# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001864/2011
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/09/2011
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR048779/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.002119/2011-31
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/09/2011

**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

REEL DO BRASIL INSPECAO E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS OFF-SHORE LTDA, CNPJ n. 13.031.159/0001-15, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ALEX PORTO ALEGRE DE ALMEIDA;

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

**Dos Salários**

**§1-** Considerando que as primeiras contratações dos empregados deverão ocorrer em agosto/2011 com salários e benefícios compatíveis ao mercado de trabalho, a Empresa concederá reajuste salarial na próxima data-base da categoria, ou seja, 1º de setembro de 2012, em percentual a ser estabelecido com o Sindicato.

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

Adicional de Periculosidade..... 30%
Adicional Noturno..... 26%
HRA..... 16,25%
Horas Jornadas ..... 41.60%

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

I- Na hipótese do empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

**Das Horas Extras**

**§3**- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cento por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

**§4**- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com folgas correspondentes serão pagas com adicional de 100% (cento 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.

**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. 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- Em razão do sistema de revezamento, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: ***salário base + adicionais / 30 dias x número de dias não folgados x 2.***

**Feriados**

**§6**- As partes acordam que os feriados nacionais: 01 de janeiro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo e não compensados com folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

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 também para os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais, e será pago com adicional de 100%(cem por cento).

**Auxílio Saúde**

**§7-** A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica extensivo 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 filhos menores de 18 anos ou os maiores até 24 anos, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

**Seguro de Vida**

**§8-** A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo.

**Auxílio Alimentação**

**§9-** Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados offshore ticket refeição/alimentação no valor de R$10,00, R$15,00 (quinze reais) para os trabalhadores administrativos e R$20,00 (vinte reais) para a gerência, correspondente aos dias úteis trabalhados, todos sem ônus para os empregados.

**Auxílio Transporte**

**§10-** A Empresa fornecerá ao trabalhador onshore vale transporte na forma da Lei.

## 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-** Os empregados offshore participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando o dia do curso coincidir com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento por dia de treinamento, conforme demonstrativo abaixo: ***salário base + adicional / 30x 1.***

**§2-** A Empresa poderá fornecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, da seguinte forma:

| *Saída da Empresa* | *Percentual de Ressarcimento* |
|---|---|
| Desistência do curso | O percentual já pago pela empresa |
| Da conclusão ao 2° mês | 80% |
| Do 3° mês até o 5° mês | 60% |
| Do 6º mês até o 8º | 40% |
| Do 9º mês até o 11º | 20% |

| | |
|---|---|
| Após o 12º mês de conclusão | Isento |

I- 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.

**Normas Disciplinares**

**§3-** 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.

**§4-** 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**

**§5-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do anexo causal de 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 Sindicato.

**Estabilidade à Aposentadoria**

**§6-** 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.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

## 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.

**§2-** Fica estabelecido que os empregados tutelados pela CLT, cumprirão a jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas.

**Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho**

**§3-** A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, 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, passa-se a denominar de banco de horas.

**I-** O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**II-** Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

**III-** O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

**§4-** O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

**§5-** Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02(duas) horas de um dia comum.

**§6-** Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

**§7-** Na hipótese de se tratar de compensação de dias que ultrapassar 02 (duas) horas, a Empresa deverá fornecer, sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o vale transporte para o mesmo, se usuário do referido benefício, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

**§8-** Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

## 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.

**Política a Prevenção de 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 à 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 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, e ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT, O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do referido atestado ou do efetivo trabalho/embarque, cujas faltas incidirão no período de gozo das férias, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

**II-** Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

**§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-** 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.

**§7-** 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 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 a demissão.

## 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 acima prevista.

**Contribuição Sindical**

**§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 subsequente 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.

**II-** Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

**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 de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

**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 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

**Cumprimento do Instrumento Coletivo**

**§1-** As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo de trabalho.

**§2-** A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

**Descumprimento do Instrumento 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 consentem também que, durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

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

**Outras Disposições**

**§7-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a 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**

**ALEX PORTO ALEGRE DE ALMEIDA**
**PROCURADOR**
**REEL DO BRASIL INSPECAO E MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS OFF-SHORE LTDA**