ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000009/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/01/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065752/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002924/2011-64
DATA DO PROTOCOLO: 08/12/2011

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). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 05.101.651/0003-53, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GIORGIO MARTELLI;

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 2013 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**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- Em setembro/2011 a Empresa concederá a todos os empregados um reajuste salarial na ordem de 6,8% (seis vírgula oito por cento) incidentes sobre o salário de agosto/2011.

I- A Empresa efetuará o pagamento mensal aos seus empregados até o dia 30 (trinta) de cada mês.

II- Fica acordado entre as partes que o fechamento da Folha de Ponto irá ocorrer no período de 01 (um) a 30 (trinta) de cada mês, e que todos os proventos acessórios, tais como, mas não limitados a, hora extra, dobras, folgas trabalhadas, descontos de faltas não justificadas e outros, serão os mesmos quitados sempre com o pagamento do mês subseqüente ao da apuração.

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- As partes acordam que os adicionais abaixo, serão pagos aos empregados em regime de trabalho offshore, 14x14 dias, e incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa, ou seja, um adicional não incidirá sobre o outro para fins do seu respectivo cálculo, de modo que cada adicional incidirá, isoladamente, sobre o salário-base, a fim de compor a remuneração para todos os fins:

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA) ...	32.50%
Horas Jornadas	41.60%
Total	130.10%

I- Para fins de esclarecimento os adicionais acima concedidos servem de contraprestação devida ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias mais gravosas. O adicional denominado de Horas Jornadas refere-se a contraprestação pelo trabalho confinado/embarcado e os demais adicionais referem-se a contraprestação das condições próprias decorrentes de suas nomenclaturas, na forma da legislação aplicável.

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore (administrativo), este terá direito apenas ao recebimento dos seguintes adicionais:

Adicional de Periculosidade.....	30%
Adicional Noturno.....	26%
Adicional de Sobreaviso.....	20%
Total	76%

I- Estes adicionais incidirão sobre o salário-base de forma não cumulativa e exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado como contraprestação das condições próprias decorrentes de suas nomenclaturas, na forma da legislação aplicável.

II- Aos empregados ocupantes de cargos de supervisão, coordenação, gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude da natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, quando eventualmente tiverem a necessidade de embarque, terão direito a um dia de folga por cada dia de embarque. Não lhes serão devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permanecerem embarcados, visto que não se enquadram no regime offshore, conforme definido e previsto em lei.

§3- Para os empregados contratados pelo regime onshore, caso haja eventual necessidade de permanecer à disposição da empresa para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação, será pago o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário normal, a título de sobreaviso, exclusivamente pelo período em que estiver à disposição da Empresa.

I- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de sobreaviso o empregado contratado pelo regime onshore receberá o adicional exclusivamente pelos dias em que estiver efetivamente de sobreaviso.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores onshore serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados, calculada da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 220 = 50% (de segunda a sábado); e = 100% (domingos e feriados).***

§5- As horas extras dos trabalhadores offshore, desde que não sejam compensadas com as respectivas folgas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados, calculadas da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 180 = 100%.***

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de caso fortuito ou de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. Nesse caso, será devida a remuneração obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2***

I- Em razão do sistema de revezamento, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: ***salário base + adicionais / 30 dias x número de dias não folgados x 2.***

§7- Em caso de dobra, o empregado só receberá os valores correspondentes à essa dobra, caso não apresente atestado médico após sua realização ou utilize estes dias como folga. Caso o empregado apresente atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmo forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Feriado

§8- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, Corpus Christi, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento).

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 também para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais.

Auxílio Alimentação

§9- A Empresa fornecerá aos empregados onshore *ticket* refeição, em número sempre correspondente a 22 (vinte e dois) dias, no valor unitário de R$ 24,00 (vinte e quatro reais), e ticket alimentação no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais) para todos os funcionários, ambos com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Ajuda de Custo

§10- A Empresa pagará ajuda de custo, a título de despesas com alimentação e transporte aos empregados que trabalham embarcados no FPSO Cidade de Vitória, quando dos embarques e desembarques, exceto para os empregados que receberem reembolso de táxi, passagens e lanches e/ou quando a empresa disponibilizar veículo para a realização do transporte.

