ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001155/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/06/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023117/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001185/2013-55
DATA DO PROTOCOLO: 24/05/2013

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

VARCO INTERNATIONAL DO BRASIL EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA, CNPJ n. 55.658.090/0001-02, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EFREN CASTILLO NOVA e por seu Diretor, Sr(a). MATEUS XAVIER ALVES PAIVA MONTEIRO;

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 Serviços 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- Em 1º de setembro de 2012 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste

salarial na ordem de 7% (sete por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2012.

I- A Empresa poderá compensar as antecipações do reajuste salarial, concedidas espontaneamente e ocorridas entre 01 de janeiro de 2012 e 31 de agosto de 2012 ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

§2- A Empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram no regime onshore operacional o divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, e para os colaboradores que laboram no regime offshore e/ou de sobreaviso, o divisor mensal de 180 (cento e oitenta) horas. Para os colaboradores que trabalham na administração será computado o divisor mensal de 200 (duzentas) horas.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

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

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime offshore, 14x14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional de Sobreaviso	26%
Adicional de Segurança	6,5%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de colaboradores contratados pelo regime onshore, estes receberão os seguintes adicionais de forma proporcional de acordo com a Súmula 364 II TST aos dias trabalhados sob o regime offshore, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	26%
Bônus de Embarque	R$ 60,00

§3- A Empresa pagará adicional de transferência previsto no artigo 469, §3º, da CLT, quando houver designação do colaborador para servir temporariamente em outras localidades e que acarrete necessariamente a mudança de seu domicílio. Nos demais casos em que não incidam em mudança de domicílio, o adicional não será devido. Compreende-se o adicional de transferência como não devido aos colaboradores que prestam serviços a bordo de sondas terrestres ou plataformas marítimas, uma vez que em substituição, a Empresa arcará com as despesas de hospedagem, alimentação e transporte e não ocorre a mudança de domicílio.

Das Horas Extras

§4- As horas extraordinárias dos trabalhadores serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado, e de 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Por força do presente acordo coletivo, fica estabelecido o "acordo para prorrogação de horas" de 02 (duas) horas diárias para todos os funcionários da empresa.

II- 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 do mesmo diploma legal.

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 remuneração a título de dobra, 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

Feriados

§6- Fica instituído por este acordo o feriado referente ao dia do Trabalhador Offshore que será comemorado na segunda sexta-feira do mês de agosto, adimplido exclusivamente aos colaboradores

em regime Offshore.

Auxílio Saúde

§7- A Empresa oferecerá aos seus colaboradores através de empresa especializada, plano de assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes os constantes nas na normativa dos planos de saúde e do INSS.

§8- Em caso de morte do colaborador, por resultado de acidente no trabalho ou doença ocupacional, a prestadora de serviços de seguro saúde, contratada pela Empresa, continuará a fornecer a assistência médica aos seus dependentes por 12 (doze) meses a contar do infortúnio, sem ônus para os mesmos.

Seguro de Vida

§9- A Empresa concederá a todos os seus colaboradores, seguro de vida e acidentes pessoais, em valor por ela a ser definido, sem ônus para estes.

Auxílio Alimentação

§10- A empresa concederá vale refeição ou alimentação no valor de R$25,00 (vinte e cinco reais), em número correspondente aos dias úteis trabalhados, salvo aos funcionários que estiverem em escala fixa de revezamento da Lei 5.811/72.

Auxílio Transporte

§11- A Empresa fornecerá vale transporte para todos os seus colaboradores, com desconto de até 6% (seis por cento) do salário base, excluídas às seguintes situações: após o 15º dia de afastamento comprovado por razões médicas, atestados médicos, licença gestante ou maternidade, férias, períodos de embarque ou de folga pós-embarque.

§12- A Empresa celebrará com instituição financeira contrato para que a mesma disponibilize aos

empregados empréstimo consignado, observadas as normas que regulamentam essa operação de crédito.

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

Normas Disciplinares

§1- 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, conforme endereço apresentado no momento da admissão.

§2- 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 previstas na CLT.

Desvio e Adaptação de Função

§3- 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.

§4- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

Transferência do Regime de Trabalho

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§5- Poderá a Empresa suprimir os adicionais dos empregados offshore quando houver transferência para o trabalho em terra.

I- Nesta hipótese a empresa, de acordo com o artigo 9º parágrafo único da Lei 5.811/72, indenizar o funcionário pela supressão dos adicionais em uma média das vantagens previstas nesta lei, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência do regime de revezamento.

§6- A empresa poderá solicitar ao empregado que não embarcou por motivos diversos que trabalhe no regime onshore. Este deverá cumprir o horário operacional e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento. Nesse caso o funcionário receberá o benefício do vale alimentação proporcional ao número de dias que estiver trabalhando em terra.

Dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Ocupacionais

§7- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), com cópia ao Sindicato, referente ao acidente ocorrido.

I- A Empresa garantirá o acesso de representante do Sindicato na área onde ocorrer acidente, assim como assegurará o acompanhamento deste representante em eventuais inquéritos e/ou investigações decorrentes do acidente.

Estabilidade à Aposentadoria

§8- Os empregados que dependam de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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.

Estabilidade à Gestante

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§9- 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

§10- Os empregados eleitos 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

§1- A jornada de trabalho, do trabalhador *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- O regime de trabalho 14x14 dias estabelecido na Lei 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção do regime 7x7 dias, se assim entender necessário a Empresa, estando, no entanto, essa flexibilização sujeita à concordância do empregado.

§2- Fica instituído que o horário de trabalho dos funcionários que trabalham em regime offshore será instituído de acordo com a rotina de trabalhos do local da prestação dos serviços. Os colaboradores onshore operacionais que trabalham na base, filiais da empresa ou em locais de clientes, terão jornada de 9 horas diárias de segunda a quinta-feira e 8 horas na sexta-feira perfazendo 44 horas semanais. Os colaboradores que trabalham na área administrativa terão jornada de 8 horas diárias de segunda-feira à sexta-feira perfazendo 40 horas semanais. O sábado será considerado dia útil não trabalhado. Os colaboradores que trabalham em regime Offshore terão jornada de 12 horas diárias durante o período embarcado, totalizando 84 horas semanais.

§3-Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§4- A Empresa poderá a qualquer momento instituir 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. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

I- Os empregados poderão ser dispensados do trabalho quando da ocorrência dos chamados dias pontes, em todo ou em parte do expediente, mediante compensação com aumento de horas na jornada de trabalho em outros dias até o limite do número de horas não trabalhadas. Para fins deste parágrafo dias pontes são aqueles que precedem feriado que recaiam em uma terça-feira ou sucedem os feriados que caiam em uma quinta-feira.

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 colaboradores 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 colaborador que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. Entretanto, todos os colaboradores devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, e o uso de EPI's nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa se obriga a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), em conformidade com as normas do Ministério do Trabalho, a NR-5.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico contendo o n° do CID, assinatura e carimbo. Não serão aceitos os atestados com rasuras. Todos os atestados com

afastamento superior a 05 (cinco) dias deverão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério. A apresentação dos atestados e sua respectiva revisão do médico do trabalho da Empresa, deverá ser feito ainda na vigência do atestado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa ou ao médico do trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, e o colaborador que não observar esse dispositivo, poderá ter o atestado médico não abonado, e os dias não trabalhados serão consideradas faltas injustificadas, e, portanto, descontados, até a apresentação para o efetivo trabalho e/ou embarque.

Exames Médicos

§4- O colaborador, 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.

§5- A Empresa concederá às suas colaboradoras as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do médico da Empresa, sendo obrigatória a apresentação de atestado médico, sob pena de ter seu dia ou horas descontadas.

§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 de 90 (noventa) dias do exame periódico, não será aplicado caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde o registro de sua candidatura e, se eleito, até um ano após o termino 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 as Empresas um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com as Empresas, sendo que, nesse caso bem como nos demais funções que sejam por nomeação, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A Empresa se compromete a garantir o acesso de dirigente sindical às áreas de execução dos serviços e nos canteiros dos contratos, para reuniões e verificação do cumprimento do presente acordo, desde que agendados com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, com horário marcado, desde que não interfira no bom andamento do trabalho.

Contribuição Assistencial

§3-Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§4- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, devendo 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

§5- 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 respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§7- 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 trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 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.

Renovação do Instrumento Coletivo

§3- Concordam as partes, ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término de vigência do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando à repactuação e/ou revisão do mesmo.

§4- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2013, será celebrado termo aditivo ao 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

§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- A empresa reconhece o sindicato dos trabalhadores offshore do Brasil como legitimo representante de seus colaboradores, em todo o território nacional, compreendidas as atividades de apoio à prospecção, perfuração e produção de petróleo e gás natural, na plataforma marítima do mar territorial brasileiro, unidades operacionais terrestres, bases de apoio e escritórios e ambos se comprometem a cumprir as cláusulas aqui acordadas.

§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

EFREN CASTILLO NOVA
DIRETOR
VARCO INTERNATIONAL DO BRASIL EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA

MATEUS XAVIER ALVES PAIVA MONTEIRO
DIRETOR
VARCO INTERNATIONAL DO BRASIL EQUIPAMENTOS E SERVICOS LTDA