ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000578/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/04/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002107/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000838/2012-06
DATA DO PROTOCOLO: 11/04/2012

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

SAN ANTONIO INTERNACIONAL DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 15.676.893/0003-29, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO FRANCISCO LOBO;

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- Em 1º de Setembro de 2011, a empresa concederá reajuste salarial na ordem de 8% (oito por cento) incidentes sobre o salário base praticado em 31 de agosto de 2011,

exceto para os empregados lotados no escritório de São Paulo/SP e os que exercem cargos de liderança, quais sejam: coordenadores, gerentes e diretores.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1º- As partes acordam com os percentuais dos adicionais abaixo descritos, serão pagos aos colaboradores que exercem o trabalho *offshore*, 14 x 14 dias e, incidirão sobre o salário-base de forma não cumulativa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Adicionais de Periculosidade	30,00%
Horas de Jornada	41,60%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional de Intervalo de Refeição	32,50%

§2º- Aos trabalhadores das bases não serão devidos os pagamentos referentes aos adicionais, visto que não exercem o trabalho *offshore*, 14 x 14 dias, bem como não estão expostos a riscos de explosão ou produtos químicos.

§3º- As partes acordam que os percentuais adicionais, abaixo descritos, serão pagos aos colaboradores que exercem o trabalho *onshore*, 14 x 14 dias, de natureza Direcional e MWD/LW, incidindo sobre o salário-base de forma não cumulativa.

Adicionais de Periculosidade	30,00%
Adicional de Sobre Aviso	20,00%

§4º- As partes acordam que, no caso de colaborador que exerce trabalho *onshore* seja embarcado, este receberá os adicionais de Periculosidade e Noturno, exclusivamente

ao período em que se mantiver embarcado, sem prejuízo de folga adquirida.

I- Aos empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarques em plataformas e, 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, uma vez que, não se enquadram no regime de trabalho *offshore*, conforme previsto em lei.

Das Horas Extras

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§5º- Aos colaboradores *onshore*, *offshore* e sondas terrestres serão pagas as horas extras com adicionais de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado e, de 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando limitadas ao máximo de 02(duas) horas diárias, conforme previsto no artigo 59 da CLT, exceto nas hipóteses do artigo 61.

Da Dobra

§6º- Fica acordado que nos casos excepcionais em que houver a necessidade de continuidade operacional, por motivo de força maior, o colaborador poderá ser mantido em seu posto de trabalho, embarcado e, em seu período de folga. Nesse caso lhe será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério:

Salário Base + Adicionais/30 = Valor/dia x nº de dias trabalhados x 2

I- Caso a empresa não proporcione ao colaborador as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma:

Salário Base + Adicionais/30 = Valor/dia x nº de dias não folgados

Do Feriado

§7º- Quando o regime normal de trabalho, cumprido embarcado, coincidir com feriado nacional o pagamento será feito em dobro, ou seja, corresponderá 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).

Do Bônus

§8º- Aos colaboradores *offshore* das unidades Flexitubo e Nitrogênio serão pagos bônus de eficiência e segurança, de acordo com o contrato assinado com a empresa-cliente, limitado a 50% (cinquenta por cento) do salário-base.

Do Empréstimo Consignado

§9º- A empresa possui convênio com instituições financeiras para empréstimo consignado, condicionado a autorização do departamento de Recursos Humanos da empresa. No caso de desligamento do colaborador, o Departamento de Recursos Humanos informará a instituição, a qual assumirá a cobrança do saldo devedor.

Do Auxílio Saúde

§10º- A empresa fornecerá aos seus empregados um Plano de Assistência Médica extensivo aos seus dependentes legais, com coparticipação do mesmo e, respectivo desconto em folha de pagamento de seus empregados e dependentes até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) em consultas, e até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) sobre exames simples, ao valor máximo do exame de R$60,69 a título de coparticipação por pessoa, com um limitador de descontos na folha de pagamentos por mês no valor de até 12% do líquido do empregado deixando o saldo devedor restante para o mês seguinte.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: cônjuges, companheiro (a), filhos até 24 (vinte e quatro) anos, filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS, bem como do atestado médico do SUS e, tutelados por determinação judicial.

§11º- A Empresa fornecerá aos seus empregados, Plano de Assistência Odontológica extensivo a todos os dependentes legais com Prótese Elementar e participação correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor da Prótese com possibilidade de parcelamento, para o empregado, caso o valor a ser descontado, mensalmente, ultrapasse a quantia de R$500,00 (quinhentos reais).

I- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa que no Plano Odontológico continuam inclusos os seguintes tratamentos: prótese parcial removível provisória, dentadura imediata, dentadura simples, dentadura dupla, reembasamento, roach unilateral, roach bilateral, jaqueta em resina, coroa veneer anterior, coroa total, coroa ¾ ou 4/5, núcleo metálico, pôntico contraplacado metaloplástico anterior, prótese adesiva, coroa veneer posterior e pôntico contraplacado metaloplástico posterior.