I- A ajuda de custo abaixo mensurada considera as despesas para 01 (um) embarque e 01 (um) desembarque, observando os seguintes critérios:
a) R$ 100,00 para os empregados que residirem no Estado do Espírito Santo;

b) R$ 130,00 para os que residirem nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal; e

c) R$ 150,00 para os residentes nos demais Estados, exceto para os empregados que receberem reembolso de táxi, passagens e lanches.

II- Fica estabelecido que o pagamento da ajuda de custo aos empregados será feito em Folha de Pagamento, sempre no mês antecedente ao embarque.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa fornecerá aos seus empregados, passagem rodoviária e/ou aérea observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

§12- A Empresa fornecerá ao empregado onshore, vale transporte na forma da lei, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

§13- Por expressa determinação do art. 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, assim como, a concessão de passagem do transporte aéreo e rodoviário.

§14- O tempo gasto no transporte fornecido ao empregado pela Empresa do ponto de apoio até o local de trabalho não será considerado como horas *in intinere*.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Auxílio Saúde

§15- A Empresa se compromete fornecer a seus empregados e dependentes, plano de assistência médica e odontológica, a seu integral e exclusivo encargo, sem a participação do empregado.

I- Com relação ao plano odontológico, fica estipulado que os empregados e seus dependentes irão arcar com 50% (cinqüenta por cento) do custo quando da realização de procedimentos de utilização de prótese cobertos pelo tipo de plano contratado, sendo certo que deverá ser observada a tabela de honorários e serviços odontológicos do referido plano.

II- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos menores de 18 anos e as filhas maiores até 21 anos ou ambos até 24 anos, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de necessidades especiais mediante comprovação do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§16- A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo no valor de 24 (vinte e quatro) vezes do salário base para os trabalhadores onshore, e 24 vezes do valor do salário base mais adicionais para os trabalhadores offshore. Ficando ainda condicionado que os respectivos valores serão compensados em caso de possíveis condenações judiciais por danos.

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 offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo abaixo: ***Salário base + adicional / 30 x número de dias de curso.***

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. O empregado que optar por realizar qualquer curso oferecido pela empresa deverá se comprometer mediante termo específico a ser celebrado por escrito, *a permanecer na Empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso* venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, inclusive as despesas comprovadas com logística, autorizando, desde já, o desconto no respectivo TRCT, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	80%
Entre o término e o 2° mês de conclusão	70%
Do 2° mês até o 4° mês de conclusão	60%
Do 4° até o final do 6° mês de conclusão	50%
Do 6° até o final do 9° mês de conclusão	40%
Do 9° até o final do 12° mês de conclusão	20%
Após o 12° mês de conclusão	Isento

Normas Disciplinares

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

§4- 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 pela RTA (Requisição de Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, pelo transporte e hospedagem não utilizados.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas na legislação trabalhista, observando-se os critérios de gravidade e reincidência para aplicação proporcional da penalidade.

§5- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Desvio e Adaptação de Função

§6- 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.

I- O prazo do treinamento estabelecido no parágrafo acima, excepcionalmente, poderá ser prorrogado para 06 (seis) embarques, ou 180 (cento e oitenta) dias, caso o empregado não esteja apto após avaliação, a exercer a nova função.

II- Havendo a prorrogação do prazo, o empregado passará a perceber o novo salário, após a promoção que estará condicionada a nova avaliação após o prazo 06 (seis) embarques, ou 180 (cento e oitenta) dias.

§7- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, somente no período da substituição, que será pago considerando também as respectivas folgas, referente a estes embarques. Esta disposição somente se aplica ao caso dos empregados em regime offshore, não se aplicando para os demais empregados onshore (administrativos).

