ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001821/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052216/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002189/2011-99
DATA DO PROTOCOLO: 14/09/2011

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

Q & B SERVICOS LTDA, CNPJ n. 00.310.087/0001-01, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr (a). JOAO NETO DE BRITO;

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

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

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.

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, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade..... 30%
Adicional Noturno..... 20%
Adicional de Intervalo 12,50%
Total..... 62,50%

§2- A partir de 01/01/2008 os adicionais serão pagos de acordo com o regime e escala de trabalho, conforme discriminado abaixo:

ADICIONAIS				
REGIME DE TRABALHO	PERIC.	NOTURNO	HRA	SOBREAVISO
Turno Ininterrupto de Revezamento	30%	20%	12,5%	
Sobreaviso	30%		12,5%	20%

§3- Tendo em vista a questão de ordem contratual com a tomadora de serviço, fica convencionado que nos casos em que o empregado não embarcar (stand by), o mesmo terá reduzido 20% dos adicionais.

I- Fica estabelecido que a redução dos adicionais previsto no parágrafo acima aplica-se somente no contrato em questão, não incluindo os trabalhadores estranhos ao referido contrato.

§4- Os empregados embarcados responsáveis pelo RDO receberão, a título de adicional de RDO, o valor de R$200,00 (duzentos reais) mensais.

I- Caso existam ocorrências em RDO no período de embarque, o valor a ser pago ao empregado responsável, a título de adicional de RDO, será de R$100,00 (cem reais) mensais.

Das Horas Extras

§5- As horas extras quando trabalhadas a bordo, serão pagas com adicional de 100%(cem por cento) da seguinte forma: ***salário bruto/220 = valor da hora + 100% (cem por cento).***

I- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas da seguinte forma: 50% (cinqüenta por cento) as primeiras (02) duas horas e 100% (cem por cento) as demais, quando trabalhadas de segunda a sexta-feira e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

II- 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

§6- 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. O período excedente de trabalho será considerado dobra e será indenizado sem prejuízo das folgas adquiridas, conforme discriminado abaixo, exceto se a empresa conceder o período trabalhado em folgas correspondentes. ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

I- Caso o empregado offshore seja requisitado a trabalhar na base nos dias destinados a sua folga, será indenizado obedecendo ao critério abaixo, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga. ***Salário base + 30% adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriado

§7- A Empresa pagará aos trabalhadores todos os feriados municipais e nacionais, quando coincidirem com o regime normal de trabalho a bordo. Estes feriados serão pagos na proporção de 01 dia da remuneração normal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira do mês 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 e será pago com adicional de 100%(cem por cento).

Diária Reunião Pré-embarque

§8- Fica estabelecido que os empregados que comparecerem à reunião de pré-embarque receberá uma diária no valor de R$50,00 (cinquenta reais).

I- O valor da diária da reunião pré-embarque, abrange todas as funções, desde que a referida reunião seja realizada no período de folga do empregado, e o mesmo embarque no dia programado pela Empresa, caso contrário não fará jus ao referido valor.

Auxílio Saúde

§10- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica, com sistema de co-participação de 20% (vinte por cento) em consultas médicas e exames simples, extensivos aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge ou companheiro (a), os filhos menores de 18 anos, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- Será cobrado pelo plano odontológico, o valor mensal de R$ 1,50 (hum real e cinqüenta centavos) por vida inclusa no plano.

III- O empregado afastado por auxílio-doença terá garantido os planos acima para seus dependentes até o 6º (sexto) mês contado da data do afastamento e para si até o 12º (décimo segundo), limitado ao término do contrato que o mesmo estiver vinculado. Os funcionários aposentados por invalidez terão os benefícios cancelados.

Seguro de Vida

§11- A empresa concederá a todos os seus empregados, seguro de vida em grupo, sem ônus.

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa garantirá auxílio refeição para os empregados em regime administrativo e onshore, no valor de R$20,00 (vinte reais) diários, vinculado ao PAT. Por opção dos funcionários, o auxílio refeição será concedido a título de ticket alimentação, mas o objetivo do mesmo é custear a refeição do funcionário no período em que os mesmos estiverem no exercício de suas atividades.

§13- A empresa concederá a todos os seus empregados vale alimentação no valor de R$120,00 (cento e vinte reais) mensais.

I- Este benefício será concedido a todos os funcionários ativos. Os funcionários afastados pelo benefício auxílio doença junto ao INSS não farão jus ao referido benefício.

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

Normas Disciplinares

§1- 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.

§2- 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.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§3- Na ocorrência de acidente de trabalho ou 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 SINDITOB.

§4- A Empresa garante emprego e salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio-doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§5- 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 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.

I- Os horários dos trabalhos offshore serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 hs.
b) das 18:00 às 06:00 hs.
c) das 12:00 às 24:00 hs.
d) das 24:00 às 12:00 hs.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§2- Fica estabelecido que os empregados tutelados pela CLT, cumprirão a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro horas), de segunda a sexta-feira, podendo a empresa celebrar acordo individual de compensação ou de prorrogação.

§3- O horário do pessoal da base será de segunda a sexta-feira das 07:30 às 12:00 horas e das 13:00 às 17:18 horas, com 01 hora de intervalo para refeição e descanso (das 12:00 às 13:00 horas), mediante supressão do trabalho aos sábados. No entanto, havendo necessidade de serviço aos sábados, a Empresa poderá exigir a prestação de horas extras, as quais serão quitadas com o adicional de 100% (cem por cento) ou compensadas com folgas remuneradas.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

§4- Fica acordado entre trabalhador e Empregador que tendo a necessidade de serviço, devidamente comprovada pela empresa, haverá prorrogação da jornada de trabalho aos domingos e feriados, obedecendo, o descanso semanal.

I- Quando da prorrogação da jornada de trabalho e da jornada de trabalho aos domingos e feriados, deverá ser respeitado o intervalo de descanso, entre jornadas, de 11(onze) horas, conforme legislação em vigor.

II- Na hipótese de acordo individual de compensação de horas, o dia será fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos sábados, domingos e feriados.

§5-As horas extras previstas neste instrumento, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias conforme estabelece o art. 59 da CLT, exceto em casos de necessidade imperiosa em que a jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, poderá exceder, em conformidade com as hipóteses previstas no art. 61 da CLT.

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.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A Empresa permitirá a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao mesmo tempo cópias de suas atas e calendário de reuniões anuais, bem como enviará ao Sindicato relação dos funcionários membros da CIPA.

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 antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- 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 48 (quarenta e oito) horas após a data da sua 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 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.

III- Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT, o empregado que não observar o disposto neste instrumento a terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo trabalho e/ou embarque.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

§7- 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.

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.

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 escrito especificando se o período do 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 seus empregados, a apresentação dos 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- 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.

§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 qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.
§8- As vantagens asseguradas no acordo anterior serão mantidas aos empregados desta categoria.

§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

JOAO NETO DE BRITO
DIRETOR
Q & B SERVICOS LTDA