TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000014/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/01/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066505/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002985/2011-21
DATA DO PROTOCOLO: 14/12/2011

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.001828/2010-18
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 23/11/2010

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). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.217.376/0001-76, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSEPH ALFRED MILLER;

celebram o presente TERMO ADITIVO A 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 Termo Aditivo a 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 Termo Aditivo a 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 os seus empregados, um reajuste salarial de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011, admitida à compensação dos aumentos e/ou reajustes espontâneos concedidos anteriormente a título de antecipação.

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:

Adicional de Periculosidade 30.00%
Adicional Noturno 26.00%
Adicional de Intervalo 32.50%
Horas Jornadas 41.60%
Total 130.10%

I- As partes acordam que o adicional de horas jornadas previsto neste instrumento se destina ao pagamento em razão do acréscimo da jornada em turno ininterrupto de revezamento.

II- Os trabalhadores onshore que embarcarem eventualmente, farão jus o adicional de periculosidade e a folga indenizada, proporcional aos dias que se encontrarem embarcado, conforme se segue:

Adicional de Periculosidade..... 30%
Folga Indenizada = Salário / 30 = 1 dia de folga indenizada

Das Horas Extras

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

§3- Os empregados exercentes de cargos de confiança, quais sejam, Superintendente, Superintendente de Manutenção, Superintendente de Produção, Supervisor de Produção e Supervisor de Marinha estão sujeitos ao regime do Art. 62, inciso I da CLT.

Dobra

§4- Caso o empregado offshore seja requisitado para trabalhar em dias destinados a folga, salvo se o empregador conceder a folga em outro dia, será devida a remuneração em dobro e a folga indenizada, esta de forma simples.

Feriados

§5- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os 10 (dez) feriados nacionais, a saber: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro (finados),15 de novembro e 25 de dezembro, será pago com adicional de 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. Caso o trabalhador onshore e offshore estejam embarcados e/ou trabalhando, o feriado será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Ajuda de Custo

§6- A Empresa concederá a todos os empregados offshore a titulo de ajuda de custo para alimentação e transportes o valor de R$ 30,00 (trinta reais) por embarque e R$ 30,00 (trinta reais) por desembarque, totalizando R$ 60,00 (sessenta reais) na qual será pago no contra cheque sem quaisquer ônus, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da

Empresa.

Auxílio Alimentação

§7- A Empresa fornecerá aos empregados onshore, 22 (vinte e dois) tickets refeição por mês, com valor unitário de R$ 19,39 (dezenove reais e trinta e nove centavos) bem como, cartão alimentação aos empregados onshore e offshore, que será creditado todo inicio do mês, o valor de R$ 221,54 (duzentos e vinte um reais e cinquenta e quatro centavos), ambos sem ônus para o empregado.

I- O empregado onshore poderá optar por receber somente o ticket refeição ou somente o auxílio alimentação, sendo que, optando por um ou outro, o valor passará a ser o mesmo da soma dos dois benefícios.

II- Não terá natureza salarial a ajuda de custo, pois se caracteriza como parcela indenizatória nos termos do Artigo 457 § 2º da CLT.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§8- A Empresa fornecerá ao trabalhador, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem ônus e sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, bem como, seguro de vida em grupo excluso a seus empregados.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos e filhas menores de 21 anos ou ambos até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Auxílio Doença e Falecimento

§9- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Auxílio Creche

§10- A Modec concederá, mediante solicitação e no momento que interessar à empregada com filho até cinco anos de idade, auxílio creche a partir do dia do nascimento, pelo período de seis meses no valor mensal de R$ 200,00 (duzentos reais).

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- Caso o empregado offshore seja requisitado para fazer curso ou treinamento em dias destinado a sua folga, será devida a remuneração como curso, e será pago da seguinte forma: ***salário base + adicionais = salário bruto / 30 x 1 = valor do dia de curso.***

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12

(doze) meses, caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão a 06 meses	100%
De 06 meses a 01 ano	50%
Após 12 meses	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.

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 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.

III- Quando o empregado for admitido sem o curso de competência ou habilitação técnica obrigatório e este tiver que ser custeado pela empresa, esta poderá descontar o valor referente ao último curso custeado pela empresa (inicial ou periódico) caso o empregado se desligue da empresa por sua iniciativa menos de um ano após a conclusão do curso, na forma e percentuais do § 2º da cláusula 5ª.

Normas Disciplinares

§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, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque.

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.

Atribuições da Função, Desvio e 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- Quando da eventual necessidade do empregado offshore, onshore e administrativo substituir outro de função superior e/ou nível hierárquico, o empregado substituto fará jus a perceber a diferença de salário, relativo aos dias efetivamente trabalhados naquela função.

I- O disposto no parágrafo acima somente se aplica se o empregado substituto exercer integralmente a função sem auxílio de outro empregado, com autonomia e poder de decisão para exercer a função substituída, não se aplicando este disposto se o empregado não estiver apto para exercer a função e necessitar de orientação e auxílio de outro empregado para poder executar o serviço.

Transferência do Regime de Trabalho

§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 do reajuste salarial, que porventura tiver ocorrido.

§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 porventura 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.

III- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore a remuneração voltará a ser composta das mesmas rubricas de antes da transferência, incluindo adicionais, acrescida apenas de reajustes que tiverem ocorrido.

§8- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar em onshore, deverá o mesmo cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

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.

§10- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional, as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados de trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social, sendo garantido por 01(um) ano ao empregado acidentado no trabalho, o emprego, sem prejuízo do salário, a partir da cessação do auxílio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- Ao empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário 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

Qualificação e Formação Profissional

§1- A jornada dos trabalhadores 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.

I- Os horários dos trabalhadores 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- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 40 (quarenta) horas, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação, bem como a adoção de banco de horas.

I- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

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 pelos membros 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- Caberá a Empresa organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, na forma estabelecida pela Norma Regulamentadora - NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, e permitirá, a seu critério, a participação do representante sindical nas reuniões e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das suas atas e calendário de reuniões anuais.

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.

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§4- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela

Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão constar o CID (Código Internacional de Doenças), e serão avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá abonálos ou não, a seu critério, assim como, os exames e laudo médico e os atestados médicos que não excederem 15 (quinze) dias serão remuneradas com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após esta data, ficara a cargo do INSS nos termos da Legislação Previdenciária.

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 atestado médico ou do efetivo embarque.

II- O atestado médico válido justifica a ausência do empregado e o pagamento do salário do(s) dia(s) correspondente(s), mas não gera direito a nenhuma folga.

Exames Médicos

§5- O empregado, independentemente de qualquer notificação da empresa, será o responsável por realizar e manter atualizados seus exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7. O não cumprimento da obrigação sujeita o empregado ao desconto dos salários por não poder trabalhar, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar, bem como punições disciplinares por desídia na forma da Lei.

§6- 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 se aplica 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 ser demitido.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

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 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 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima 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- Para efeito de desconto da contribuição assistencial e, inclusive, da sindical levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

II- 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- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, os documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

§7- As partes convencionam que o presente termo aditivo tem vigência imediata e integra plenamente o teor do acordo coletivo de trabalho 2010/2012 para todos os fins legais, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

JOSEPH ALFRED MILLER
DIRETOR
MODEC SERVICOS DE PETROLEO DO BRASIL LTDA