§8- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o 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, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Poderá a Empresa reduzir o salário base dos empregados que trabalham em terra, quando houver transferência para o trabalho embarcado, desde que, somados os adicionais, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime *do trabalho offshore*.

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, somado aos reajustes salariais da função que por ventura tiverem ocorrido. Dessa forma, nenhum dos adicionais decorrentes do trabalho offshore serão integrados ao salário-base anteriormente praticado pela empresa.

§10- Poderá a Empresa suprimir os adicionais do empregado embarcado e, concomitantemente, aumentar o salário base, em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho em terra, 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, caso em que não será devido a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

I- A transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência escrita por parte do empregado. No entanto, a anuência poderá ser dispensada em casos especiais para salvaguarda do(a) empregado(a), por exemplo, na hipótese de gestantes.

II- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho embarcado, o que não exigirá a anuência do empregado por escrito, o salário–base, acrescido dos adicionais, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, somado aos reajustes salariais da função que por ventura tiverem ocorrido.

§11- Em razão do disposto nos arts. 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste instrumento somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado.

§12- 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, exceto se conferido ao empregado o benefício de aumento do salário-base nos moldes do previsto no §10.

Estabilidade a Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

§14- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, desde que a doença seja contraída pelo exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou da previdência social. Assegura também, ao empregado acidentado no trabalho, o emprego e salário, por 1 (um) ano a partir de cessação do auxilio doença acidentária.

§15- Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, a empregada deverá apresentar o exame de confirmação de gravidez até o 5º (quinto) dia útil após a comunicação de dispensa fornecida pelo empregador.

Estabilidade a 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, devendo o* empregado comunicar à Empresa, 12 (doze) meses antes, o início do período aquisitivo do direito a aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

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

I- Os horários dos trabalhadores offshore poderão ser os seguintes, com possibilidade de alteração desde que em consonância com o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso:

a) das 07:00 às 19:00 hs.
b) das 19:00 às 07:00 hs.
c) das 12:00 às 24:00 hs.
d) das 24:00 às 12:00 hs

§2- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou prorrogação.

I- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, 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 do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§3- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer 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 definido pela empresa e comunicado aos empregados, podendo a liberação ocorrer para toda a Empresa ou apenas para determinado setor de acordo com as necessidades.

II- De acordo com o §2º, do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o **BANCO DE HORAS**, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito ou débito do empregado junto à Empresa.

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (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.

§4- O prazo do acordo de compensação será de 12 (doze) meses e, se ao final deste período o funcionário possuir saldo de horas positivas, estas serão pagas de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento, e se o saldo for negativo, as referidas horas serão descontadas.

§5- 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 01(uma) hora de um dia comum.

§6- *Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da Empresa, o saldo credor do* **BANCO DE HORAS** do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias, ficando abonado o saldo devedor do empregado, se houver. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma acima, e, as horas a débito do empregado serão descontadas dos créditos salariais e rescisórios.

§7- *Em caso de saldo negativo no* **BANCO DE HORAS** *do empregado, a compensação de tal débito* será efetuada na proporção 01 (uma) para 01 (uma), ou seja, sem o acréscimo de adicionais.

§8- Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, sendo certo que o dia da compensação será fixado pelo empregador e comunicado aos empregados, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§9- As horas que integram o **BANCO DE HORAS** poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores do semestre.

§10- Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no **BANCO DE HORAS**, a Empresa poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, disto informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias, pontes para compensação de feriados.

§11- A critério da Empresa, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE AS FÉRIAS

Jornada de Trabalho – Período de Férias

§1- Considerando o disposto no art. 130, I e 134 da CLT, o empregado offshore, ao término do gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a Empresa descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

I- Será considerado para o cálculo da média de férias dos funcionários onshore e offshore, o período aquisitivo do funcionário.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

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

I- 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 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.

