TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002603/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/12/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063199/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002298/2012-97
DATA DO PROTOCOLO: 12/11/2012

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.002125/2011-98
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 26/09/2011

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

WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA, CNPJ n. 04.681.287/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAQUIN GERONIMO OBREGON;

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 em Macaé**, 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 seus empregados um reajuste salarial na ordem de 8% (oito por cento), incidente sobre o salário-base praticado em agosto de 2012, sendo

que qualquer antecipação de reajuste feita pela empresa após a concessão do reajuste salarial referente ao período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 poderá ser deduzido do reajuste ora previsto.

I- O reajuste previsto no §1º acima somente será concedido para os empregados que já estavam contratados pela Empresa até 1º de setembro de 2012. Os empregados que foram contratados posteriormente a 1º de setembro de 2012 não terão seus salários reajustados, em razão de já terem sido contratados com salários atualizados.

§2- O pagamento do salário mensal dos empregados será efetuado da seguinte maneira: 40% (quarenta por cento) no dia 15 de cada mês, ou no último dia útil anterior ao dia 15, e 60% (sessenta por cento), no último dia útil de cada mês, mediante depósito em conta-corrente. Os empregados deverão manter atualizados seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa.

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* com jornada de 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento)
- Horas de repouso e alimentação de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento)
- Adicional de acordo sindical 6,5% (seis vírgula cinco por cento)
- **TOTAL: 95% (noventa e cinco por cento)**

I- Os empregados da Empresa em regime offshore que exercerem funções de confiança ou cargos de supervisão receberão, além dos adicionais acima indicados, um adicional complementar de 30% a título de "*Adicional de Supervisão*" (que substituiu o "*adicional de sobreaviso*" anteriormente pago pela Empresa), totalizando um percentual de 125%. As partes ajustam que esse adicional não poderá ser estendido aos demais empregados, salvo se vierem a exercer, de forma definitiva, função de confiança ou cargo de supervisão.

II- Os adicionais noturno e de horas de repouso e alimentação já incluem o valor proporcional à periculosidade.

III- O adicional noturno destina-se a compensar a execução dos serviços no período compreendido entre as 22hs de um dia e as 5hs do dia seguinte. Nos termos do Enunciado n.º 112 do Tribunal Superior do Trabalho ("TST"), não se aplica a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore.

IV- A concessão pela Empresa de aparelho celular, bip, radio, blackberry ou quaisquer outros instrumentos de comunicação a seus empregados não configurará o regime de sobreaviso.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§2- Os empregados contratados para trabalhar em regime *onshore*, quando eventualmente demandados para a prestação de serviços offshore, receberão somente os adicionais de periculosidade de 30% e noturno de 26%, este último se o serviço for prestado no período compreendido entre 22hs de um dia e 5hs do dia seguinte, já incluindo o valor proporcional à periculosidade. Os adicionais somente serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado trabalhar *offshore* e o cálculo será proporcional ao número de dias em que permanecerem embarcados (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observado o disposto no item I abaixo, sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado)..

I- O pagamento dos adicionais não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 12 (doze) horas. Caso a visita ou estada do empregado ultrapasse essa duração, ele(a) fará jus ao recebimento dos adicionais de forma proporcional ao período embarcado e não cumulativa, na forma prevista no caput do parágrafo 2º.

Das Horas Extras

§3- A Empresa pagará a seus empregados que trabalham em regime *offshore* o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado (ainda que trabalhadas durante o período da dobra do empregado) e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingos e feriados. A realização de horas extras deve ser previamente aprovada pela Empresa.

I- O cálculo das horas extras será feito aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) para se calcular o valor do salário-hora.

II- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa.

III- As partes concordam que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho *offshore* não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa, não podendo ser tratado como tal.

§4- A Empresa pagará a seus empregados *onshore* o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingo e feriado. A realização de horas extras deve ser previamente aprovada pela Empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

I- O cálculo destas horas extras será feito aplicando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para se calcular o valor do salário-hora.

§5- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exercem cargos de confiança na Empresa ou que trabalhem externamente, nos termos do artigo 62, I e II da CLT.

§6- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados *onshore* e *offshore*, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais e relógios de ponto eletrônicos.

Dobra

§7- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional offshore por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração, obedecendo ao seguinte critério: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.*** Caso o dia da dobra recaia sobre um feriado, não será devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto nesse parágrafo.

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados offshore, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

II- Na hipótese do trabalhador *offshore*, após a realização da dobra, 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.

III- A empresa não aceita a realização de dobras por solicitação do empregado.

IV- O empregado *onshore* que venha a trabalhar em regime *offshore*, estará sujeito à contagem de dias de embarque a partir do 1º dia embarcado, independente do dia da semana, de forma que fará jus ao pagamento dos adicionais de embarque e de horas extras apenas quando exceder a jornada de trabalho, nos termos do presente Acordo.

