

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO que fazem entre si a empresa **MAERSK SUPPLY SERVICE – APOIO MARÍTIMO LTDA.**, empresa inscrita no CNPJ 09.098.215/0001-61, na cidade de Macaé – RJ, na Rua Jesus Soares Pereira, 477, Costa do Sol, CEP 27923-370; no CNPJ sob nº 09.098.215/0002-42, na cidade do Rio de Janeiro, RJ, na Praia do Flamengo, 154, sala 201, Praia do Flamengo, CEP 22210-030; doravante denominadas MAERSK, e o Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas e **Agências de Navegação, Procuradorias de Serviços Marítimos, Associações de Armadores, Operadores Portuários e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro - SINDESNV**, inscrito no CNPJ sob o nº 34.060.400/0001-04, com sede na cidade do Rio de Janeiro – RJ, na Rua dos Andradas nº 96 salas 401 e 402 – Centro – CEP: 20051-002.

### **1. VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGENCIA.**

- 1.1. O prazo de vigência do presente acordo coletivo de trabalho é de um ano, iniciando-se em 01.04.2013 e terminando em 31.03.2014.
- 1.2. O presente acordo coletivo de trabalho abrange todos os empregados representados pelo sindicato signatário deste ACT e contratados da MAERSK do Estado do Rio de Janeiro.

### **2. CORREÇÃO SALARIAL**

- 2.1. A MAERSK concederá aos seus respectivos empregados, a partir de 01.04.2013, reajuste salarial decorrente da aplicação do índice de 7,22% sobre os salários vigentes em 01.04.2012.

### **3. BANCO DE HORAS**

- 3.1. Fica instituído em substituição ao Acordo individual firmado entre a empresa e seus empregados, representados pelo SINDESNV, o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma que dispõe os parágrafos 2º e 3º do Art. 59 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, respeitadas as seguintes condições:
- 3.2. O regime do BANCO DE HORAS deverá ser negociado previamente com os empregados e poderá abranger todos os empregados de um ou mais setores ou departamentos das empresas.
- 3.3. As horas trabalhadas em prorrogação de jornada, para fins de compensação no regime de BANCO DE HORAS, não se caracterizam como horas extras, sob elas não incidindo qualquer adicional.
- 3.4. O EMPREGADO e o EMPREGADOR convencionam a adoção de jornada de trabalho com horário flexível, constituindo, nesta oportunidade, o BANCO DE HORAS, com base no artigo 6º da Lei 9.601 de 21 de Janeiro de 1998. Mediante o BANCO DE HORAS, o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela

correspondente diminuição em outro dia, bem como liberação de horas para reposição posterior.

3.5. Em qualquer situação referida no item 3.4 fica estabelecido que:

3.5.1. O regime de BANCO DE HORAS poderá ser aplicado para a prorrogação da jornada de trabalho de segunda-feira a domingo, e deverá respeitar o limite máximo diário de 10 (dez) horas e 60 (sessenta) horas semanais.

3.5.2. Nos cálculos de compensação, cada hora trabalhada em prorrogação de jornada será computada 1 (uma) hora de liberação.

3.5.3. A liquidação do BANCO DE HORAS deverá ser efetuada com periodicidade a ser definida segundo critérios do Empregador, mas não podendo exceder o prazo de 1 ano.

3.6. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido compensação integral das horas de trabalho, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do empregado, este fará jus ao pagamento das horas devidas.

3.7. Na eventualidade absoluta de necessidade de trabalho nos descansos semanais remunerados e nos feriados, durante o período de aplicação do BANCO DE HORAS, as horas trabalhadas nestes dias serão computadas, de comum acordo com os funcionários, na base de 2 (duas) horas para cada hora trabalhada nos descansos semanais remunerados e nos feriados.

3.8. Por ocasião da liquidação do BANCO DE HORAS, se a soma das horas efetivamente trabalhadas pelo Empregado ultrapassar a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, sem que tenha havido a compensação, o Empregador deverá: (i) conceder as horas excedentes em dias a mais de gozo de férias ao Empregado ou (ii) pagar ao Empregado, com os devidos adicionais previstos em Lei e Acordo Coletivo da categoria, as horas apuradas como extraordinárias. Caso o Empregado tenha trabalhado horas a menos do que previsto, o saldo restante no momento da liquidação será migrado para o próximo período de BANCO DE HORAS.

#### **4. PISO SALARIAL**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, não poderão receber salário inferior ao piso mínimo de R\$ 802,53 (oitocentos e dois Reais e cinquenta e três centavos), exceção feita aos trabalhadores vinculados ao programa do menor aprendiz.

#### **5. ADIANTAMENTO QUINZENAL**

A MAERSK se obriga a efetuar o pagamento dos salários com um adiantamento quinzenal no valor mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor do salário.

#### **6. AUXÍLIO CRECHE**

A MAERSK pagará mensalmente aos empregados – pais e mães - até seu filho completar seis anos de idade, a importância de até R\$ 330,00 (trezentos e trinta

Reais) por filho, a partir de 1º de Abril de 2013. O pagamento do auxílio creche será feito mediante comprovação mensal da despesa por nota fiscal ou recibo com CNPJ.

