TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000206/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/02/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001064/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000197/2013-62
DATA DO PROTOCOLO: 24/01/2013

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.002502/2011-99
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 04/11/2011

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

KONGSBERG MARITIME DO BRASIL S.A., CNPJ n. 05.904.868/0001-30, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). TONY ANDRE HAVELSRUD;

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 2012 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 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

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2012, a Empresa concederá a todos os seus Empregados, um reajuste salarial de 8% (oito 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 pela execução de trabalhos offshore ou em plataformas ancoradas ou fundeadas, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa: **(i)** adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento); **(ii)** adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento); **(iii)** intervalo de repouso e alimentação de 32,50% (trinta e dois vírgula cinqüenta por cento); **(iv)** horas jornada de 41,60% (quarenta e um por cento vírgula sessenta).

I- Quando os serviços forem prestados no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, será, ainda, devido o adicional noturno legal de 20% (vinte por cento). Nos termos do Enunciado nº 112 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não se aplica a hora reduzida de 52m30 (cinqüenta e dois minutos e trinta segundos) do artigo 73, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), quando se tratar de serviço offshore.

II- A Empresa fornecerá, ainda, o adicional no valor de R$ 200,00 (duzentos reais), sempre que o Empregado requisitado para prestar serviços offshore ou em plataformas e embarcações ancoradas ou fundeadas gozar do período de descanso entre jornadas fora de sua residência ("adicional pernoite comissionamento"). Por se tratar de adicional, este valor possui natureza salarial e, portanto, será tributável pelo imposto de renda e contribuições previdenciárias, além de refletir nas demais verbas trabalhistas.

III- O Empregado que permanecer à disposição da Empresa no atendimento de apoio operacional prestado por telefone ("hotline") fará jus à quantia adicional de R$ 1.000,00 (mil reais) por semana. Esse benefício não se incorporará ao salário e somente será pelo tempo em que o Empregado estiver afetado para prestar esse serviço.

§2- Os Empregados que cumprem jornada onshore e que, eventualmente, sejam deslocados para a prestação de serviços offshore somente receberão os adicionais previstos neste instrumento de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem embarcados. O pagamento dos adicionais não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais, com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho offshore.

I- Não obstante o disposto no parágrafo acima, o Empregado onshore em embarque eventual terá direito a 1 (um) dia de folga por cada dia que permanecer embarcado, e se o Empregado desembarcar na véspera do final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia

útil subseqüente ao desembarque.

§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.

Das Horas Extras

§4- A Empresa pagará aos seus Empregados pelas horas extras não compensadas o adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda-feira a sábado, e o adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas em domingo e feriado. A realização de horas extras à jornada onshore depende de prévia solicitação e aprovação da Empresa.

I- O cálculo das horas extras observará a seguinte fórmula: ***(salário-base + adicionais / 200) x nº horas trabalhadas x adicional de horas extras.***

§5- Não farão jus ao recebimento de horas extras os Empregados que exercem (i) cargos de confiança; e (ii) atividades externas **incompatíveis** com o controle de jornada em conformidade com o artigo 62, incisos I e II, e parágrafo único da CLT.

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional, o Empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho a bordo (dobra), em seu período de folga. Nesse caso, o trabalho realizado no período de folga será remunerado, obedecendo ao seguinte critério: ***(Salário base + adicionais / 30 x nº dias extras trabalhados) x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao Empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, as folgas serão indenizadas da seguinte forma: ***(Salário base + adicionais / 30 x n.º folgas não concedidas) x 1.***

§7- Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: **(i)** 1º de janeiro; **(ii)** 21 de abril; **(iii)** sexta-feira da paixão; **(iv)** 1º de maio; **(v)** corpus christi; **(vi)** 7 de setembro; **(vii)** 12 de outubro, **(viii)** 15 de novembro; e **(ix)** 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na 2ª (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 e será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde

§8- A Empresa fornecerá planos de assistência médica e de assistência odontológica com cobertura nacional a todos os Empregados. Um cartão de credenciamento e uma lista de médicos, clínicas e laboratórios pré-determinados serão dados a cada Empregado. A cobertura é estendida ao cônjuge ou companheira(o) e filhos até 24 (vinte e quatro) anos, filhos comprovadamente incapazes, tutelados por determinação judicial e enteados, se estes forem dependentes do Empregado (a relação de dependência deve ser comprovada por meio da Declaração de Imposto de Renda do Empregado).

I- Fica estabelecido que o Empregado poderá vir a participar do custeio dos planos de assistência médica e odontológica, caso o índice de sinistralidade da Empresa exceda o valor do prêmio contratado, e o Empregado poderá vir a participar do fator moderador, uma vez que a manutenção dos preços acordados entre a Empresa e a seguradora depende diretamente do índice de sinistralidade.

Seguro de Vida

§9- A Empresa fornecerá a todos os Empregados seguro de vida em grupo. Empregados em viagens de negócios e treinamento internacionais serão contemplados com um seguro viagem escolhido pela Empresa.

Previdência privada

§10- A Empresa possuirá um Programa de Previdência Privada facultativo para todos os Empregados. O Empregado pode contribuir mensalmente com quantia equivalente de 4% (quatro) a 8% (oito por cento) de seu salário-base. No caso dos Empregados que realizam serviços offshore e nas plataformas e embarcações ancoradas e fundeadas, a contribuição incidirá sobre o salário-base acrescido dos adicionais indicados no **§1** da cláusula quarta do presente Termo Aditivo. A Empresa contribuirá com o mesmo valor mensal.

I- No caso de permanência na Empresa por até 2 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito ao resgate somente dos valores referentes à sua contribuição.

II- No caso de permanência na Empresa pelo período de 3 a 4 anos, 11 meses e 29 dias, o Empregado terá direito, além de sua contribuição, a 50% (cinquenta por cento) do total da contribuição realizada pela Empresa.

III- Após 5 anos de permanência na Empresa, o Empregado passará a ter direito, além de sua contribuição, à totalidade dos depósitos efetuados pela Empresa.

Auxílio Alimentação

§11- A Empresa fornecerá tíquete refeição no valor de R$ 28,00 (vinte e oito reais) por 22 dias no mês e tíquete alimentação no valor mensal de R$ 600,00 (seiscentos reais).

I- O tíquete alimentação será mantido em caso de licença maternidade.

II- Em caso de licença médica, os dois tíquetes (alimentação e refeição) serão mantidos por até 3 (três) meses a contar da perícia médica do órgão gestor.

Auxílio Transporte

§12- A Empresa fornecerá ou custeará o transporte necessário ao deslocamento de seus Empregados para a prestação dos serviços por ela solicitados.

I- A Empresa fornecerá vale-transporte. As partes concordam que o Empregado participará dos custos de transporte mediante desconto em folha de até 6% (seis por cento) de seu salário-base, conforme disposto no Decreto nº 95.247/87.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

FALTAS

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho offshore observará o regime de 12 horas diárias de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 dias de trabalho por igual período de folga.

I- Em razão das características das atividades desempenhadas pela Empresa, seus Empregados

trabalham em regime misto, ou seja, onshore e offshore, de modo que não permanecem embarcados 14 dias consecutivos com regularidade.

II- Na remuneração percebida pelos Empregados já está compreendida a remuneração dos dias destinados ao descanso semanal remunerado e às folgas decorrentes da execução de serviços offshore.

III- A jornada de trabalho dos Empregados da Empresa poderá ser exclusivamente offshore, onshore ou mista.

IV- Somente o efetivo cumprimento da jornada offshore enseja o direito à folga de 24 (vinte e quatro) horas correspondente, nos termos da Lei nº 5.811/1972.

§2- A jornada offshore inicia-se no momento da partida do meio de locomoção utilizado para o deslocamento offshore (decolagem do helicóptero, dentre outros).

§3- A jornada mista caracteriza-se pela prestação de serviços onshore e offshore dentro de um período de 24 (vinte e quatro) horas. Nesse caso, serão devidas como extras somente as horas que excederem a jornada onshore de 8 (oito) horas ou a jornada offshore de 12 (doze) horas, conforme o local em que iniciada a jornada, incluindo o tempo trabalhado e o tempo de deslocamento.

I- A jornada onshore quando não realizada nos escritórios e bases de apoio operacional da Empresa, mas sim em outros locais por ela determinados, como, por exemplo, embarcação ancorada em portos, inicia-se no momento em que o Empregado deixar sua residência e termina quando o mesmo deixar o local em que estiver trabalhando.

