HSE em posse do ASO APTO, devidamente atualizado, o empregado estará impossibilitado de exercer suas habituais funções, sejam elas, *onshore* ou *offshore*, e será considerado faltoso até a data da regularização do ASO, arcando com os descontos pertinentes em seus vencimentos mensais.

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

I- O prazo do exame periódico previsto no parágrafo anterior não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a empregadora autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os 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 na o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

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

ROSA VALERIA SAIB LOYOLA ASKERBO
GERENTE
FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA.