TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000786/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016426/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000912/2013-67
DATA DO PROTOCOLO: 17/04/2013

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.000418/2013-01
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 19/03/2013

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

RRC ROBOTICA SUBMARINA S.A., CNPJ n. 06.028.587/0001-23, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FABIANO DE ANDRADE PEREIRA e por seu Presidente, Sr(a). JOSE RAMOS DUARTE JUNIOR;

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 Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Das Horas Extras

§1- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por

cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. E 100% (cento 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 do art. 61.

Feriado Offshore

§2- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado também para os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais, e será pago com adicional de 100%(cem por cento).

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Auxílio Saúde

§3- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica extensivo aos seus dependentes legais, com coparticipação como fator moderador, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho. Esse benefício não se constitui como parcela salarial. Art. 458, § 2º IV da CLT.

I- Para os efeitos deste benefício consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos ou os maiores até 24 anos, desde que estejam cursando faculdade ou escola técnica, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida e Acidentes Pessoais

§4- A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo para cobrir acidentes e morte, através de seguradoras idôneas. Esse benefício não se constituirá em parcela salarial, nos termos do Art. 458, § 2º V da CLT.

Auxílio Alimentação

§5- Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados ticket refeição/alimentação no valor de R$ 23,00(vinte e três reais) para trabalhadores administrativos e onshore, correspondente aos dias úteis trabalhados, todos sem ônus para os empregados, não se constituindo em parcela

salarial, benefício fornecido em conformidade com a Lei 6321/76, regulamentada pelo Decreto nº 5/91 (PAT – Programa de Alimentação ao Trabalhador.

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

FABIANO DE ANDRADE PEREIRA
PROCURADOR
RRC ROBOTICA SUBMARINA S.A.

JOSE RAMOS DUARTE JUNIOR
PRESIDENTE
RRC ROBOTICA SUBMARINA S.A.

ANEXOS
ANEXO I - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica estabelecido nos termos da Lei 10101 de 19 de dezembro de 2000, o pagamento aos empregados abrangidos por este acordo coletivo, da parcela denominada Participação nos Resultados, condicionado à meta estabelecida no programa ora anexado.

O critério de PLR estabelecido no acordo original apenas é valido para o exercício social de 2012.

Para o exercício social de 2013 o critério será como descrito abaixo:

Plano de Bonificação - RRC Robótica Submarina S/A

PERÍODO DE APLICAÇÃO: Exercício Social de 2013.

OBJETIVOS

1. Contribuir para o crescimento do negócio e para a ampliação da rentabilidade

2. Promover uma cultura de alto desempenho e desenvolvimento pessoal

3. Estimular a iniciativa, sinergia e ação sistêmica.

4. Reforçar o foco em resultados

5. Reconhecimento Financeiro

PRINCÍPIOS

1. Foco no desempenho organizacional e individual

2. Meritocracia

3. Critérios claros e justos

4. Equidade interna

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Conceito Geral

Como regra geral para que qualquer componente multiplicativo abaixo tenha eficácia e seja aplicado ao cálculo do PLR é necessário que a meta EBITDA seja atingida.

Sem a meta EBITDA alcançada, todas as demais componentes multiplicativos não serão aplicáveis.

3 Componentes Multiplicativos

Desempenho da Empresa: EBITDA	Desempenho Individual / Equipe: Projetos	Desempenho Individual: aval. Competências
• Foco na geração de valor ao negócio	• Incentivo ao comportamento empreendedor	• Estímulo ao comprometimento pessoal

Níveis de Bonificação e Indicadores de Desempenho

Nível	Bonificação TETO	Bonificação Alvo 65% do TETO
Faixa 0	3	1,9
Faixa 1	6,6	4,3
Faixa 2	8,26	5,4
Faixa 3	10	6,5
Faixa 4	16	10,4

Componentes	Peso
EBITDA	33,33%
PROJETOS	33,33%

AV.DESEMPENHO	33,33%

Modo de Cálculo: EBITDA

Desempenho	Bonificação % do alvo
ACEITÁVEL 80%	40,00%
PLANEJADO 100%	100,00%
EXCEPCIONAL 120%	200,00%

Modelo de Cálculo: Projetos

Nível de Desempenho (a ser avaliado pela diretoria)	Descrição	Bonificação (% do Alvo)
1	Projeto não entregue	0%
2	Projeto entregue abaixo das expectativas	70%
3	Projeto entregue em linha com as expectativas	100%
4	Projeto entregue acima das expectativas	130%

Modelo de Cálculo: Avaliação de Competências

Nível de Desempenho (360º)	Descrição	Bonificação (% do Alvo)
1	Menos que 28 pontos	0%
2	28 a 31 pontos	70%
3	32 a 39 pontos	100%
4	40 pontos	130%

Regras Administrativas

- A bonificação será paga anualmente através de PLR, no mês de Fevereiro do ano subsequente à apuração, com base na última remuneração mensal recebida pelo executivo ;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

- Apenas serão elegíveis à bonificação executivos Onshore com o vínculo empregatício com a empresa mantido até o final do ano de vigência;

- Para executivos contratados ao longo do semestre, os valores das bonificações serão calculados de forma proporcional ao período trabalhado, que deverá no mínimo corresponder a seis meses (pré-requisito para a elegibilidade ao plano);

- Será considerado como mês completo aquele em que o executivo tiver trabalhado por pelo menos quinze dias;

- Executivos afastados por até dois meses por motivo de doença ou acidente de trabalho não sofrerão nenhum prejuízo no valor de sua bonificação;

- Executivos afastados por mais de dois meses receberão proporcionalmente aos meses trabalhados, deverão trabalhar no mínimo 6 meses;

- Atribuição dos projetos das áreas e a avaliação do seu grau de realização serão de responsabilidade da diretoria executiva;

- A apuração do indicador da empresa (EBTIDA) deverá ser divulgada semestralmente;

- Os Gerentes das áreas devem dar feedbacks constantes à sua equipe;

- As metas serão revisadas quadrimestralmente;

- Os prazos estabelecidos pelo RH devem ser cumpridos, caso contrário o gestor não participará do programa naquele ano;

- Não atingimento do EBITDA e/ou Resultado ZERO na avaliação de competência zera o resultado do bônus total;

- O critério de inclusão das faixas se deve a senioridade do gestor e/ou influência da área no planejamento estratégico da empresa. Os novos entrantes em geral iniciam na faixa 0.