## **7. DIÁRIAS**

Sempre que o empregado, por necessidade de serviço temporário, no interesse da empresa, tiver que se deslocar para cidade diversa do seu local de trabalho, exceto para cidades circunvizinhas, por um período superior a 15 (quinze) dias o empregador se obriga ao pagamento de uma diária no valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do seu salário-dia, independente das despesas de transporte, alimentação e hospedagem.

Esta cláusula não se aplica aos empregados que exerçam cargos de confiança e de liderança e nem àqueles que tiverem que se deslocar para participar de programas de treinamento ou aprimoramento profissional.

## **8. SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS**

Os empregados das empresa serão protegidos através de seguro contra acidentes pessoais. Para aqueles portadores de credenciais para ingresso na faixa do cais, que prestam serviço a bordo dos navios os valores serão calculados com parâmetro no salário base, sendo 30 (trinta) salários nominais em caso de morte natural e invalidez por doença e 60 (sessenta) salários nominais em caso de invalidez ou morte por acidente.

## **9. GARANTIA DE EMPREGO:**

A) Aos empregados com mais de cinco anos ininterruptos de serviços prestados à empresa, é reconhecida garantia de emprego durante os vinte e quatro meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral, na forma do que dispuser a legislação, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo. Essa garantia é condicionada à apresentação pelo empregado de sua(s) respectiva(s) carteira(s) profissional (is) ao departamento de recursos humanos da empresa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias que antecedem os 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria integral para comprovação de período de filiação perante a Previdência Social. Não fará jus à garantia de emprego prevista nesta cláusula o empregado que deixar de apresentar a devida comprovação dentro desse prazo máximo de 30 dias. Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia de emprego.

B) Será garantido o emprego ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa da incorporação.

## **10. ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames, desde que em estabelecimentos oficiais, autorizados e reconhecidos, pré-avisada a empresa, com o mínimo de 72 horas (setenta e duas horas) e comprovação posterior, mediante atestado. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitada porém às 02 (duas) primeiras inscrições comunicadas ao empregador. Essa cláusula aplica-se aos exames /provas a serem realizados no horário normal de expediente do empregado.

## **11. DISPENSA NA DATA-BASE**

Em caso de dispensa do empregado entre 02 de março a 31 de março, incluindo estes dias, período que antecede a data-base, fica obrigada ao pagamento de 01 (um) salário mensal nos termos do disposto no Artigo 9º da Lei nº 7238, de 29 de outubro de 1984.

## **12. VALE-TRANSPORTE**

Aos empregados que percebam até R\$ 1.720,00 (um mil e setecentos e vinte Reais) no mês de março de 2013, a Empresa efetuará o pagamento integral do vale-transporte até o término deste acordo. Aos demais, aplicam-se a legislação e os respectivos descontos.

§ 1º - Esse pagamento não tem natureza salarial nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, nem se configura como rendimento tributável ao trabalhador, operando-se, para todos os efeitos, por força e nas mesmas condições da Lei nº 7418/85.

## **13. AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa concederá um auxílio funeral através do seguro de vida e /ou acidentes pessoais contratado pela empresa.

## **14. VALE REFEIÇÃO**

A EMPRESA fornecerá, a partir de 01 de abril de 2013, um vale-refeição para cada dia útil trabalhado de expediente, no valor de R\$ 32,00 (trinta e dois Reais), observando-se o disposto no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador. O trabalhador terá um desconto de R\$ 1,00 (um Real) mensal.

§ 1º - A critério da empresa e com a anuência dos empregados, este benefício poderá ser transformado total ou parcialmente, em Vale-Alimentação, sem alteração do valor mínimo constante do caput.

§ 2º - Sempre que o trabalhador for convocado a trabalhar quatro horas ou mais em finais de semana ou feriados, fica garantida a concessão de um vale refeição adicional.

## **15. PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA**

A MAERSK oferece um plano de previdência privada de contribuição definida, no qual a empresa depositará na conta individual de cada funcionário o valor de 3,5% do salário base bruto, em doze parcelas por ano. Não estão inclusos neste montante 13º salário, férias, nem outros adicionais como adicional noturno, sobreaviso, horas extras. Esta verba é totalmente desvinculada do salário, não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas, nem gerando depósito para o FGTS.

## **16. LICENÇA MÉDICA**

Para efeito de afastamento do trabalho para tratamento de saúde, a empresa se

obriga a aceitar atestados de médicos e dentistas conveniados pela própria empresa ou, na sua falta, pelos convênios mantidos pelo Sindicato Acordante.

#### **17.CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES PARA A ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Sobre os salários nominais já corrigidos previstos neste ACT, a empresa efetuará o recolhimento de 1% (um por cento) ao mês, destinado à assistência social, esportiva, e outras, recolhendo seu montante em nome do Sindicato Acordante, através de conta corrente fornecida pelo Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas e Agências Navegação, Procuradorias de Serviços Marítimos, associações de Armadores, Operadores Portuários e Atividades Afins do estado do Rio de Janeiro- SINDESNV, conta 403605-0, Agência 1252-1, Banco do Brasil. Os recolhimentos previstos nesta cláusula deverão ser efetuados no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data do pagamento dos salários.

