TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002743/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/12/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068157/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002434/2012-49
DATA DO PROTOCOLO: 04/12/2012

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.000591/2012-10
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13/03/2012

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

BRUNEL ENERGY SERVICOS LTDA, CNPJ n. 11.121.254/0001-84, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). RICHARD PATRICK KIRWAN;

celebram o presente TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo a 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 Termo Aditivo a 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 2012 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7.39%(sete ponto trinta e nove por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2012.

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 (embarcado em plataformas marítimas) de 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	26%
Adicional de Intervalo	32,50%
Horas Jornadas	41,60%
Adicional de Segurança	10,4%
Total	140,50%

§2- Considerando a necessidade operacional e as exigências de rígido sistema de segurança e a fim de que seja preservada a integridade física dos empregados offshore e técnica das operações, convencionam as partes, o pagamento de um adicional correspondente 10.4% (dez ponto quatro por cento) *sobre o salário base e adicionais acima previstos. Este adicional quitará as horas extras* e o DSR das reuniões de segurança.

I- Fica convencionado entre as partes que, em caso de não mais ocorrerem às reuniões de segurança, o pagamento do adicional será excluído não cabendo ao empregado qualquer integração definitiva ou indenização correspondente às horas suprimidas.

II- O pagamento do adicional da reunião de segurança refere-se ao período de embarque. Na eventual hipótese do empregado permanecer embarcado em período inferior ou superior a 14 dias dentro do intervalo de um mês, o pagamento do adicional previsto, será realizado de forma "pro rata die", ou seja, de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

III - Os empregados que laboram em porto ou estaleiro receberão adicional de periculosidade de 40%.

IV- Acordam as partes que o adicional a título de "horas acordadas" previsto nos acordos coletivos de trabalho, e, pago pela Empresa no percentual de 41,60% sobre o salário base visa compensar e

quitar à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado que labora no regime de trabalho onshore, este receberá os adicionais abaixo discriminados, inclusive o adicional de reunião de segurança, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	26%

I- O dia do desembarque é considerado dia de folga e na hipótese do empregado desembarcar no final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subseqüente ao desembarque.

Das Horas Extras

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

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.

II- A empresa observará para o cálculo do salário hora dos colaboradores que laboram em regime onshore o divisor mensal de 220 (duzentos 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.

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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = 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, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional/ 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

§6- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado medico após sua realização. Na hipótese do trabalhador dar o atestado médico após a realização da dobra, a mesma será considerada como folga, exceto nos casos acidente de trabalho e ASO inapto.

Feriado

§7- Os feriados nacionais: 1º de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 21 de Abril, 01 de Maio, 7 de Setembro, 12 de Outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, quando trabalhados a bordo, serão pagos com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a remuneração normal.

I- Fica acordado entre o SINDITOB e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado, o feriado *será pago com adicional de 100% (cem por cento).*

II- O funcionário que trabalhar em terra durante o "feriado offshore" receberá horas pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento).

Auxílio Saúde

§8- A Empresa deverá fornecer ao trabalhador assistência médica e odontológica, extensivos aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para os efeitos deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos (as) menores de 18 (dezoito) anos ou maiores até 24 anos, desde que estudantes de escola técnica ou de instituição de nível superior, os filhos portadores de deficiência, mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§9- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os seus funcionários. O prêmio do seguro de vida será calculado sobre o salário-base dos funcionários, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Ajuda de Custo

§10- Fica acordado que a empresa arcará com as despesas dos empregados offshore quando em viagem nos embarque e desembarques, bem como aos empregados onshore quando em viagem a trabalho pela empresa.

Auxílio Alimentação

§11- Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição/alimentação, correspondente aos dias efetivamente trabalhados, no valor mínimo unitário de R$23,50 (vinte e três reais , sem ônus ou integração ao salário do empregado.

Auxílio Transporte

§12- A Empresa concederá passagem aérea para seus empregados que residirem em distância superior a 400 km do local de embarque, bem como, passagem de ônibus rodoviário interestadual do local do domicílio do empregado até o local de embarque, desde que a distância seja inferior a 400 km.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na empresa, não podendo o empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço indicado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

§13- Será fornecido vale transporte aos empregados onshore nos estritos termos, podendo ser descontado o percentual de 6% do salário-base conforme lei 7.418/85, regulamentada pelo decreto 95.247/87.