§4- No caso do Empregado poder retornar à terra dentro do intervalo de 12 (doze), cada hora trabalhada offshore será compensada com 1 (hora) de folga.

§5- A jornada de trabalho onshore é de 40 (quarenta) horas semanais, a ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, das 8hs às 17hs, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso, nos termos da CLT.

Trabalho Realizado em Embarcação Ancorada

§6- Se o Empregado estiver trabalhando em embarcação ancorada em porto, será considerado como se estivesse trabalhando onshore, observando-se o §5 da presente cláusula quinta.

I- Se durante o período em que a embarcação estiver ancorada não for possível o pernoite dos Empregados dentro do navio ou plataforma, a Empresa providenciará hotel para a acomodação dos Empregados.

II- Salvo exceção expressa, caso o Empregado, sem a devida e expressa autorização da Empresa, desembarcar do navio ou plataforma ou se ausentar dos alojamentos em terra, estará sujeito às penalidades em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT").

Outras Disposições Sobre a Jornada de Trabalho

§7- Considera-se tempo de espera **(i)** o tempo que o Empregado aguarda para começar o trabalho offshore; **(ii)** o tempo para retornar onshore após o término do trabalho offshore; e **(iii)** o tempo de interrupções do trabalho, todos motivados por condições climáticas, condições da embarcação ou outras condições que impeçam o embarque, desembarque ou a execução dos serviços. O tempo de espera é considerado parte da jornada.

§8- A jornada de trabalho onshore é de 40 (quarenta) horas semanais, a ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, das 8hs às 17hs, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§9- A Empresa fica autorizada a instituir com seus Empregados, a qualquer momento, 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 em outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. Esse sistema de compensação é denominado banco de horas. A instituição do banco de horas para compensação de horas trabalhadas offshore dependerá de autorização expressa do Ministério do Trabalho. As horas extraordinárias serão consideradas como excedentes de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, para a jornada onshore, e de 12 (doze) horas diárias, para a jornada offshore.

§10- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 1 (uma) hora. Para cada hora laborada em domingo ou feriado, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de um dia comum.

§11- O prazo deste acordo de compensação de horas é semestral, sempre com início em 1º de setembro de cada ano. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos no presente Acordo.

§12- Em caso de término do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o Empregado devedor de horas à Empresa, o Empregado não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do Empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

§13- Nos termos do artigo 59 da CLT, fica dispensada a formalização de acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o Empregado, ficando vedada a compensação de horas em sábado, domingo e feriado.

§14- As faltas e atrasos injustificados poderão ser considerados para fins de compensação de jornada, a critério do supervisor do Empregado.

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 das normas 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.

II- É dever da Empresa fornecer os equipamentos de proteção individuais ("EPI"), quando necessário, e dever dos Empregados utilizá-los, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação, sendo considerado falta o descumprimento da obrigação de uso e conservação dos EPI.

Política a 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 saúde e segurança dos Empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o Empregado obrigado a observar e cumprir as normas previstas na referida política.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão conter o Código Internacional de Doenças ("CID"), o tempo de dispensa concedido ao Empregado, por extenso e numericamente, e, quando necessário, estar acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que sejam necessários para validar a necessidade de afastamento do Empregado do trabalho.

I- Na hipótese do Empregado offshore apresentar atestado médico, indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho, acidente de trabalho e ASO inapto.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão, sob pena de o Empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento.

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

Exames Médicos

§5- O exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias. Uma cópia do mesmo será fornecida ao Sindicato no ato da homologação da rescisão.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do Empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até 1 (um) ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou 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 a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

Contribuição Social

§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 no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados, a ser descontada apenas 1 (uma) vez, após a transmissão e registro do presente Acordo e recolhida até o 10º (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.

I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processamento do registro do Acordo Coletivo de Trabalho, não cabendo esse desconto aos Empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os Empregados o direito de oposição ao referido desconto, o qual deverá 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

§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 filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados expressamente, 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

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

§6- As homologações dos Empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa serão realizadas no Sindicato e, na ausência deste, em unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus Empregados a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT nº 15 de 14 de julho de 2010.

§7- 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

TONY ANDRE HAVELSRUD
DIRETOR
KONGSBERG MARITIME DO BRASIL S.A.