II- O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança, sujeitar-se-á às penalidades de advertência, suspensão e/ou até demissão, dependendo da gravidade da norma de segurança inobservada, na forma da legislação.

III- Entende-se como normas de segurança e medicina do trabalho não só aquelas previstas na legislação própria, como também aquelas que são objeto da política de segurança corporativa da empresa, em especial a política de álcool e drogas.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa poderá, a seu critério, permitir a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, facilitando as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das suas atas e calendário de reuniões;

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- 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 a inobservância desta norma, passível, inclusive, de demissão, na forma da legislação.

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 que possam gerar danos ao empregado e ao ambiente sustentado, podendo, inclusive, a Empresa realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, sendo passível de demissão, na forma da legislação, 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

§4- Atestados médicos que determinam afastamentos do empregado de suas funções, somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa, salvo quando o atestado médico for emitido por médico particular contendo o CID - Código Internacional de Doenças, e quando necessário, acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para atestar a necessidade ou não do afastamento do empregado, a fim de serem validados ou ratificados pelo médico do trabalho da Empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O período que o empregado não embarcar por motivo de atestado médico não dará direito a folga corresponde a esse período não trabalhado. Da mesma forma, o desembarque antecipado por motivo de atestado médico também não dará direito a folga correspondente aos dias cobertos pelo respectivo atestado médico.

II- Em caso de doença no fim de semana, o empregado deverá informar o ocorrido na segunda-feira subseqüente ao Departamento de Recursos Humanos/Logística de Pessoal, e solicitar agendamento de sua avaliação no serviço médico da Empresa. Em caso de doença durante a semana, o empregado deverá no dia seguinte ao seu atestado informar o ocorrido ao Departamento de Recursos Humanos/Logística de Pessoal, e solicitar agendamento de sua avaliação no serviço médico da Empresa.

III- O envio do atestado médico por fac-símile não exime o empregado de entregar o atestado original à

Empresa.

IV- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a *emissão, pelo empregado administrativo (onshore) e 72 (setenta e duas) horas pelo empregado* offshore. A não observância deste dispositivo implicará não aceitação do atestado e conseqüente desconto dos dias não trabalhados.

V- Em caso de afastamento na forma da legislação, será de responsabilidade do empregado comunicar a Empresa sobre o reconhecimento de nexo de causalidade entre doença e o exercício da atividade na Empresa, assim como na alta, pela perícia do Instituto Nacional de Seguridade Social, no *prazo de 24 (vinte e quatro horas).*

§5- A ausência motivada por acompanhamento de pessoa da família, independente do grau de parentesco (cônjuge, filho menor, pais, etc.) deverá ser previamente comunicada à Empresa com a devida justificativa e poderá ser considerado como falta, caso não esteja amparada no Estatuto da Criança e do Adolescente ou Estatuto do Idoso. A Empresa poderá autorizar a falta não amparada nos referidos Estatutos de acordo com seu critério exclusivo.

I- Em caso de ausência autorizada pela Empresa ou amparada no Estatuto da Criança e do Adolescente ou Estatuto do Idoso, a Empresa considerará para pagamento desse empregado somente o salário base para o respectivo período do atestado, com exclusão dos adicionais offshore. O não embarque ou o desembarque antecipado decorrente das hipóteses do parágrafo acima e deste item, implicará também no desconto dos adicionais previstos neste instrumento na exata proporção do período dos atestados médicos apresentados.

Exames Médicos

§5- 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. 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 justo devidamente comprovado.

§6- 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 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 a demissão.*

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§8- 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 NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

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

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

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 sindicalizados 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- Em caso de filiação, 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 encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

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

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir 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- Concordam as partes, ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão.

§5- As partes acordam que na próxima data base, Setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de cunho econômico, e outras que porventura, tornem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§6- 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

§7- Excluem do presente acordo os empregados pertencentes à Categoria dos Aquaviários.

§8- 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.

§9- 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

GIORGIO MARTELLI
DIRETOR
SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA.