ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000615/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001038/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000620/2011-62
DATA DO PROTOCOLO: 03/03/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/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). 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 Presidente, Sr(a). SILVIO RAUL BRESCIANI;

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 2010 a 31 de agosto de 2011 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 2010 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 2010, exceto para todos empregados lotados no escritório de São Paulo/SP e os que exercem cargos de liderança, ou seja, coordenadores, gerentes e diretores.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

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

§2- Aos trabalhadores da base, não serão devidos nenhum pagamento referente a adicionais, por não trabalharem em regime de 14X14, e não serem de operação, ficando isento de exposição à riscos de explosão ou químicos.

§3- As partes acordam que para os empregados de regime onshore de 14X14, serão pagos os seguintes adicionais, por se tratarem de profissionais pela natureza da operação do seguimento de Direcional e MWD\LWD, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

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

§4- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais de periculosidade e noturno exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

I- Os empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho *"offshore"*, conforme definido e previsto em lei.

Das Horas Extras

§5- As horas extras dos trabalhadores *onshore, offshore e sondas terrestres* 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, se assim entender a Empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61.

Dobra

§6- 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 indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias trabalhado x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30= valor dia x n.º dias não folgados.***

§7- O empregado poderá ficar até 21 dias a bordo para substituição nos casos de: falta do substituto, atestado

médico, auxílio-doença, acidente do trabalho, férias e licença-paternidade.

Feriado

§8- Quando o regime normal de trabalho cumprido em operação, a bordo, coincidir com feriado nacional, o pagamento será 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).

Bônus

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

Empréstimo Consignado

§10- A Empresa possui convênio com o Banco Itaú para empréstimo consignado, onde o funcionário terá uma margem consignável e deverá obter autorização no RH da empresa. Em caso de desligamento, o Departamento de Recursos humanos informará ao Banco Itaú, onde o mesmo assumirá a cobrança do saldo devedor.

Auxílio Saúde

§11- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica extensivo aos seus dependentes legais com participação do empregado e respectivo desconto em folha de pagamento de até 25% (vinte e cinco por cento) de fator moderador quando da utilização para as consultas e exames simples.

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

§12- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência odontológico extensivo a todos os dependentes legais com prótese elementar e participação correspondente a 50% (cinqüenta 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 o plano odontológico continua com 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.

II- Para o Plano de Assistência Odontológica não haverá co-participação.

Seguro de Vida

§13- A Empresa fornecerá aos empregados, além do seguro contra acidente do trabalho obrigatório, feito junto ao INSS, outro plano de seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, sem ônus para o empregado, nos seguintes termos:

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

Ajuda de Custo

§14- A Empresa pagará ajuda de custo para alimentação no **valor único** de R$34,00 (trinta e quatro reais), aos funcionários que não recebem diária de alimentação, quando em viagem a serviço da Empresa, e no embarque/desembarque, onde o mesmo valor não terá natureza salarial.

I- 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.

Auxílio Alimentação

§15- Considerando que os empregados *offshore* recebem refeição a bordo das plataformas, a Empresa fornecerá exclusivamente aos seus empregados *onshore* (base e sede), ticket alimentação ou refeição, em número correspondente aos dias úteis trabalhados pelo empregado, com valor unitário de R$18,19 (dezoito reais e dezenove centavos), sendo 5% (cinco por cento) deste valor custeado pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

§16- A Empresa concederá aos funcionários que trabalham em sondas terrestres, a importância de R$65,00 (sessenta e cinco reais) por dia de operação, para despesas de alimentação, por não terem o fornecimento de refeição, devido trabalhar em terra.

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

Auxílio Transporte

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

I- O tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa não será considerado como hora extra, bem como a necessidade de permanência à bordo por questões meteorológicas, também não caracterizará a obrigação de pagamento de 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

Qualificação e Formação Profissional

§1- Os empregados participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidirem com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias de curso.***

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado assinará termo de compromisso de não pedir demissão por um período de 06 meses após o término do curso ou, caso venha a demitir-se, de devolver para a Empresa o valor corresponde a 80% (oitenta por cento) do valor total do curso.

Normas Disciplinares

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

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

- Primeira falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$180,00
- Segunda falta ao embarque sem prévia comunicação: multa no valor de R$360,00
- Terceira falta ao embarque sem prévia comunicação: dispensa

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de 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, após o que será dispensado por justa causa.

Desvio e Adaptação de Função

§5- 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.

§6- 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, de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação da Gerência.

§7- 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 semelhante, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga e bônus de embarque, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§8- 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 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 a ser no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.

§9- 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- Os funcionários onshore que forem transferidos para trabalhar em outro Estado por tempo indeterminado, será 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 findado o pagamento, não sendo incorporado ao salário.

II- Aos funcionários transferidos por tempo determinado, não será devido nenhum tipo de pagamento de adicional de transferência, visto que a Empresa se responsabilizará pelo pagamento do alojamento bem como das refeições do funcionário.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11- 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 do atual emprego e seja comprovada 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, a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- Ao empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, tem estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto nos casos de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

Estabilidade Gestante

§13- Ocorrendo dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 5° (quinto) dia útil após a rescisão do contrato de trabalho.

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 de operação onshore e *offshore* observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- A jornada de trabalho 14x14 dias estabelecida neste acordo e ratificada na Lei 5.811/72, poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção da jornada de trabalho 21x21 ou 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa de acordo com a necessidade operacional, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ser encaminhado ao Sindicato.

II- A Companhia pode adotar o regime acima descrito para os empregados que exercem as funções de: Operador Direcional e Operador de MWD\LWD.

§2- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 42½ horas (quarenta e duas horas e meia).

§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 institui neste momento, 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, passa-se a denominar de banco de horas.

I- O início do regime de compensação será a 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.

II- Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado compensar as horas correspondentes ao período dispensado, a serem pagas posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do 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 determinado pela Empresa como forma de compensar, eqüitativamente, a redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

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 irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

§5- 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 estabelecido neste instrumento, num prazo de 30 (trinta dias).

I- 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.

§6- Ficam abrangidos pelo acordo de compensação de horas, os empregados onshore que embarcarem em regime offshore, devendo a compensação ser feita na proporção de 1para1, ou seja, 1 dia de folga para cada 08 ou 12 horas trabalhadas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - 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, 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 não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança sujeita-se à advertência ou outras sanções cabíveis.

§2- As partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa. A Empresa realizará cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus empregados (Stop Mettod), Treinamento Específico e Treinamento de Avaliação de PERFORMANCE.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§3- 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, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§4- 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 ou pela tomadora de serviço, considerando falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da dispensa por justa causa.

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 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.

Atestados Médicos

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

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

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em outras cidades, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como o que residem em Macaé, desde que comprovem através de laudo do médico que estão totalmente impossibilitados de comparecer a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa.

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

Exames Médicos

§7- 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.

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

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

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

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§10- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico 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

§1- 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 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 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 beneficiados por este acordo, 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 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 aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST e do art. 545 da CLT, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta dias) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato 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 seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - 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 aplicação.

Outras Disposições

§6- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a 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.

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

SILVIO RAUL BRESCIANI
PRESIDENTE
SAN ANTONIO INTERNACIONAL DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE