ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000239/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/02/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000990/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000454/2012-85
DATA DO PROTOCOLO: 09/02/2012

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

SEACOR OFFSHORE DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 05.529.548/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MONTY ALEXANDER DAMES JUNIOR;

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 2010 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 - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- A Empresa se obriga a conceder, a todos aos seus empregados offshore, um reajuste salarial de 6% (seis por cento), retroativo a 01 de setembro de 2010, incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2010, permitida a compensação das antecipações de dissídio já

concedidas.

§2- A partir de 01 de setembro de 2011, a Empresa se obriga a conceder, a todos aos seus empregados offshore, um reajuste salarial de 8% (oito por cento), incidente sobre a remuneração (valor total) praticado em agosto de 2011, permitida a compensação das antecipações de dissídio já concedidas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§1- As partes acordam que a empresa pagará aos seus profissionais offshore, radio operadores, os adicionais de embarque indicados abaixo, adicionais estes que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional de Repouso Alimentação (HRA)	12,50%
Adicional de Sobreaviso	20,00%
Horas Acordadas/Gratificação	41,60%
Total	130,10%

Dobra

§2- 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 devido o pagamento de dias extras, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, na proporção de 1x1, os dias de folga suprimidos serão indenizados da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

II- Em caso de dias extras (dobras), o trabalhador só receberá os valores correspondentes se não apresentar atestado médico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto.

Feriado

§3- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que a 2ª. (segunda) sexta-feira de cada mês de agosto será feriado e comemorado como "O Dia do Trabalhador Offshore". Caso o trabalhador offshore esteja embarcado neste dia, o valor do dia será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde

§4- A Empresa fornecerá aos trabalhadores abrangidos por este acordo, um plano de saúde e um plano odontológico, sem integração ao salário, extensivo este benefício aos dependentes legais, cessando a obrigação com a extinção do contrato de trabalho. A Empresa fica autorizada a descontar de cada funcionário a importância de R$1,00 (um real) pelo plano de saúde e pelo plano dental.

I- Para efeito destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge e/ou o companheiro (a); os filhos menores de 18 anos ou até 24 de idade, desde que cursando escola técnica ou instituição de nível superior; os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial.

II- Os trabalhadores que optarem pela permanência do plano de saúde após a extinção de seus contratos de trabalho com a Empresa, assumirão a obrigação pelos pagamentos do plano, para si e seus dependentes, nas mesmas condições concedidas pela Empresa, nos termos da legislação vigente.

Seguro de Vida

§5- Fica estabelecido entre as partes que a Empresa fornecerá aos trabalhadores Seguro de vida em Grupo.

Auxílio Alimentação

§6- A Empresa fornecerá aos empregados vale alimentação no valor de R$350,00 (trezentos e cinquenta reais) durante a vigência deste Acordo.

Ajuda de Custo

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§7- A Empresa ressarcirá as despesas de viagem dos seus trabalhadores, para os embarques e desembarques, através do pagamento de uma ajuda de locomoção no valor de R$80,00 (oitenta reais) por embarque. Sobre este valor não incidirá tributação.

Auxílio Transporte

§8- A Empresa fornecerá aos seus empregados, passagem aérea ou rodoviária, observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da Empresa.

I- Para efeito deste benefício, considera-se 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 indicado no momento da contratação, arcará com a diferença dos custos do transporte, seja aéreo ou rodoviário.

§9- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, os valores pagos à título de despesas de viagem, não integram o salário dos empregados para qualquer efeito legal, da mesma forma que o vale alimentação, a ajuda de custo, bem como a concessão da passagem aérea ou rodoviária.

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 cursos ou treinamentos em dias destinados a sua folga e repouso, lhe será devido um valor para compensar a perda da folga e repouso, valor este que será pago da seguinte forma: ***salário base + adicionais = salário bruto / 30 x 1 = valor do dia de curso.***

§2- A Empresa poderá fornecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, conforme termo que será assinado pelo empregado beneficiado, este se comprometerá a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado terá que ressarcir a Empresa as despesas do curso, da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 4 meses	80% do valor do curso
De 05 a 10 meses	60% do valor do curso
De 11 a 16 meses	40% do valor do curso
De 17 a 23 meses	20% do valor do curso
Após 24 meses	Isento

I- O ressarcimento das despesas do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado e abrange todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de desligamento do empregado antes do prazo de 24 meses, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente das verbas rescisórias do empregado. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, se não for possível quitar o ressarcimento devido, o saldo negativo devido pelo ex-empregado será honrado através de uma confissão de dívida a ser assinada pelo empregado, ficando a Empresa autorizada a tomar as medidas legais em caso do inadimplemento 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 com 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-se ainda o empregado às penalidades de advertência, de suspensão disciplinar na reincidência e, no caso de nova reincidência, será dispensado.

II- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§5- 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, comprometendo-se a enviar uma cópia da CAT ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§6- Aos empregados que dependerem de, no máximo, 01(um) ano para aquisição do direito à aposentadoria, em seu tempo mínimo exigido pela Previdência Social, e que contarem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na Empresa, fica garantido o emprego durante o tempo correspondente, limitado a 01 (um) ano.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria para fazer jus ao benefício.

