ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002757/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/12/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068276/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.003003/2011-19
DATA DO PROTOCOLO: 15/12/2011

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

GEOCHEMICAL SOLUTIONS INTERNATIONAL - BRASIL LTDA, CNPJ n. 03.707.881/0001-73, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ROGERIO EIRAS BARBIERI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam 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- Tendo em vista a atual realidade financeira da Empresa e os saldos financeiros vigentes neste período, a Empresa não concederá aumento de salários aos seus empregados na data-base. Situação esta, que está de acordo com atual realidade financeira da Empresa neste período.

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:

Salário Base

Adicional de Periculosidade 30%

Adicional Noturno 26%

Adicional de Intervalo 32.50%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Tendo em vista o disposto no parágrafo primeiro da cláusula terceira, bem como o que dispõem os incisos VI e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, as partes acordam que caso a empresa esteja em ausência de projetos por mais de 30 dias, os adicionais previstos neste parágrafo serão suprimidos e os trabalhadores poderão ser remanejados para o regime de trabalho onshore mediante anuência do trabalhador, enquanto perdurar o evento.

II- Não obstante o disposto no parágrafo primeiro da cláusula terceira, bem como, no item I da cláusula quarta, fica estabelecido que, ocorrendo mudança positiva na realidade da Empresa, esta poderá retornar a sua condição anterior, quando por demonstrações financeiras, puder fazê-lo.

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregados contratados pelo regime onshore, estes receberão os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando à remuneração em nenhuma hipótese, em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda-feira a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

§4- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cento por cento).

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, 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 do mesmo diploma legal.

Dobra

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

§5- 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. Para tal, haverá o pagamento das folgas a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 3.***

Feriado

§6- Os feriados nacionais quando trabalhados a bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira do mês de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Esse dia será considerado feriado e será pago com adicional de 50% (cinqüenta por cento).

Auxílio Saúde

§7- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde compartilhada de assistência médica, sem ônus, extensivo a todos os seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge ou o companheiro (a); os filho (a)s até 18 anos ou até 24, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

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

Auxílio Alimentação

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

§9- A Empresa fornecerá, aos empregados onshore, ticket refeição com valor unitário de R$14,00 (catorze reais) em número correspondente aos dias úteis trabalhados, sem nenhum ônus para o empregado.

Auxílio Transporte

§10- A Empresa fornecerá aos trabalhadores *onshore* vale transporte na forma da Lei.

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 fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. 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, estabelecido da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão ao 2º mês	100%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%

Após 12º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

II- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a homologação da rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

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.

I- Fica estabelecido que a hospedagem será em local indicado e autorizado pela Empresa mediante a contra apresentação de faturas/notas fiscais e desde que o empregado já tiver se deslocado para o local de apresentação para o embarque antes de seu cancelamento.

§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. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da 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 ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

§4- A Empresa não cobrará de seus empregados os danos causados com quebra de ferramentas, equipamentos, materiais, utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo na forma do artigo 462, §1 da CLT.

Desvio e Adaptação de Função

§5- 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o mesmo horário dos demais empregados, e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, tendo em vista que não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência de Regime de Trabalho

§7- 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.

§8- 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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§9- 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 enviará cópia ao CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Estabilidade à Aposentadoria

§10- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessária para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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- Aos empregados tutelados pela CLT fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 40 (quarenta) horas.

Outras Disposições Sobre a Jornada de Trabalho

§3- Fica acordada que sempre que for necessário à continuidade do trabalho, o empregado offshore poderá trabalhar até 3 (três) dias após o desembarque, no escritório da Empresa para conclusão do trabalho, salvo no caso do empregado que exercer cargo de confiança e/ou gerência da Empresa.

I- A Empresa poderá adotar tal procedimento, desde que haja a manifestação por escrito do empregado dando sua anuência.

§4- Na hipótese do empregado desembarcar e permanecer trabalhando no escritório da Empresa para a conclusão do trabalho, a Empresa poderá pagar os dias extras trabalhados, com folgas ou em espécie, a título de folgas indenizadas, salvo no caso do empregado onshore que exercer cargo de confiança e/ou gerência da empresa, por se tratar de embarques esporádicos.

§5- Na hipótese de um empregado onshore que exerça cargo de confiança e/ou gerência trabalhar excepcionalmente embarcado no regime offshore, poderá ter até 4 dias corridos de folga após o desembarque antes de retornar as suas atividades no escritório e receberá uma taxa diária de embarque que poderá variar de R$80,00 (oitenta reais) a R$100,00 (cem reais) dependendo da função exercida.

§6- O empregado poderá prestar serviços em quaisquer dependências ou estabelecimentos da Empresa, caso que poderá ocorrer eventuais transferências para outras localidades onde a Empresa mantenha serviços.

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.

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.

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

§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 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 de trabalho remunerado, será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

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

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

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 estabelecido pela Empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional.

§6- 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 encaminhá-lo para a realização do

exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

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 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 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 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 do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhada 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, especificado 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 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 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- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-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.

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

ROGERIO EIRAS BARBIERI
GERENTE
GEOCHEMICAL SOLUTIONS INTERNATIONAL - BRASIL LTDA