Do Seguro de Vida

§12º- A empresa fornecerá aos empregados, além do Seguro contra Acidente de Trabalho obrigatório, feito junto ao INSS, outro Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, sem ônus para o empregado, no seguinte caso:

I- O valor da indenização do Seguro de Vida corresponderá ao equivalente a 24(vinte e quatro) vezes o valor do salário base do empregado falecido.

Da Ajuda de Custo

§13º- A Empresa pagará ajuda de custo para alimentação, no valor único de R$37,00 (trinta e sete reais), aos empregados que não recebam diária de alimentação quando em viagem a serviço da Empresa e, no embarque/desembarque, onde o mesmo não terá natureza salarial.

Do Auxílio Alimentação

§14º- Considerando que os empregados offshore recebem refeição a bordo das plataformas, a Empresa fornecerá, exclusivamente, aos empregados onshore (base e sede), ticket alimentação ou refeição em número correspondente aos dias úteis trabalhados pelo empregado, com valor unitário de R$19,61 (dezenove reais e sessenta e um centavos), sendo 5% (cinco por cento) deste valor, custeado pelo empregado, descontados em folha de pagamento.

§15º- A empresa concederá aos empregados que trabalham em sondas terrestres e não tem fornecimento de refeição, a importância de R$ 70,00 (setenta reais) por dia de operação, a título despesa com alimentação.

I- Fica estabelecido que a importância para as despesas com alimentação somente será devida nos dias em que o empregado estiver trabalhando em operação, excluindo-se os casos em que o empregado trabalhar no regime offshore, for convocado a fazer exame periódico, estiver aguardando o início da operação, bem como, no período de apresentação de documentos após a fiscalização do poço.

§16º- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, a concessão da diária alimentação, da ajuda de custo e a alimentação para deslocamento do empregado até o local de embarque, não integram o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

Do Auxílio Transporte

§17º- A Empresa concederá aos seus empregados vale-transporte para deslocamento de sua residência até o local de embarque e, nos casos em que o empregado for convocado para trabalhar na base, a empresa concederá vale transporte e refeição.

I- O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa entre a residência do empregado e a plataforma, bem como a necessidade de permanência a bordo por questões meteorológicas, não serão considerados como horas extras.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Da Qualificação e Formação Profissional

§1º- Os empregados participarão de cursos programados pelo Departamento de Treinamento da Empresa. Cursos exigidos por força de contrato quando coincidirem com o dia da folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, obedecendo ao seguinte critério:

Salário base + Adicionais/30 = Valor dia x nº de dias de Curso

§2º- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo Departamento de Treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado assinará um Termo de Compromisso de que não pedirá demissão por um período de 06 (seis) meses após o término do curso ou, caso venha a fazê-lo, devolverá para a Empresa o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor total do curso.

Das Normas Disciplinares

§3- Caso haja cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação do empregado que não resida na cidade da apresentação do embarque.

§4- Em caso de previsão de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa com antecedência de, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas, salvo por motivo de acidente ou força maior, devidamente comprovado e notificado. Caso não o faça sofrerá penalidade de multa pela RTA da vaga ou reservada, de acordo com as condições abaixo:

- Primeira falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$185,00

- Segunda falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$389,00

- Terceira falta ao embarque sem prévia comunicação: dispensa

I- Mesmo com o pagamento da multa pelo empregado, a empresa poderá promover os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penas de advertência e, na reincidência, à suspensão disciplinar e, após, poderá ser demitido.

Do Desvio e Adaptação de Função

§5º- 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. Em se adaptando o empregado à nova função e, de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

I- Não obstante ao exposto no parágrafo acima, excepcionalmente, o prazo de treinamento poderá ser prorrogado por até mais 03 (três) embarques seguidos, ou 90 (noventa) dias, ou seja, 06 (seis) embarques ou 180 (cento e oitenta) dias, caso o prazo previsto no parágrafo supra, não seja suficiente para o empregado assumir sozinho, a nova função a ser desempenhada.

§6º- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado e que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período de substituição, de acordo com a folha-de-ponto e com pré-aprovação da Gerência.

§7º- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime *onshore*, este deverá cumprir o mesmo horário dos demais empregados *administrativos, salvo motivo de saúde e/ou embarque*, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência ao Regime de Trabalho

§8º- 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 voltará, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de reajuste salarial, caso tenha ocorrido durante este período.

§9º- 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*, 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.

II- 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.

§10- 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 9º da Lei n.º 5.811/1972.

§11º- Os funcionários *onshore* que forem transferidos para outro Estado, por tempo indeterminado, lhe serão devido o pagamento do adicional de transferência da seguinte forma:

- No primeiro ano, o funcionário receberá 20% de seu salário bruto;

- No segundo ano, o funcionário receberá 10% de seu salário bruto;

- No terceiro ano, o funcionário receberá 5% de seu salário bruto.

I- o pagamento acima não terá natureza salarial e, após o período de três anos, será encerrado o pagamento, não sendo incorporado ao salário.

