ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ003040/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065771/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115653/2021-91
DATA DO PROTOCOLO: 06/12/2021

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu ;

E

SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A., CNPJ n. 30.521.090/0001-27, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente 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 Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente 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
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS 2021

DO OBJETO

Assegurar aos empregados da EMPRESA a Participação nos Resultados – PR, como incentivo à qualidade e produtividade, na forma deste instrumento, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, mediante o cumprimento de um programa de metas objetivas.

Parágrafo Único

Por ser este programa de metas, um conjunto de objetivos possível de ser alcançado, em nível superior ao normalmente obtido pelos empregados, os ganhos decorrentes serão considerados como de produtividade e não ensejarão pleitos de pagamento a este título, em nenhuma outra oportunidade.

DO PERÍODO DE CUMPRIMENTO DAS METAS E APURAÇÃO DOS RESULTADOS

As partes convencionam que o período a ser considerado para apuração dos resultados será entre 1º de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 (Período de Apuração).

DAS METAS

As partes pactuam que a PR será paga, caso seja atingida a meta abaixo definida com base nos critérios estabelecidos no presente instrumento normativo.

Indicador: EBITDA Ajustado

Meta: Atingimento do EBITDA Ajustado com coeficiente mínimo de setenta e cinco porcento (75%)

Parágrafo Primeiro

Para efeitos de apuração do cumprimento da meta será utilizado o EBITDA Ajustado, ou seja, o EBITDA Ajustado obtido pela EMPRESA globalmente no ano de 2021.

Parágrafo Segundo

A EMPRESA poderá optar, a seu exclusivo critério e, portanto, de forma discricionária, por realizar o pagamento da PR de forma proporcional ao Ebitda Ajustado, quando os resultados alcançados forem inferiores à 75% da meta ora estabelecida.

Assim como, na hipótese da meta estabelecida ultrapassar 120%, a EMPRESA poderá, a seu exclusivo critério, pagar a PR em valor proporcional ao resultado atingido.

DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

Parágrafo Único

Caso a meta estipulada na cláusula quinta deste instrumento seja cumprida, o montante da PR a ser distribuído a cada empregado será definido de acordo com os critérios de cálculo estabelecidos na cláusula sétima a seguir.

DO CÁLCULO DA PR

O valor da PR devida a cada participante do programa será calculado individualmente a partir da apuração e multiplicação do salário pelos seguintes fatores: **(i)** EBITDA Ajustado, **(ii)** "Target salarial"; **(iii)** Plano de Metas; e **(iv)** Avaliação de desempenho. Abaixo segue a definição do conceito de cada fator:

a) Salário é o salário auferido pelo empregado em dezembro de 2021 acrescidos dos adicionais fixos previstos no acordo coletivo vigente, quando aplicável.

b) EBITDAAjustado é o multiplicador que reflete o desempenho da EMPRESA, e, para efeitos do cálculo da PR, esse multiplicador pode variar de 75% a 120%.

c) Target Salarial é o número de salários mensais que será considerado como multiplicador, e será diferenciado de acordo com o cargo ocupado pelo participante do programa, começando com um mínimo de 1,2 salários para as posições de staff administrativo/operacional e 1,5 salários para as posições de supervisão operacional. O target aplicável aos empregados em cargo de confiança serão informados individualmente, observado o mínimo de 1,2 salários.

d) Plano de Metas é o conjunto de objetivos estratégicos estabelecidos para o ano, cujo resultado alcançado poderá ser de 0 a 100%. O plano de metas a ser considerado dependerá do cargo que o funcionário ocupa na companhia.

e) Avaliação de Desempenho é a avaliação individual a partir da avaliação do gestor imediato ou do gestor responsável pelo departamento, cujo resultado poderá ser não atende, atende parcialmente, atende ou supera.

Parágrafo Primeiro – Target Salarial

Para os empregados cujo target tenha sofrido alteração no curso do ano de 2021, o Target Salarial a ser considerado para efeitos do presente cálculo considerará, de forma proporcional, os diferentes Targets Salariais correspondentes aos cargos ocupados e o período durante o qual o empregado ocupou tal cargo.

