ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000829/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/05/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065755/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001014/2012-45
DATA DO PROTOCOLO: 08/05/2012

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 por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

LOK SHORE DE MACAE SERVICOS TECNICOS LTDA, CNPJ n. 07.670.522/0001-40, neste ato *representado(a) por seu Diretor, Sr(a).* ROSANGELA CRISTINA CABRAL BARCELOS;

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

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 aos seus empregados, um reajuste salarial de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

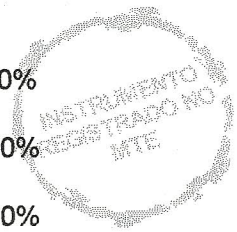
GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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



Adicional de Periculosidade..... 30.00%

Adicional Noturno..... 26.00%

Adicional de Intervalo 32.50%

Horas Jornadas 41.60%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregados contratados pelo regime onshore (embarque esporádico), estes receberão os seguintes adicionais, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sobre o salário base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade..... 30.00%

Adicional Noturno..... 20.00%

I- Os empregados em regime de trabalho misto receberão os adicionais de embarque somente o período em que estiver efetivamente embarcado.

Das Horas Extras

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

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas folgas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x2.***

II- O pagamento extraordinário a título de dobra será efetuado em duas vezes da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) observado o mês em referência e 50% (cinquenta por cento) no mês conseqüente a sua realização.

§5- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado medico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmos forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Feriado

§6- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 01 de Maio, 07 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.*

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado o *feriado será pago com adicional de 100%(cem por cento), entretanto se o mesmo encontrar-se de* folga, será pago o correspondente a 01(um)dia de salário (salário base mais adicionais).

Auxílio Alimentação

§7- A Empresa fornecerá aos empregados administrativos, ticket refeição/alimentação com valor unitário de R$ 18,00 (dezoito reais) em número correspondente aos dias úteis trabalhados.

I- Os trabalhadores onshore recebem refeição no refeitório onde exercem suas atividades profissionais.

Auxílio Saúde

§8- A Empresa fornecerá exclusivamente ao empregado assistência médica e odontológica, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao plano de assistência médica e odontológica, ficando o empregado obrigado a custear o valor total dos planos, caso insira qualquer dependente legal como beneficiário.

Seguro de Vida

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

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- Por exigência da Organização Marítima Internacional (IMO) e Normas da Autoridade Marítima (NORMAM n.º 24), será exigido dos empregados Offshore, no ato da contratação, a apresentação dos certificados do Curso Básico de Sobrevivência em Plataformas (CBSP) e Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso (HUET).

I- Caso o empregado selecionado para contratação não tenha os certificados de tais cursos, será concedido prazo para a apresentação, cujas despesas sobre tais cursos ficará por conta do empregado.

II- Caso o empregado selecionado não tenha condições de arcar com os custos dos cursos de salvatagem (CBSP e HUET), e desde que solicitado, a empresa poderá, com anuência expressa do empregado, custeá-los, a título de adiantamento salarial (vale).

III- O pagamento dos cursos de CBSP e HUET, feito pela empresa, será ressarcido pelo empregado, em quatro (04) parcelas sucessivas, descontadas do salário, em conformidade com a segunda parte do art. 462 da CLT, sendo que tais descontos nunca serão superior a 30% (trinta por cento) do seu salário líquido.

IV- Caso o empregado **peça demissão** ou seja **demitido por justa causa**, antes do término do pagamento dos cursos de CBSP e HUET, as parcelas vincendas, serão descontadas de sua rescisão.

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. 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 os descontos correspondentes às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o empregado, ainda, às penas de advertência e, na reincidência, à suspensão disciplinar, após será demitido.

§4- Fica estabelecido que o empregado que desembarcar em vôo especial sem autorização da empresa, arcará o mesmo com os custos da viagem.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário, não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- Poderá a Empresa remanejar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho embarcado, desde que, somados os adicionais resultem um salário igual ou maior que o total percebido. Concomitantemente à *mudança de salário, o empregado ficará submetido ao regime de trabalho e folga dos empregados* offshore.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, o que não exigirá concordância por escrito, o salário base voltará a ter o mesmo valor do último salário percebido no trabalho embarcado (incluídos os adicionais), inclusive o reajuste salarial da função que por ventura tiverem *ocorrido no período, e voltará ao regime de trabalho e folga do trabalho em terra.*

§8- Poderá a empresa suprimir os adicionais dos empregados offshore e, concomitantemente, aumentar o salário base em caráter temporário ou permanente, quando transferência para o trabalho em terra, desde que resulte um salário igual ou maior que o to tal percebido quando *embarcado. Concomitantemente à mudança de salário, o empregado ficará submetido ao regime de* trabalho e folga do trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore, o que não exigirá concordância do empregado por escrito, o salário base mais adicionais, voltará a ter o mesmo valor do último salário percebido no trabalho em terra e voltará a ter o regime de trabalho e folga do trabalho embarcado.

II- 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 manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade Acidentados e Portadores 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 emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§10- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço, 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.*

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 trabalhadores offshore, será 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, salvo para os empregados lotados no escritório e bases de apoio que estarão sob a tutela da CLT.

§2- Aos empregados tutelados pela CLT, fica estabelecido o cumprimento de jornada semanal de 44 horas.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

§3- A Empresa poderá a qualquer momento instituir 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, denomina-se de banco de horas.

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 pela CIPA da empresa. 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, 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 medico pelo medico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

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 trabalho, 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 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 comparecer 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 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- 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 do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser *demitido, devendo 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

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 a 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à 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.

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 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 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 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

§4- 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

§5- As partes consentem também em que durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

§6- 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

§7- 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

§8- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§9- 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.

§10- 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

ROSANGELA CRISTINA CABRAL BARCELOS
DIRETOR
LOK SHORE DE MACAE SERVICOS TECNICOS LTDA