TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000702/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009000/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000642/2013-94
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2013

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.002926/2011-53
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 02/01/2012

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

SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 05.101.651/0004-34, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GIUSEPPE SURACE;

celebram o presente TERMO ADITIVO A 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 Termo Aditivo a Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo a Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam 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 setembro/2012 a Empresa concederá a todos os empregados, um reajuste salarial na ordem de 6% (seis por cento), incidentes sobre o salário base de agosto/2012.

I- A Empresa efetuará o pagamento mensal aos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§1- As partes acordam que os adicionais abaixo, serão pagos aos empregados em regime de trabalho offshore, conforme legislação 5.811/72, 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 à 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), visto que não se enquadram no regime de trabalho previsto na Lei 5.811/72, este terá direito apenas ao recebimento do seguinte adicional:

Adicional de Periculosidade	30%
Total	30%

I- A presente modificação deste parágrafo para a hipótese dos embarques eventuais dos empregados onshore (administrativos) não implica e nem representa redução e/ou perda de direitos, mas tão somente no esclarecimento de que a incidência dos adicionais Noturno e de Sobreaviso não se opera de forma automática em decorrência pura e simplesmente dos embarques eventuais, sendo, entretanto, devido os referidos adicionais Noturno e de Sobreaviso sempre quando verificadas as situações de trabalho nas aludidas condições na forma do previsto neste aditivo.

II- Da mesma forma que os adicionais previstos para os trabalhadores submetidos ao regime da Lei 5.811/72, este adicional incidirá sobre o salário-base de forma não cumulativa, na forma da legislação aplicável.

III- 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, visto que não se enquadram no regime offshore, conforme definido e previsto em lei.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

IV- O empregado onshore (administrativo) receberá o adicional noturno apenas quando for necessário o trabalho noturno que compreende o período de 22h de um dia as 5h da manhã do outro dia, assim como será devido o adicional de sobreaviso quando e se colocado nesta condição.

§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$25,44 (vinte e cinco reais e quarenta e quatro centavos) e ticket alimentação no valor de R$530,00 (quinhentos e trinta 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$110,00 para os empregados que residirem no Estado do Espírito Santo;

b) R$140,00 para os que residirem nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal; e

c) R$160,00 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 offshore, 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 (administrativo), 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 itinere*.

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- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 (vinte e quatro) 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.

Férias

§17- Os empregados que desejarem poderão, mediante solicitação por escrito e fundamentada, gozar os dias de

férias em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Conforme art.134 CLT, § I, que excepciona a regra para casos excepcionais.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - 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 na forma da legislação vigente.

INSTRUMENTO REGISTRADO MTE

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.

IV- Os empregados deverão obrigatoriamente se submeter a todos os treinamentos mandatórios para o embarque em sondas terrestres, plataformas em Alto Mar e em demais embarcações, sendo que a falta ao treinamento e/ou a impossibilidade de embarcar por falta do mesmo, acarretará em aplicação das penalidades prevista no item II imediatamente acima, bem como será considerado como falta injustificada ao serviço passível do respectivo desconto salarial em folha, salvo se a inexistência do treinamento por parte do empregado decorrer de culpa exclusiva da Empresa.

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- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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, nos termos do previsto no artigo 12, parágrafo 1º, do Decreto 27048/49, 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.

I- A não observância das regras estabelecidas acima quanto aos atestados médicos, ensejará a recusa do referido atestado como meio de justificativa de ausência ao serviço, de modo a que a correspondente falta ao serviço será considerada como injustificada e o empregado sofrerá o respectivo desconto no salário.

II- 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.

III- 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.

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

V- 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

§6- O Empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa. 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

I- O 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.

§8- 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)

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

§10- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2011/2013, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

GIUSEPPE SURACE
DIRETOR
SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA.

INSTRUMENTO
REGISTRADO NO
MTE