#### **18.LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

O dirigente sindical, no máximo um representante da empresa, poderá ausentar-se até 12 (doze) dias por ano mediante solicitação por escrito do Presidente do Sindicato Acordante, com antecedência mínima de 72 horas (setenta e duas horas) e negociação prévia com a Empresa. Necessidades distintas dessa premissa deverão ser negociadas caso a caso mediante solicitação formal do sindicato interessado esclarecendo todos os detalhes da demanda de liberação (motivo, prazo, condições).

#### **19.CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Os direitos e deveres da empresa e de seus empregados continuam sendo aqueles decorrentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, ressalvadas as alterações introduzidas através desta ACT.

#### **20.EMPREGADO DISPENSADO POR FALTA GRAVE**

O empregado dispensado por falta grave deverá ser notificado do afastamento por escrito, contra recibo ou documento assinado por duas testemunhas e com a especificação dos motivos, sob pena de gerar dispensa imotivada.

#### **21.SINDICALIZAÇÃO - ACESSO DO SINDICATO CONVENIENTE NA EMPRESA**

A empresa permitirá, à sua conveniência, o acesso de representante do Sindicato Acordante, em suas dependências, para o fim específico de distribuir boletins, jornais, comunicados e notícias de interesse da categoria profissional, desde que não contenham alusões prejudiciais à empresa e aos empregados, mediante negociação prévia de data e horário.

#### **22.QUADRO DE AVISOS**

A empresa compromete-se a fixar em locais visíveis e de fácil acesso aos seus empregados, quadros de avisos para comunicados e notícias de interesse da categoria profissional.

#### **23.RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

A empresa obriga-se a enviar ao Sindicato até o décimo dia útil do mês de março,

uma relação nominal de seus empregados, pertencentes à categoria, para efeito de atualização de cadastro.

#### **24.BOLSA DE EMPREGOS**

Pede-se à empresa que, ao contratar mão-de-obra temporária ou efetiva, que o façam mediante prévia consulta ao Sindicato Acordante que tenham esse serviço, para que este informe se existe candidato em disponibilidade para a função desejada para participar dos processos seletivos.

#### **25.TRANSFERÊNCIA COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO**

Será garantido ao empregado transferido, por interesse da empresa, a despesa do seu retorno nas mesmas condições de ida, caso haja interrupção / rescisão do contrato de trabalho por iniciativa exclusiva da empresa (dispensa sem justa causa).

#### **26.GARANTIA DE EMPREGO – MÃE ADOTANTE**

Haverá estabilidade de cinco meses para a mãe adotante, a partir da adoção oficial homologada em juízo e imediatamente comunicado à empresa, ressalvados os casos de dispensa com justa causa, pedidos de demissão ou acordo.

#### **27.SUGESTÃO DE REUNIÕES COM O FIM ESPECÍFICO PARA TRATAR DE DESLIGAMENTOS COLETIVOS**

Sugere-se à empresa que, por razões de ordem econômica ou funcional, estiver na iminência de efetuar demissão coletiva de empregados, que antes de ser tomada qualquer medida nesse sentido, convoquem uma reunião com o Sindicato Acordante, em caráter de urgência, visando racionalizar ou minimizar os impactos das medidas que por ventura venham a ser adotadas.

#### **28.PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADO - PLR**

O Plano de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, será mantido para os funcionários de todos os níveis da empresa vinculado ao resultado da empresa, no âmbito global e à performance individual com desempenho 3, 4 e 5, no ano de 2013, para pagamento em 2014. Os critérios e a forma de pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados deverão estar em conformidade com o disposto na Lei 10.101 de 19/12/2000. Com respaldo na referida lei, os valores negociados a título de PLR, não substituem ou complementam a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

#### **29.PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

A empresa se compromete a manter assistência médica ambulatorial /hospitalar e odontológica para os funcionários da empresa, mantendo a coparticipação para o plano mais básico contratado pela empresa em R\$ 1,00 por empregado.

#### **30.LICENÇA PATERNIDADE**

A Licença Paternidade será de 15 dias corridos por liberalidade da empresa.

E, por estarem justos e acordados, assinam a presente, em três vias, de igual teor, para o mesmo fim, sendo que uma delas será registrada e arquivada junto à Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, na forma prevista no artigo 614 da CLT, para todos os fins de direito.

Rio de Janeiro, 15 de Maio de 2013.

---

Pela Maersk Supply Service Apoio Maritimo LTDA  
Viggo Andersen - Diretor  
CPF: 941.422.678-49

---

Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas e Agências de Navegação,  
Procuradorias de Serviços Marítimos, Associações de Armadores, Operadores Portuários  
e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro  
José Silvério Cunha Garcia - Presidente  
CPF: 035.429.717-15