II- aos empregados transferidos por tempo determinado, não será devido nenhum tipo de pagamento de adicional de transferência, visto que, a empresa se responsabilizará pelo pagamento de sua estadia e refeições.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores da Doença Profissional

§12º- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício da atual função e, que seja comprovado pelo órgão de saúde da empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social.

I- A Empresa garante o emprego, sem prejuízo do salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, contado a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§13º- O empregado que se encontra a 01 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno e, que tenha mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, terá estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para aposentadoria integral, exceto nos casos de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Estabilidade Gestante

§14º- Ocorrendo dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação no caso de gravidez, até o 5º dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Da Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1º- A jornada dos empregados de operação *onshore* e *offshore* observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo que 14 (catorze) dias serão trabalhados por igual período de folga.

§2º- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 42 e ½ horas (quarenta e duas horas e meia).

§3º- Aos empregados que utilizam aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip, em função de sua ampla mobilidade, não lhe será aplicado o disposto no artigo 244 da CLT, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização dos aparelhos não fará jus ao recolhimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras, efetivamente trabalhadas, serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Da Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§4º- A Empresa institui 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 de um dia de trabalho, conforme o caso. Este sistema de compensação é denominado Banco de Horas.

I- O regime de compensação acontecerá na data em que os empregados forem dispensados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

II- Iniciado o processo de compensação, inicia-se também, a obrigação do empregado em compensar as horas correspondentes ao período dispensado. Essas horas serão pagas, posteriormente, por determinação da empresa e, sob a pena de desconto das respectivas horas.

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2(duas) horas diárias, poderá ser determinada pela Empresa como forma de compensação, equitativamente, sob pena do desconto das mesmas.

IV- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01 (uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação gerará o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.

§5º- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 04(quatro) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

I- Na forma do artigo 59 da CLT, fica dispensado o 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.

§6º- Ficam abrangidos, pelo acordo de compensação de horas, os empregados *onshore* que embarcarem em regime *offshore,* devendo a compensação ser feita na proporção de 01 (um) para 01 (um), ou seja, 01 (um) dia de folga para cada 08 (oito) ou 12 (doze) horas trabalhadas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Das Condições de Segurança no Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1º- Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, assegurados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

I-Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentam contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. 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.

II- O empregado que deixar de observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança no ambiente de trabalho, estará sujeito à advertência e outras sanções cabíveis.

§2º- As partes desse Acordo devem permitir que melhorias das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa, sendo que, para este fim, a empregadora realizará cursos, treinamentos e palestras sobre Segurança no Ambiente de Trabalho, a fim de Avaliação de DESEMPENHO.

Das Atribuições e Garantias aos Cipeiros

§3º- A Empresa permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho e, fornecendo ao Sindicato, cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Das Políticas de Prevenção ao Álcool e Drogas

§4º- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho ou nos meios de transportes oferecido pela Empresa, bem como, pela tomadora de serviço, considerando falta a inobservância desta norma, passível de emissão.

I- A política da 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 acidentes no ambiente de trabalho. Inclusive, poderão realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, sendo passível de demissão o empregado que se recusar a realizar o teste ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que, todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa.

Dos Atestados Médicos

§5º- 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 for o caso, deverá vir acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico. O atestado será convalidado pelo médico do trabalho da Empresa, bem como, poderá atestar o afastamento do empregado, caso necessário.

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em outras cidades, poderão enviar o

atestado médico por fax ou e-mail, desde que comprovem, através de laudo do médico, que estão totalmente impossibilitados de comparecer à Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa, quando de seu retorno ao trabalho.

§6º- O empregado, quando apresentar atestado médico que não exceder o prazo de 15 (quinze) dias, receberá seu salário-base sem prejuízo dos adicionais. Após esse período, a data de seu pagamento ficará a cargo do INSS, nos termos da legislação previdenciária.

Dos Exames Médicos

§7º- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa. O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo de força maior devidamente comprovado.

§8º- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR-7) 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 (noventa) dias do exame periódico, não será aplicado caso o empregado venha queixar-se, junto a Empresa, de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§9º- A empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdenciária Social, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

Do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§10º- 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 OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

§1º- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, se eleito, 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 seu quadro de funcionários, poderá ser indicado 01(um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Das Contribuições Sindicais

§2º- 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- Para efeito de desconto da Contribuição Social inclusive a Sindical, levar-se-á em consideração o salário-base acrescido dos adicionais e, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, quais sejam: horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Do Direito de Oposições ao Desconto da Contribuição

§3º- 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.

Da Sindicalização

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4º- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado. Este deverá ser encaminhado à Empresa para o efetivo desconto, devendo a mesma enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Da Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5º- O aviso de dispensa deverá ser por escrito e especificando se o período de aviso será trabalhado ou indenizado.

§6º- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze) meses de trabalho efetivos na Empresa, serão realizadas no Sindicato. Na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Empregado, 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 NONA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§2º - 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

§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.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4º- 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

§5º- 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

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

§7º- 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.

§8º- 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

EDUARDO FRANCISCO LOBO
DIRETOR
SAN ANTONIO INTERNACIONAL DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA