TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001093/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021485/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.105541/2021-21
DATA DO PROTOCOLO: 12/05/2021

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 13041.112800/2019-56
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 20/12/2019

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

OOGTK LIBRA PRODUCAO DE PETROLEO LTDA , CNPJ n. 22.027.876/0001-64, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de 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 2020, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **2,94% (dois virgula noventa e quatro por cento),** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

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, 14x14, que incidirão sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)	32.50%
Horas Acordadas (jornadas)	41.60%
Total	130.10%

§2- Acordam as partes que o pagamento feito pela Empresa do adicional de 41.60% sobre o salário base a título de "horas acordadas - jornadas" resolve e quita toda e qualquer obrigação quanto à jornada de trabalho prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

Do Embarque Eventual

§3- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado que labora no regime *onshore* administrativo, este receberá apenas o adicional de periculosidade (30%), sem prejuízo da folga adquirida no regime offshore.

I- Os empregados administrativos das áreas (HSE, Engenharia, Financeiro, RH e demais cargos administrativos), que laboram no regime onshore em terra dando apoio ao regime offshore, quando embarcarem eventualmente, cumprirão jornada de trabalho de 8 horas, não fazendo jus, ao adicional noturno, posto que, não laboram no período noturno.

III- Os empregados ocupantes de cargos de diretoria, gerência, coordenação ou assemelhados, em virtude de ausência de habitualidade de embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade, pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho OFFSHORE, conforme definido e previsto na Lei 5.811/72.

IV- Os adicionais pagos aos Empregados contratados pelo regime *Onshore*, na forma estabelecida neste parágrafo, não integrarão à remuneração desses Empregados sob nenhuma circunstância.

Das Horas Extras

§4- A empresa restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade. A empresa pagará as horas suplementares trabalhadas da seguinte forma:

I- As horas extras dos trabalhadores *offshore* serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado. E pagas com adicional de 100% (cem por cento), quando laboradas aos domingos e feriados, devendo ser observado o previsto no inciso IV deste parágrafo.

II - As horas extras dos trabalhadores *onshore* serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado. E pagas com adicional de 100% (cem por cento), quando laboradas aos domingos e feriados, devendo ser observado o previsto no inciso III deste parágrafo.

III- As horas extras dos trabalhadores *onshore* serão calculadas da seguinte forma:

a) para os trabalhadores administrativos com carga horária de 40 horas semanais será: (salário base + adicionais) / 200 acrescido de 50% (de segunda a sábado); e/ou (salário base + adicionais) / 200 acrescido de 100% (domingos e feriados).

b) para os trabalhadores onshore com carga horária de 44 horas semanais será: (salário base + adicionais) / 220 acrescido de 50% (de segunda a sábado); e/ou (salário base + adicionais) / 220 acrescido de 100% (domingos e feriados).

IV- As horas extras dos trabalhadores *offshore* serão calculadas da seguinte forma: (salário base + adicionais) / 180 acrescido de 50% (de segunda a sábado); ou (salário base + adicionais) / 180 acrescido de 100% (domingos e feriados).

V- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, desde que autorizadas pela empresa, 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.

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, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***(salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2).***

I-Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma**: (*salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1,5).***

Feriado

§6- Os feriados nacionais não poderão exceder a 09 por ano, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, e 25 de dezembro, quando trabalhados a bordo, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I - 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 para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais e será pago com adicional de 100% (cem por cento) para o dia efetivamente trabalhado.

Auxílio Transporte

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados *offshore*, passagem rodoviária ou aérea, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de logística da Empresa.

§8- A Empresa fornecerá ao trabalhador *onshore*, vale transporte na forma da Lei, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

§9- Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Auxílio Saúde e Odontológico

§10- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica extensivo aos seus dependentes legais, com a coparticipação dos empregados limitada a 25% referente ao pagamento de consultas e exames médicos, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos maiores até 21 (vinte e um) anos desde que não tenham rendimentos ou até 24(vinte e quatro) anos desde que estejam cursando ensino superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

§11- Os serviços prestados pela assistência médica são aqueles previstos no contrato e nas condições gerais (atuais), prestados pela empresa fornecedora do plano de saúde.

