Imprimir instrumento coletivo

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000243/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/03/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025608/2008
NÚMERO DO PROCESSO: 46670.000838/2009-58
DATA DO PROTOCOLO: 18/03/2009

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA, CPF n. 858.184.617-34;

E

ETESCO CONSTRUCOES E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 61.329.181/0001-99, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RICARDO ANTONIO CABRAL DE OLIVEIRA MACHADO, CPF n. 680.625.758-53;

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 2008 a 31 de agosto de 2009 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) **A Empresa citada neste acordo reconhece o Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil – SINDITOB, como representante dos seus empregados que trabalham permanentemente na Plataforma Marítima no mar territorial brasileiro, escritório e bases de apoio em Sistema "OFFSHORE", e ambos comprometem-se a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

§1- Em 1º de Setembro de 2008 a **ETESCO** concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de 7,15% (sete vírgula quinze por cento) sobre o salário base praticado em agosto de 2008.

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

- Adicional de Periculosidade..... 30%
- Adicional Noturno..... 26%
- HRA 32.50%
- Adicional de Confinamento 30%
- Horas Acordadas 47.67%

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

Das Horas Extras

§2- 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, calculadas a razão 1/220 horas.

§3- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) calculadas a razão 1/220 horas.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a empresa, 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, havendo necessidade de manutenção do empregado a bordo e não havendo folga compensatória correspondente este receberá, a título de dobra, a remuneração calculada de acordo com o seguinte critério. ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 3***

Feriados

§5- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 25 de dezembro, bem como o feriado *offshore* comemorado na segunda sexta-feira do mês de agosto, quando trabalhados a bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento), a razão de 1/30.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§6- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde compartilhada de assistência médica e odontológica, sem ônus e extensivo a todos os seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, ficando desde já pactuado que referido benefício não configura prestação *in natura* e assim não se integra ao salário para qualquer efeito.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a);

o(a)s filho(a)s menor(es) de 18 anos, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial sendo que em qualquer hipótese estará condicionada à anuência e aceitação da mantenedora do benefício.

Auxílio Alimentação

§7- A Empresa fornecerá aos empregados *onshore* ticket refeição com valor unitário de R$ 15,00 (quinze reais) em número correspondente aos dias úteis trabalhados, sem nenhum ônus para o empregado, ficando desde já pactuado que referido benefício não configura prestação *in natura* e assim não se integra ao salário para qualquer efeito.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

Qualificação/Formação Profissional

§1- Os empregados participarão de cursos e/ou treinamentos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Caso o dia da realização do curso e/ou treinamento coincidir com o período de folga do empregado, será devida a remuneração com valor correspondente ao dia normal de trabalho.

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, dará direito à Empresa de descontar o valor da multa e o valor da viagem cobrada pela PETROBRÁS.

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 a suspensão disciplinar, e após, poderá ser dispensado.

Atribuições da Função/Desvio de Função/Adaptação de Função

§4- 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.

§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.

Transferência Setor/Empresa

§6- 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 passará a ter no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de eventuais reajustes ocorridos no período.

§7- 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*, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido 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 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 eventualmente 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 Acidentados/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 aposentadoria por tempo de serviço e com mais de 5(cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a complementação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto em 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- O regime de trabalho 14x14 dias estabelecido neste acordo e estatuído na Lei 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado mediante a adoção de um regime de 21x21 ou 28x28, se assim entender necessário a empresa, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à concordância expressa e por escrito do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

§2- Aos empregados contratados em regime de trabalho *onshore* fica estabelecida o cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro horas).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho/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 submetido à punição 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 segurança e 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.

Aceitação de Atestados Médicos

§2- 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, 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 do referido atestado ou do efetivo trabalho/embarque.

II- Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a portaria n.º 3.291 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 20.02.84, e o período remunerado pela empresa será pago pelo salário bruto contratual do empregado.

§3- 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 Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§4- 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, sob pena de advertência e eventualmente de suspensão disciplinar, no caso de continuidade do não cumprimento da notificação.

§5- 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 (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 encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

§6- Fica terminantemente proibido a qualquer empregado portar, transportar e/ou consumir, a qualquer título, bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de dispensa por justa causa.

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.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Representante Sindical

§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 8° da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3°, 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 à estabilidade.

Contribuição Sindical.

§2- Fica estabelecida a contribuição social de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal, a ser descontada de uma só vez, após a assinatura do presente acordo coletivo, de todos os

empregados beneficiados por este acordo, e recolhido 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 beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 45 (quarenta e cinco dias a contar do registro e divulgação deste acordo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados expressamente, na qual será encaminhada 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.

Outras Disposições Sobre a Relação entre Sindicato e Empresa

§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 dos empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho 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 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

§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.

§3- Conforme disposto no Artigo 614 da CLT, 1(uma) via deste acordo coletivo será depositada na Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, para fins de registro e arquivamento assegurando os seus efeitos jurídicos e legais.

§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- Este acordo abrange todos os funcionários da Empresa e se aplica a todas as localidades onde a Empresa tiver atividade ou base operacional.

§6- – Excluem-se do presente acordo os funcionários regidos pelo regulamento do Tráfego Marítimo.

§7- 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.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente acordo coletivo de trabalho para que surtam seus efeitos jurídicos e legais.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

RICARDO ANTONIO CABRAL DE OLIVEIRA MACHADO
Diretor
ETESCO CONSTRUCOES E COMERCIO LTDA

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br .

Impresso em 04.04.2009