I- Com base no que dispõem o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, o inciso III, § 2º do artigo 458 da CLT, bem como o art. 3º da Lei 5.811/72 e as Leis Federais n.º 7.418/85 e 7.619/87, em caso de falta do serviço do transporte público ou no caso do serviço ser deficiente para a utilização do RIO CARD *ou assemelhados em determinadas localidades onde residir ou laborar o empregado*, excepcionalmente a Empresa poderá prover aos empregados o valor em pecúnia referente à locomoção necessária ao local de trabalho; sem que este obtenha natureza de salário utilidade ou in natura.

§14- Os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos do §2º do art. 458 todos da CLT.

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- Os empregados participarão de cursos e/ou treinamentos solicitados pelo departamento da empresa e, quando coincidir com os dias de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias de curso/treinamento x 2.***

I- Os dias de curso realizado no período de folga, conforme estabelecido neste instrumento somente será indenizado quando o curso ou treinamento for solicitado pela Empresa.

II- O empregado ao ser convocado para realizar cursos, sejam obrigatórios, de capacitação ou de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estipulados pela Empresa, estando sujeito a sanções administrativas, tais como advertência, suspensão pelo não comparecimento

§2- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de qualificação e aperfeiçoamento de nível técnico médio ou politécnico, de nível superior, pós-graduação, MBA, Mestrado, Pós-Mestrado, idiomas ou eventos (seminários, congressos e simpósios) de acordo com a sua disponibilidade financeira, sua política de desenvolvimento de recursos humanos e dos critérios estabelecidos pela Gerência de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24(vinte e quatro) meses após a conclusão do curso, e caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme a política da Empresa.

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da realização ao 12º mês	100%
Do 13º ao16º mês	80%
Do 17º ao20º mês	60%
Do 21º ao23º mês	40%
Do 23º ao24º mês	20%
Após o 24º mês	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

I- Em caso de rescisão do contrato do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

§3- Quando a empresa demitir um funcionário filiado ao SINDITOB com mais de 02 (dois) anos na mesma, e que esteja com o curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 (cento e vinte) dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão, exceto nos casos onde o funcionário pedir demissão ou ocorrer demissão por justa causa.

Normas Disciplinares

§4- Os empregados se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.

§5- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na região. Ao empregado residente na região, a Empresa garantirá o transporte de retorno à sua residência.

I- Fica ajustado que os empregados deverão, obrigatoriamente, manter seus registros atualizados junto à Empresa, sob pena de os próprios empregados terem que arcar com a estadia e alimentação, conforme mencionado neste acordo.

§6- 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 pelo vôo perdido, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, além das ações disciplinares que forem cabíveis.

§7- Fica estabelecido que o empregado que durante o seu período de folga ou férias vier a embarcar por outra Empresa sem prévia autorização da Empresa, terá seu contrato de trabalho rescindido.

Desvio e Adaptação de Função

§8- 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.

§9- 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.

§10- Caso a Empresa solicite ao empregado que trabalha em regime offshore que trabalhe onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga vez que não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§11- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no 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 em 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.

§12- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário 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.

§13- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

§14- 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

§15- 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 e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§16- Os empregados que dependem 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.

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

Estabilidade à Gestante

§17- 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

§18- 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - 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 comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§2- 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

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão, quando necessário, serem acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

§4- Para efeito de retorno ao trabalho em caso de licença médica, auxílio doença, acidente de trabalho ou doença ocupacional, poderá ser solicitado, a critério do médico do trabalho da Empresa, ao empregado, a liberação do médico assistente.

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 estipulado pela Empresa.

§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 dias, ou de acordo com o grau de risco estabelecido na referida NR.

I- O exame médico demissional realizado, deverá ser idêntico ao exame médico admissional, salvo quando houver alteração no PCMSO.

II- O prazo de 90 dias do exame periódico ou de acordo com o grau de risco estabelecido na referida NR, não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem *necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.*

§7- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

§8- O funcionário que tiver falta não justificada a quaisquer treinamentos ou exame periódico que tenha sido previamente marcado, estará sujeito ao desconto referente ao valor de um dia de trabalho para cada dia de treinamento ou exame periódico que tenha faltado. Estará ainda sujeito as ações disciplinares, como: advertência disciplinar, suspensão em caso de reincidência ou até mesmo término do contrato de trabalho.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§9- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§10- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2011/2013, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

RICHARD PATRICK KIRWAN
ADMINISTRADOR
BRUNEL ENERGY SERVICOS LTDA