§8- As partes convencionam que a Empresa poderá instituir um banco de dias para os empregados *offshore*, de forma que os dias extras trabalhados sejam compensados posteriormente, no prazo máximo de 6 (seis) meses.

I- Caso as folgas não sejam gozadas no prazo de 6 (seis) meses, a Empresa deverá indenizá-las de acordo com o previsto no item I do §3 acima.

Feriado

§9- Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: 1º de janeiro; 21 de abril; Sexta-Feira da-Paixão; 1º de maio; Corpus Christi; 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro; e 25 de dezembro.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado e será pago com adicional de 50% (cinquenta por cento).

Auxílio Saúde

§10- A Empresa concederá aos empregados e a seus dependentes planos básicos de assistência médica e odontológica, contratados com empresas de sua livre escolha, sem custo para os empregados.

I- Compreendem-se como dependentes para fins do benefício: **(i)** a(o) esposa(o) ou companheira(o) e **(ii)** os filhos até 18 (dezoito) anos, desde que solteiros e desempregados.

Seguro de Vida

§11- A Empresa concederá seguro de vida a seus empregados, em seguradora de sua livre escolha, sem custo para os empregados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Auxílio Alimentação

§12- O cartão-alimentação para os empregados *offshore* passará a ser no valor de R$320,00 (trezentos e vinte reais). Para os empregados onshore, haverá alimentação no local ou concessão de ticket-refeição no valor de R$30,00 (trinta reais), a título de auxílio alimentação, com participação mensal dos empregados no valor de R$4,38 (quatro reais e trinta e oito centavos).

§13- As partes signatárias deste Acordo concordam que todos os benefícios concedidos pela Empresa nos parágrafos 9, 10 e 11 não terão caráter salarial para todo e qualquer efeito legal, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da Empresa.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá vale-transporte para seus empregados onshore desde que expressamente solicitado pelo mesmo. As partes concordam que o empregado participará dos custos de transporte mediante desconto em folha do percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base, conforme disposto no Decreto n.º 95.247/87.

§15- A Empresa fornecerá transporte necessário ao deslocamento de seus empregados para a prestação de serviços offshore. A Empresa pagará ajuda de custo para deslocamento e acomodação até o local de embarque para a realização de serviços offshore no valor único mensal de R$240,00 (duzentos e vinte reais), sendo que este valor não será considerado salário para todo e qualquer efeito legal.

Qualificação e Formação Profissional

§16- A Empresa, a seu critério e por mera liberalidade, poderá oferecer a seus empregados cursos de qualificação profissional e de aprimoramento. Caso o empregado participe de curso de qualificação técnica custeado pela Empresa em seu período de folga, esta será remunerada pelo valor de R$290,00 (duzentos e noventa reais), por dia de curso que coincida com dia de folga, não sendo devido o valor correspondente a folga indenizada. Caso o empregado participe de curso de aprimoramento profissional (notadamente, cursos de língua estrangeira e cursos de nível superior) custeado ou não pela Empresa, em seu período de folga, não será devido qualquer valor pela Empresa pelo tempo de atendimento ao curso.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- As partes asseguram aos empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo resguardado aos empregados o direito de recusa à prestação de suas atividades, caso as condições de trabalho possam colocar em risco sua integridade física.

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 o risco seja atestado 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.

§2- 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.

I- Será considerada falta disciplinar, o descumprimento da obrigação de uso e conservação dos EPI, podendo ensejar ao empregado as penalidades previstas na CLT.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§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 por médico do trabalho contratado pela Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares ou pelo SUS deverão ser avaliados pelo Médico do Trabalho da Empresa, a quem compete aboná-los ou não, para efeito de justificativa da falta e deverão obrigatoriamente 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- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas após sua emissão, sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, assim como os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer à empresa, poderão enviar o atestado médico por fax ou por qualquer outro meio eletrônico. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou por outro meio eletrônico não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa no primeiro dia de retorno ao trabalho, sob pena de sofrer desconto em seu salário pelos dias de afastamento.

Exames Médicos

§5- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5. da NR 7, 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.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a Empresa autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

II- 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, sob pena de ser considerado apto ao trabalho e/ou válida à demissão, conforme o caso.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXTA - 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 término 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 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.

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 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os empregados 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 subsequente 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 processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor do Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente pelo empregado filiado, a título de "mensalidade sindical", desde que por este autorizado, mediante carta do empregado, encaminhada à Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos empregados que sofreram o desconto, bem como o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§4- O aviso de dispensa deverá especificar se o período de aviso prévio será trabalhado ou

indenizado.

§5- 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.

§6- 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

JOAQUIN GERONIMO OBREGON
PRESIDENTE
WOOD GROUP ENGINEERING AND PRODUCTION FACILITIES BRASIL LTDA