# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ002122/2011
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/10/2011
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060205/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.002413/2011-42
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/10/2011

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

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

E

ENF CARE RIO BONITO LIMITADA EPP, CNPJ n. 06.158.683/0001-96, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). DANIELI XAVIER DA CONCEICAO VIANA;

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 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 a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7% (sete por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

I- Por ser este o primeiro acordo coletivo de trabalho celebrado com o Sinditob, e tendo a empresa concedido em julho/2011, um reajuste salarial na ordem de 5% (cinco por cento) a título de antecipação salarial, fica estabelecido que a diferença do reajuste salarial previsto no parágrafo acima de 2% (dois por cento), será pago a partir da vigência deste acordo.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### OUTROS ADICIONAIS

**CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS**

**Dos Adicionais**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

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

| | |
|---|---|
| Adicional de Periculosidade... | 30.00% |
| Adicional Noturno..... | 26.00% |
| Adicional de Intervalo (HRA).. | 32.50% |

I- A partir de 01 de setembro de 2011 a empresa promoverá a alteração da composição dos adicionais descritos no parágrafo primeiro a fim de enquadramento, sem que haja redução salarial e sem prejuízo da remuneração, sendo procedimento mais benéfico aos trabalhadores offshore.

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste acordo, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

**Horas Extras**

§3- As horas extras dos trabalhadores quando não compensadas com as respectivas folgas, serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais e previamente autorizados pelo supervisor da EnfCare,ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

**Dobra**

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

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados, estas serão indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

**Feriados**

**§5-** Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de janeiro, , 21 de abril, sexta-feira da paixão, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, corresponderá a 100% (cem por cento) da remuneração normal.

**Banco dias**

**§6-** As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados offshore, de forma que os dias extras trabalhados a bordo, sejam compensados posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa de realizar o pagamento das folgas que não foram compensadas.

**Auxílio Saúde**

**§7-** A Empresa fornecerá ao exclusivamente ao empregado, plano de saúde compartilhado com assistência médica, com a participação do empregado no percentual de 50% (cinquenta por cento), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que o plano de saúde não é extensivo aos dependentes legais do empregado, devendo o empregado arcar com 100% (cem por cento) do valor total do referido plano, caso insira qualquer dependente como beneficiário, sendo certo que a vigência do plano para os dependentes *seguirá as mesmas regras previstas no §8 acima.*

**Seguro de Vida**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

**§8-** Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os funcionários.

**Auxílio Alimentação**

**§9-** A Empresa fornecerá aos empregados offshore vale alimentação com valor mensal de R$120,00 (cento e vinte reais) sem ônus.

I- Os empregados onshore receberão mensalmente cesta básica, sem ônus.

**Ajuda de Custo**

**§10-** A empresa custeia todo o transporte, alimentação e hospedagem durante a viagem dos empregados offshore quando dos embarques e desembarque, sem ônus, não sendo necessária a ajuda de custo em espécie.

## 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-** A empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento profissional, conforme critérios

estabelecidos pelo departamento de RH e definidos na política de Educação da empresa. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo 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, conforme critérios abaixo:

| Saída da Empresa | Percentual de Ressarcimento |
|---|---|
| Antes da conclusão do curso | 100% |
| Da conclusão a 02 meses | 80% |
| De 03 a 05 meses | 60% |
| De 06 a 08 meses | 40% |
| De 09 a 11meses | 20% |
| Após 12 meses | Isento |

I- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo treinamento/curso, a empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este se compromete a ressarcir a empresa do saldo devedor, sob pena da empresa tomar as medidas judiciais cabíveis.

## Normas Disciplinares

**§2-** 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.

**§3-** 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. A falta da comunicação dará direito a Empresa a cobrar do empregado a multa cobrada pela RTÁ da vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido

### Transferência do Regime de Trabalho

**§4-** A empresa poderá suprimir os adicionais dos empregados offshore e, concomitantemente, ajustar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho offshore, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho onshore.

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, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

**§5-** A Empresa poderá ajustar o salário base dos empregados onshore quando houver transferência para o trabalho offshore, como forma de nivelar os salários em observância ao principio da isonomia salarial, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido antes da transferência do regime de trabalho, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho offshore.

I- Na hipótese de retorno do empregado à sua função anterior, seu salário base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.

**§6-** Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho onshore e offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

**§7-** 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.

**Estabilidade Acidentados e Portadores Doença Profissional**

**§8-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

**Estabilidade Aposentadoria**

**§9-** Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I- O empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição 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 de trabalho dos empregados 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.

**§2-** A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda à sexta-feira.

**§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. 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.

## 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, 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.

**Política de Prevenção a Álcool e Drogas**

**§2-** É proibida a posse, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

**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, *bem como nos empregados onshore, 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**

**§3-** 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 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 cidade diversa onde está estabelecida a base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na mesma cidade, desde que comprovem através de laudo médico que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa posteriormente.

**§4-** 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)**

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

**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 estabelecido pela Empresa.

**§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 ser demitido.

## 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, 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da 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 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 aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

**Sindicalização**

**§4-** Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (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 a 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 prévio 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 na unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego e na ausência deste será realizado no Sindicato, em observando-se

a circunscrição da mesma.

I- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os 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.

**§5-** As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-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-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a 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

DANIELI XAVIER DA CONCEICAO VIANA
SÓCIO
ENF CARE RIO BONITO LIMITADA EPP