ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001895/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047520/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002097/2011-17
DATA DO PROTOCOLO: 05/09/2011

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

SCHAHIN ENGENHARIA S.A., CNPJ n. 61.226.890/0009-04, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOSE MIGUEL DE OLIVEIRA;

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- 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:

1- Para os empregados que trabalhem em turnos fixos.

Adicional de periculosidade 30%
Adicional noturno 26%
Horas de repouso e alimentação..... 32.50%
Horas acordadas [24 horas a 100%] [T. fixos] 40.59%
Adicional de confinamento 30%

2- Para os empregados que trabalhem em escala de sobreaviso.

Adicional de periculosidade..... 30%
Adicional de sobreaviso 52%
Horas acordadas[24 horas 100%] [sobreav.] 46.23%
Adicional de confinamento 30%

§2- O SINDITOB reconhece que o Enunciado 112 do TST, aplica-se as situações de trabalho da categoria profissional, face ao critério e pagamento dos adicionais, pois, independe do tipo de jornada (diurna, noturna, mista).

Das Horas Extras

§3- As horas extras trabalhadas a bordo ou nas bases de apoio serão pagas a razão de 100% (cem por cento) da hora normal, quando não compensadas por folgas correspondentes.

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

§4- Os embarques antecipados e os desembarques postergados serão pagos na mesma proporcionalidade, salvo quando por razões que independem da nossa vontade e que sejam geradas pela Petrobras e quando não compensadas em folgas, serão pagos como dia simples trabalhado, ou seja, para cada dia a mais embarcado pela causa descrita acima, será pago correspondente a 01 (um) dia de salário.

§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. O período excedente será considerado dobra e será paga a razão de 100%(cem por cento), mais indenização das folgas correspondente ao período.

Feriados

§6- Os feriados nacionais serão devidamente pagos a razão de 100% (cem por cento), quando trabalhados e não excederão a 09 (nove) por ano, a saber: 1° de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 1° de Maio, Corpus Christi, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro e Natal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado será pago a razão de

100% (cem por cento).

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§7- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador plano de saúde compartilhada de Assistência Médica e Seguro de Vida em Grupo.

I- A Empresa poderá descontar até 20% (vinte por cento) dos custos de seguro de vida do empregado e assistência médica individual por cada dependente devidamente registrado e autorizado.

Auxílio Alimentação

§8- A Empresa fornecerá aos empregados *onshore ticket* alimentação ou refeição. O ticket será fornecido em número correspondente aos dias úteis trabalhado pelo empregado, com valor unitário de R$25,00 (vinte e cinco reais) sendo 5%(cinco por cento) deste valor custeado pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 tenha sido admitido já tendo o certificado de CBST (Curso Básico de Segurança no Trabalho), fica convencionado entre as partes, que se demitido, sendo filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na empresa e que esteja com o curso de BST faltando 120 dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão.

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, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA 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.

Transferência do Regime de Trabalho

§4- A Empresa poderá remanejar o salário base dos empregados que trabalham em 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 por ventura tiver ocorrido.

§5- 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 por ventura tiver ocorrido.

II- Em razão do disposto nos arts. 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste instrumento, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato. No entanto, a anuência poderá ser inexigível em casos especiais para salvaguarda do(a) empregado(a), como por exemplo, na hipótese de gestantes.

§6- Não obstante a transferência prevista neste instrumento, excepcionalmente, o empregado offshore quando eventualmente for solicitado pela Empresa a executar um trabalho no regime onshore, este receberá seu salário integral como se em regime offshore estivesse e cumprirá a jornada de trabalho dos empregados onshore. Entretanto, o mesmo não fará jus à folga, uma vez que não laborou no regime offshore.

I- O mesmo se aplica ao empregado onshore quando for solicitado a executar um trabalho eventualmente no regime offshore. Contudo, este fará jus à folga em razão do regime de trabalho.

II- A execução eventual de um trabalho onshore ou offshore prevista neste instrumento, não caracteriza transferência do regime de trabalho temporário nem permanente, uma vez que a execução do trabalho, quando realizado, será em caráter eventual e esporádico, em curto período.

§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 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 SINDITOB.

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os empregados que dependem até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço e com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a complementação do tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade, ou ainda, término de contrato com a tomadora de serviço.

I- O empregado deverá comunicar a Empresa por escrito, o início do período de 12 (doze) meses anteriores a aquisição do direito a aposentadoria, conforme parágrafo anterior.

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 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.

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.

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 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 antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- 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 do empregado.

I- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por médicos particulares deverão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério.

II- O empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver de atestado médico.

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

Exames Médicos

§5- 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.

I- O empregado que não realizar os exames médicos no prazo estabelecido pela Empresa, não poderá continuar trabalhando ante a expressa vedação legal podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

§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 (noventa) dias.

I- O prazo do exame periódico não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o funcionário está apto para a demissão.

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 durante o seu mandato e por mais um ano após o término do mesmo, exceto por falta grave ou na extinção da atividade ou, ainda, 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- Poderá ser indicado apenas um membro da empresa como representando sindical. Entretanto, 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 este, não gozará da 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 subseqüente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

I- A respectiva contribuição social além de custear o quadro jurídico da entidade, servirá também para custear os trâmites legais do processo de acordo coletivo.

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- A Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes autorizados, 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

§5- O aviso de dispensa deverá ser por escrito, com a especificação se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações trabalhistas 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 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 toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- 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.

§8- 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

JOSE MIGUEL DE OLIVEIRA
GERENTE
SCHAHIN ENGENHARIA S.A.