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 diária dos trabalhadores offshore será de até 12 (doze) horas de efetivo trabalho, contínuos ou intermitentes, por 12 (doze) horas de descanso, no regime de sobreaviso previsto na Lei 5.811/72.

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- É assegurado, a todos os empregados, o direito e dever de só prestarem seus serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Diante disso, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 da CLT, incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", e 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 as condições inseguras sejam denunciadas, verificadas e confirmadas pelo responsável da Empresa pela segurança e/ou pelo membro da CIPA.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa deverá enviar ao Sindicato a relação dos funcionários membros da CIPA que pertençam a categoria profissional offshore.

Política para Dependentes

§3- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transporte oferecido pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando falta à inobservância desta norma, passível de demissão.

§4- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas durante suas operações, tem por finalidade garantir a segurança dos próprios empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando a Empresa autorizada, inclusive, a realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques. Será passível de demissão o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado nos exames toxicológicos, uma vez que todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§5- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos pelo médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por outros médicos deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças) e deverão estar acompanhados dos exames laboratoriais, radiológicos ou outros, de forma que possam ser examinados, validados e ratificados pelo médico do trabalho da Empresa. Somente mediante o atendimento desses requisitos ficará justificado o afastamento do empregado por problemas de saúde.

I- Os atestados médicos deverão ser apresentados à Empresa até 72 (setenta e duas) horas após sua emissão. O empregado que não observar este dispositivo terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico, ou do seu efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar os seus atestados médicos por fax, assim como os que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente. Entretanto, o envio dos atestados médicos por fax não exime os empregados da obrigação de entregar os atestados originais à Empresa, quando de seu retorno.

§6- Ressalvadas as hipóteses previstas no art. 473 da CLT e o disposto no parágrafo acima, os empregados que não observarem este dispositivo terão os dias não trabalhados descontados, cujas faltas repercutirão no cômputo do período aquisitivo das férias anuais, conforme estabelece o art. 130 da CLT.

Exames Médicos

§7- 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.

§8- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7), o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado na data indicada pela Empresa, até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias, devendo o exame médico demissional ser idêntico ao exame médico admissional.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se por escrito junto à Empresa de qualquer problema de saúde, hipótese em que deverá a Empresa encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional, ou outros que forem necessários,

para verificar e comprovar se o empregado está apto ou inapto.

§9- A Empresa fornecerá aos seus empregados atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência, sempre que necessário e houver solicitação do empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§10- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial 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 pelo período de 01 (um) ano após o término do mandato, exceto por falta grave ou na hipótese de extinção da atividade ou, ainda, por 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 o Sindicato indicar 01 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que nesse caso o indicado não se beneficiará da estabilidade prevista.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8.º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os radio operadores trabalhadores sindicalizados, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e repassado ao SINDITOB colhida até o décimo dia útil do segundo 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 e não abrange os empregados pertencentes à outras categorias profissionais que não seja a dos trabalhadores offshore (radio operadores).

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, tais como: 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, a qual deverá ser apresentada, individualmente, diretamente a Empresa e 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 do Sindicato o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados associados ao Sindicato, à título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, conforme relação que será encaminhada à Empresa. Por outro lado, a Empresa se compromete a enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como os comprovantes dos depósitos.

I- Obriga-se o Sindicato a enviar a Empresa a relação de seus empregados Sindicalizados com a finalidade de serem efetuados os descontos das contribuições e mensalidades sindicais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As homologações dos contratos de trabalho dos 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 na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de

julho de 2010.

§7- A todo funcionário que for demitido sem justa causa, a Empresa deverá fornecer ao mesmo atestado e ou uma carta de referência, desde que solicitado.

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 as normas pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§3- Tendo este Acordo Coletivo de Trabalho caráter normativo, fica convencionado que se forem violadas quaisquer das suas cláusulas ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor equivalente ao piso salarial da categoria, multa esta que será 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 no prazo legal.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- 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

§6- Através deste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) celebrado entre as partes, a Empresa reconhece que o SINDITOB representa todos os seus empregados que prestam serviço em suas embarcações, em alto mar, em regime de embarque e desembarque, denominados de empregados offshore, com exceção apenas dos aquaviários, que são representados pelos Sindicatos de Classe dos Marítimos e os subaquáticos, que são representados pelo SINTASA. Não são representados pelo SINDITOB, também, o pessoal onshore ou administrativo, que são representados pelo SINDESNAV.

§7- Este instrumento normativo terá vigência por 2 (dois) anos, começando a vigorar três dias após a sua entrega (transmissão) ao Ministério do Trabalho, conforme estabelece o §1º do artigo 614 da CLT, retroagindo porém os seus efeitos à 01 de setembro de 2010, que permanecerão em vigor até o dia 31 de agosto de 2012.

§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, deste instrumento coletivo de trabalho, conforme Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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, por estarem as partes convenientes justas e acordadas, transmitem este 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

MONTY ALEXANDER DAMES JUNIOR
DIRETOR
SEACOR OFFSHORE DO BRASIL LTDA