Focos Estratégicos da RRC Robótica Submarina

Objetivos

- Ampliar o volume de negócios em clientes atuais e por intermédio da conquista de novos;

- Aumentar a rentabilidade através do aprimoramento do controle de receitas e despesas;

- Reduzir e limitar os riscos da operação e da gestão do negócio;

- Elevar a qualidade dos serviços prestados;

- Atrair, desenvolver e reter profissionais.

-

Cargos Elegíveis à Participação nos Resultados

➢ São elegíveis à Participação nos Resultados os cargos de: Coordenadores, Gerentes e Diretores que trabalham em regime Onshore.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Definição de Projetos

- Possíveis áreas de ação:

1. Pessoas
2. Estrutura
3. Processos
4. Sistemas

- Projetos de capacitação organizacional podem impactar o resultado da empresa no curto, médio ou longo prazo, dependendo de sua natureza.

- **Definição de Projetos: Formulário de Descrição e Avaliação**

Projeto	**Peso (%)**	**Escopo / Requisitos de Sucesso**	**Prazo**	**Resultado Final** (Escala de 1 a 4)	**Comentários / Evidências / Fatos**

- **Explicação dos campos:**

– Projeto: identificação e/ou descrição geral do projeto a ser desenvolvido

– Peso: importância relativa do projeto para a avaliação, indicada em percentual.

– Escopo / Requisitos de Sucesso: detalhamento do que deverá ser realizado por intermédio do projeto, como por exemplo, atividades específicas, abrangência, quantidades e orçamento.

– Prazo: data-limite para que o escopo e os requisitos de sucesso sejam integralmente cumpridos

– Resultado Final: desempenho obtido em cada projeto versus o escopo e requisitos de sucesso estabelecidos, conforme a escala descrita no próprio formulário.

– Comentários / Evidências / Fatos: fundamentação da avaliação concedida

Definição de Projetos: Recomendações Gerais

• Fatores críticos de sucesso para a definição de metas de desempenho:

– Alinhamento com a estratégia de negócios

– Simplicidade, clareza e objetividade.

– Possibilidade de mensuração sistemática

– Capacidade de enfatizar as prioridades do negócio

• Os projetos propostos deverão estar diretamente relacionados aos focos estratégicos da **RRC Robótica Submarina** e às prioridades gerais do negócio

• As metas de projeto devem representar desafios

– Portanto, atribuições regulares com grau de dificuldade baixo ou intermediário não devem fazer parte das metas, por já estarem contempladas na descrição do cargo

• Os projetos devem ser definidos de tal forma que a apuração dos resultados seja objetiva, isto é, clara e não passível de questionamento.

– Por consequência, a descrição bem estruturada do escopo e dos requisitos de sucesso é fundamental.

• O horizonte para a definição dos projetos deve considerar a duração anual do ciclo do programa de bônus

• O número limite de projetos (5) não deve ser ultrapassado

• Recomendamos no mínimo 3 projetos / metas por ano;

• Os diretores, além de realizarem a validação final, deverão orientar quanto à seleção dos projetos e seus escopos.

Competências:

• Os gestores serão avaliados através da avaliação de 360°: pares, subordinados, chefia e clientes internos;

• O resultado será apresentado ao comitê administrativo para validação final;

• As 10 competências avaliadas são inerentes a posição de gerentes e diretores do Grupo RRC Robótica Submarina.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Definições: competências

Competências	definições
	Capacidade para estimular esforços do grupo de forma a atingir

Liderança	os objetivos organizacionais, estabelecendo clima motivador, buscando desenvolvimento da equipe.
Foco no resultado	Capacidade de trabalhar sob orientação de metas, focando resultados, demonstrando envolvimento e comprometimento, cumprindo prazos e seguindo normas e valores do grupo.
Pró atividade/iniciativa	Capacidade para atuar de forma antecipada a situações diversas, na busca de soluções de problemas

Competências	**definições**
Motivação	Capacidade de demonstrar energia e interesse pelas atividades que executa
Flexibilidade	Capacidade de adaptação a situações novas com disposição para novas idéias
Equilíbrio Emocional	Capacidade para enfrentar adversidades de forma imparcial, objetiva e justa, buscando alternativas que garanta o melhor resultado considerando prazos e riscos
Relacionamento Interpessoal	Capacidade para manter-se acessível e disponível interagindo de forma empática com as pessoas que interage, demonstrando interesse em somar esforços

Competências	**definições**
Comunicação	Capacidade para ouvir, processar e compreender a mensagem. Facilidade para transmitir e argumentar com coerência e clareza, tanto no oral como na escrita, promovendo ainda feedback constantes
Planejamento	Capacidade para planejar e organizar as ações para o trabalho, atingindo os resultados esperados tendo como base o planejamento estratégico da empresa.
Domínio Técnico	Compreensão e domínio de conhecimento teóricos e práticos relacionados ao cargo