Seguro de Vida

§12- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo, proporcional à remuneração, para todos os seus empregados.

Auxílio Alimentação

§13- A Empresa fornecerá vale **refeição** através de "Cartão Refeição" no valor diário de **R$ 35,00** para os empregados *onshore*, em número correspondentes aos dias úteis trabalhados, com participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento. O empregado *onshore* poderá optar, a seu critério exclusivo, por receber este valor, de forma integral ou 50% via "**Cartão Refeição**" ou "**Cartão Alimentação**".

§14- A Empresa fornecerá **"Cartão Alimentação" no valor de R$ 808,00** para todos os empregados, com participação destes no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Ajuda de Custo

§15- A Empresa pagará a todos os seus empregados offshore, ajuda de custo no valor de **R$ 161,00** depositados mensalmente em Cartão Refeição, para cobrir despesas com alimentação durante o embarque e desembarque.

§16- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo previsto neste instrumento, não integra o salário do empregado para qualquer efeito legal, assim como, a concessão da passagem aérea e rodoviária.

Do adiantamento do 13º Salário na concessão das férias

§17- O artigo 2º, § 2º da Lei nº 4.749/65, que dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62, prevê que o empregado faz jus ao adiantamento da 1ª parcela do 13º salário por ocasião de suas férias,

sempre que solicitar no mês de janeiro do correspondente ano.

I- O empregado tem até o dia 31 de janeiro para requerer que lhe seja pago, juntamente com a remuneração de férias, a 1ª parcela do 13º salário.

II- Conforme previsto no art. 2º da Lei 4.749/65 o adiantamento da 1ª parcela do 13º Salário poderá ocorrer entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.

III- O valor referente à 1ª parcela do 13º salário correspondente a 50% do salário do mês anterior ao gozo de férias.

§18- 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 e §5º do art. 458 todos da CLT.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Ficam convencionados dois regimes de trabalho:

a) Onshore – Neste regime a empresa manterá a carga horária de 40 (quarenta) horas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o caso, com o total de horas mensais (THM) de 200 e 220, respectivamente.

I- Os empregados com a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais terão direito a duas folgas semanais preferencialmente aos sábados e domingos.

II- Os empregados com a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais terão direito a uma folga semanal preferencialmente aos domingos.

III- 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. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

b) Offshore – Neste regime será observado 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

§2- A Empresa considerará como de efetivo trabalho somente o dia em que o empregado comparecer ao embarque programado pela Empresa.

I- O dia de desembarque não será computado como dia de efetivo trabalho para os efeitos de folga e remuneratório.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§3- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Compensação de Horas Trabalhadas no Dia do Desembarque

§4- Os empregados offshore que não trabalharem as 12 horas de sua jornada no dia do embarque devido ao horário de chegada da aeronave na plataforma, deverão, de acordo com as necessidades operacionais, compensar essas horas no dia do desembarque.

Sistemas Alternativos de Controle da Jornada de Trabalho

§5- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério da Economia, 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 folhas de ponto, sistemas eletrônicos, banco de horas, controles manuais e/ou relógios de ponto eletrônico.

I- Fica estabelecido que o controle da jornada de trabalho será realizado do dia 11 do mês atual ao dia 10 do mês subsequente para todos os Empregados, sendo que o registro e marcação do controle da jornada para os Empregados *Offshore* será feito por exceção, ou seja, deverão ser registrados somente eventos extras à jornada de trabalho (tais como atraso, falta, hora extra, dobra, treinamento).

II- Para sistemas eletrônicos de controle de Ponto, fica dispensado a assinatura do empregado.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§6- A Empresa poderá instituir com seus empregados acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças e quintas feiras, podendo a Empresa movê-los para as segundas e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, com a anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§7- A Empresa está autorizada a celebrar acordos individuais de compensação ou prorrogação de horários com os empregados.