Parágrafo Segundo – Avaliação de Desempenho e Planos de Metas

Ao resultado da Avaliação de Desempenho será aplicado o multiplicador, conforme tabela abaixo:

Avaliação	**Multiplicador**
Não Atende	0%
Atende Parcialmente	60%
Atende	80%
Supera	100%
Empregados desligados	0%

A Avaliação de Desempenho e o Plano de Metas terão pesos diferenciados conforme os níveis hierárquicos abaixo indicados:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Nível Hierárquico	Avaliação de Desempenho	Plano de Metas
Diretores e Assessores de diretoria	10%	90%
Superintendentes e Gerentes	30%	70%
Coordenadores e Supervisores	50%	50%
Demais cargos	60%	40%

Para a apuração dos resultados de planos de metas, será aplicada a proporcionalidade referente ao período em casos de promoções e transferências.

Os empregados promovidos de nível hierárquico no curso do ano de 2021 e, que trabalharam menos de 90 dias no novo nível hierárquico, a PR será calculada conforme o nível hierárquico anterior.

Parágrafo Terceiro – Forma de Cálculo

Individualizados os 5 (cinco) fatores nos termos enunciados nos parágrafos desta cláusula, serão multiplicados e o resultado obtido representará o valor a ser pago ao participante a título de PR, vide demonstração abaixo:

Participação nos Resultados = Ebitda Ajustado x Salário Base x Target Salarial x ((Plano de Metas x Peso Plano de Metas) + (Avaliação de Desempenho x Peso Avaliação de Desempenho))

Pesos Plano de Metas e Avaliação de Desempenho:

Cargo	Peso Plano de Metas	Peso Avaliação de Desempenho
Diretores	90%	10%
Gerentes	70%	30%
Coordenadores e Supervisores	50%	50%
Staff	40%	40%

DA FORMA DE PAGAMENTO

A EMPRESA efetuará o pagamento da PR 2021 em uma parcela, que será paga até 30/06/2022.

DA NÃO INTEGRAÇÃO

O pagamento desta PR, conforme disposto no artigo 3º da Lei 10.101 de 19/12/2000, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, bem como não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Igualmente, não se aplica o princípio da habitualidade.

DO DIREITO AO RECEBIMENTO

Terão direito ao recebimento da PR na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado no ano, os empregados admitidos até 31/12/2021, desde que tenham prestado serviços para a EMPRESA por um período mínimo de 90 dias.

DOS DEMITIDOS SEM JUSTA CAUSA

O empregado que tenha sido desligado no ano de 2021, por rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, faz jus ao pagamento da participação nos resultados, proporcionalmente aos dias trabalhados no ano, desde que tenha trabalhado por mais de 90 dias no período de apuração - 01/01/2021 a 31/12/2021.

DOS AFASTADOS

a) Os empregados afastados do serviço por doença ou acidente de trabalho farão jus à PR com base no período efetivamente trabalhado dentro do período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, desde que tenham trabalhado por mais de 90 dias no período de apuração - 01/01/2021 a 31/12/2021.

b) As Empregadas afastadas por Licença Maternidade terão o período de afastamento computado como trabalho efetivo e farão jus à PR de forma integral.

DOS DEMITIDOS POR JUSTA CAUSA

Perde a elegibilidade à PR/2021 o empregado que for demitido por justa causa em qualquer época do período de apuração – 01.01.2021 a 31.12.2021.

LEI 10.101 DE 19/12/2000

As partes convencionam, através deste Acordo que, com os pagamentos dos valores estabelecidos na cláusula quarta e quinta, a EMPRESA tem como cumpridas as disposições previstas na Lei 10.101 de 19/12/2000.

DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar entre si e, permanecendo a divergência, indicarão um mediador para dirimir a controvérsia nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101 de 19/12/2000. Os conflitos remanescentes serão submetidos à apreciação do Poder Judiciário na forma da Lei.

DO ARQUIVAMENTO

Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Previdência, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Previdência para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

JOSE AUGUSTO FERNANDES FILHO
DIRETOR
SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A.

VALDIR MOREIRA BUFON
DIRETOR
SERVICOS DE PETROLEO CONSTELLATION S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - RESULTADO DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.