ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002517/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060625/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002708/2011-19
DATA DO PROTOCOLO: 21/11/2011

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

SEADRILL SERVICOS DE PETROLEO LTDA, CNPJ n. 09.521.059/0001-08, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr(a). EDUARDO NAVARRO ANTONELLO;

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 - REAAJUSTE 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.

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, 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

1. Adicional de Periculosidade 30%
2. Adicional Noturno..... 26%
3. Adicional de Intervalo (HRA) 32,50%
4. Horas Acordo..... 52%

I- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaboradores contratados pelo regime onshore, estes receberão os seguintes adicionais, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

1. Adicional de Periculosidade 30%
2. Adicional de Sobreaviso 26%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SRTE

§2- A Empresa pagará adicional de transferência previsto no artigo 469, § 3º, da CLT, quando houver designação do colaborador para servir em outras localidades, exceto para os colaboradores que prestam serviços a bordo de sondas terrestres ou plataformas marítimas, uma vez que em substituição, a Empresa arcará com as despesas de hospedagem, alimentação, e transporte.

Das Horas Extras

§3- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Por força do presente acordo coletivo, fica estabelecido o "acordo para prorrogação de horas" de 02 (duas) horas diárias para o setor administrativo e operacional.

§4- As horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas a bordo, serão remuneradas com adicional de 100% (cem 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

Dobra

§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 pagamento a título de dobra obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias trabalhados x 2.***

Feriado

§6- A Empresa pagará aos trabalhadores offshore os feriados nacionais: 01 de janeiro, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, e o dia do Trabalhador Offshore, ao trabalhador *offshore*, relativo a segunda sexta-feira do mês de agosto; como, também, os municipais aos trabalhadores *onshore*, quando trabalhados, à razão de 100% (cem por cento).

Auxílio Transporte

§7- A Empresa concederá, aos empregados offshore, passagem aérea interestadual, para e/ou de outros estados, excluídos São Paulo ou Espírito Santo, ou passagem rodoviária interestadual ou municipal, do local da residência do empregado até o local de embarque e desembarque.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado posteriormente informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço declarado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

§8- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os seus colaboradores, com desconto de 6% do salário base, excluídas às seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou de folga pós-embarque.

I- Em caso de falta de subsídios ao transporte público, em determinadas localidades onde residir o empregado, fica a Empresa autorizada a, excepcionalmente, prover ao seu colaborador, mensalmente, valor em pecúnia referente à locomoção necessária ao e do local de trabalho; sem que este obtenha natureza de salário utilidade ou *in natura*.

II- No caso de transferência do colaborador para local de trabalho diverso, e no caso de insuficiência do vale transporte, fica acordado que a Empresa poderá fazer a complementação do valor em espécie, a título de "ajuda de custo", observado o § 2º do art. 457 da CLT.

Auxílio Alimentação

§9- A Empresa concederá aos seus colaboradores onshore e offshore, vale refeição ou alimentação, no valor de R$ 24,00 (vinte e quatro), em número correspondente aos dias úteis no mês, sem ônus para o colaborador.

Auxílio Saúde

§10- A Empresa oferecerá aos seus colaboradores através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filho(a)s menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 anos, desde que estudantes de instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- Em caso de morte do colaborador, por resultado de acidente no trabalho ou doença ocupacional, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

Seguro de Vida

§11- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para estes.

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, conforme endereço apresentado no momento da admissão.

§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 dispensado.

Desvio e Adaptação de Função

§3- 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.

§4- 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

§5- Poderá a Empresa remanejar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham 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 em 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 passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado acrescido do reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

§6- Poderá a Empresa suprimir os adicionais dos empregados offshore e, concomitantemente, aumentar o salário-base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho em terra, desde que o novo resulte um salário igual ou maior que salário base, acrescido dos adicionais percebidos quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore, seu salário-base, mais adicionais, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial da função que por ventura tiver ocorrido.

II- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, as transferências previstas neste acordo, somente serão aplicadas, se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§8- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa

prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), com cópia ao Sindicato e ao seu principal cliente, conforme estipulado em contrato, referente ao acidente ocorrido.

§9- A Empresa garantirá o acesso de representante do Sindicato na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento deste representante em eventuais inquéritos e/ou investigações decorrentes do acidente.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Estabilidade à Aposentadoria

§10- Os empregados que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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 de trabalho, do trabalhador *offshore*, será de revezamento, 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- Os colaboradores *onshore* que trabalham na base, filiais da empresa ou em locais de clientes, terão jornada de 8 horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado, reservado o domingo para repouso semanal remunerado.

§3- A Empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram no regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

§4- 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. 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- O colaborador deverá observar, e estar em acordo, com o programa de segurança da Empresa,

e de seu cliente; ficando-lhe assegurado o direito de prestar serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme determinadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o colaborador 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 colaboradores devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e o uso de EPI's nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa se obriga a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), em conformidade com as normas do Ministério do Trabalho, a NR-5.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- 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.

Atestados Médicos

§4- Atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa, médico do SESI ou credenciado pelo SUS. Atestado médico, quando emitido por médico particular, devera conter o CID (Código Internacional de Doenças) e, quando o médico do trabalho da Empresa entender como necessário, devera estar acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros, para validar ou ratificar aquele documento; atestando, assim, o afastamento do colaborador.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa ou ao médico do trabalho, no prazo máximo de 72 horas de sua emissão, e o colaborador que não observar essas disposições, poderá ter o atestado médico não abonado, e os dias não trabalhados serão consideradas faltas injustificadas, e, portanto, descontados, até a apresentação para o efetivo trabalho e/ou embarque.

II- Excepcionalmente, os colaboradores que residem em cidade diversa da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na cidade base da Empresa, 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.

§5- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros para a Previdência sempre quando necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá aos colaboradores o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§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 será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§8- O colaborador, 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.

§9- A Empresa concederá às suas colaboradoras as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da Empresa, sendo obrigatório a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

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 termino 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 as Empresas, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

§2- A Empresa se compromete a garantir o acesso de dirigente sindical às áreas de execução dos serviços e nos canteiros dos contratos, para reuniões e verificação do cumprimento do presente acordo, desde que agendados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, com horário marcado, desde que não interfira no bom andamento do trabalho.

Contribuições Sindicais

§3- 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

§4- 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

§5- 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 respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§6- O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§7- 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 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 acordam que na próxima data base, setembro de 2009, será celebrado um termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e das cláusulas de cunho econômico, e outras que, por ventura, tornem-se necessárias.

§5- Concordam as partes, ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término de vigência do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

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, inclusive quanto a sua aplicação.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Outras Disposições

§7- Excluem do presente acordo os empregados pertencentes à 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

EDUARDO NAVARRO ANTONELLO
DIRETOR
SEADRILL SERVICOS DE PETROLEO LTDA