Regime de Flex Office e Teletrabalho

§8- Aliada às melhores práticas de mercado e atendendo à demanda apresentada pelos Empregados, visando manter um ambiente de trabalho sadio e flexível, a Empresa realizou algumas pesquisas internas com seus Empregados, que se mostraram interessados em manter um regime de trabalho flexível, como um benefício. Neste sentido, atendendo à demanda apresentada pelos Empregados, a Empresa irá:

I- Adotar o regime de trabalho híbrido, onde o Empregado poderá trabalhar, tanto presencialmente nas dependências da Empresa, quanto remotamente, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, podendo, inclusive, alternar dias de trabalho presencial com dias de trabalho remoto (“Flex Office”). No regime de Flex Office, as seguintes premissas serão adotadas pelo Empresa e Empregado:

§9- A Empresa poderá oferecer a opção de trabalho em Flex Office a todos os seus Empregados ou a determinadas áreas, setores, departamentos e funções que a Empresa entenda ser viável o trabalho nesse regime diferenciado.

I- O regime Flex Office é benéfico aos Empregados e, portanto, e a adoção do Flex Office pela Empresa, regulamentado nos moldes previstos nesta Cláusula, com a celebração de termo aditivo ao contrato individual de trabalho escrito entre Empresa e Empregado para implementação e regulamentação do Flex Office.

II-A Empresa continuará concedendo Vale-Transporte proporcional aos dias trabalhados, Vale Refeição/ Alimentação, conforme escolha do Empregado e, por se tratar de discricionariedade do Empregado trabalhar em regime remoto, a Empresa não estará obrigada a fornecer ajuda de custo e infraestrutura na residência do Empregado.

§10- Visando maior flexibilidade de horário para os Empregados, nos dias em que o trabalho se der de maneira remota, se aplicará a regra prevista no artigo 62, inciso III, da CLT, não havendo, nestes dias, controle da jornada de trabalho e não havendo, portanto, realização e pagamento ou compensação de horas extras.

§11- A partir da implementação do Flex Office, os Empregados não terão um posto de trabalho fixo nas dependências da Empresa, tendo, portanto, a flexibilidade de sentar-se em qualquer posição disponível de acordo com sua conveniência e ordem de chegada.

I- A Empresa poderá convocar o Empregado para comparecimento às suas dependências para a realização de atividades presencias e eventuais, sem que haja a descaracterização do Flex Office.

II- A Empresa poderá determinar o restabelecimento da execução do Contrato de Trabalho do Empregado de forma presencial, em suas dependências, ficando garantido ao Empregado o período mínimo de 15 (quinze) dias para a transição.

§12- Adicionalmente ao Flex Office, a Empresa poderá oferecer a seus empregados a possibilidade de trabalhar no regime de Teletrabalho, nos termos do artigo 75-B da CLT, podendo, a seu critério, oferecer essa modalidade a todos os seus empregados ou apenas a determinadas áreas, setores ou departamentos que a Empresa entenda ser compatível com essa modalidade de trabalho.

I- Caso o integrante opte pelo regime de Teletrabalho, não será devida ao Empregado qualquer indenização pela eventual supressão de horas extras habitualmente prestadas, podendo o Empregado optar ou não por esta alteração.

§13- Os Empregados em regime de Flex Office e Teletrabalho deverão:

I- Submeter-se aos exames médicos inerentes ao Contrato de Trabalho, bem como respeitar as regras e limites recomendados pela Empresa para a prevenção de doenças ou acidentes laborais, em especial as regras relativas à digitação e riscos ergonômicos, bem como, observar, cumprir e executar rigorosamente as normas de saúde e segurança estabelecidas pela Empresa;

II- Cumprir as determinações e orientações da Empresa relativas às medidas de saúde e segurança, em especial as precauções necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. É dever do Empregado reportar à Empresa qualquer possível condição do ambiente de trabalho inadequada às orientações relativas à saúde e segurança do trabalho.

§14- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2019/2021, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

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

EDUARDO MADEIRA DE ALMEIDA
PROCURADOR
OOGTK LIBRA PRODUCAO DE PETROLEO LTDA

MARCELO MARQUES NUNES
PROCURADOR
OOGTK LIBRA PRODUCAO DE PETROLEO LTDA

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.