ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002261/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/10/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059493/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002044/2012-79
DATA DO PROTOCOLO: 11/10/2012

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

SEALION DO BRASIL NAVEGACAO LTDA, CNPJ n. 02.873.558/0001-07, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). VINICIUS CARDOSO DE CASTRO MARTINS COSTA;

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 2012 a 31 de agosto de 2014 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2012 a 31/08/2013

Dos Salários

§1- A Empresa se obriga a conceder, a todos aos seus empregados offshore, um reajuste salarial de 7,39% (sete ponto trinta e nove por cento), retroativo a 01 de setembro de 2012, incidente sobre o

salário base praticado em agosto de 2012, permitida a compensação das antecipações concedidas.

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	12,50%
adicional de Sobreaviso	20%
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, em não sendo concedidas folgas compensatórias, na proporção de 1x1, 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 ou folgas suprimidas (dobras), o trabalhador só receberá os valores correspondentes se não apresentar atestado medico 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 a razão 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 de R$1,00 (um real) 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$330,00 (trezentos e trinta reais) mensais.

Ajuda de Custo

§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$215,00 (duzentos e quinze reais), mensais. 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, desde que não sejam obrigatórios para que exerça sua função a bordo, 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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

Estabilidade à Gestante

§7- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§8- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

Atestados Médicos

§4- 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.

§5- 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

§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 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§8- 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)

§9- 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.

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 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

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 beneficiados por este acordo o direito de oposição ao referido desconto na o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente 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.

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 14 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 AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

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

§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.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2013, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-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- 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 todo território Nacional, 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.

§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.

§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

VINICIUS CARDOSO DE CASTRO MARTINS COSTA
GERENTE
SEALION DO BRASIL NAVEGACAO LTDA