ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002998/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/12/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064571/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115511/2021-23
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2021

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

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 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 setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

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**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2021 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **10% (dez porcento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2021.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

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$ 38,00 (trinta e oito reais)** para os empregados *onshore*, em número correspondente 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$ 880,00 (oitocentos e oitenta reais)** 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$ 177.00 (cento e setenta e sete reais)** depositado 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato por Prazo Determinado - Lei 9.601/1998

§1- A Empresa poderá fazer contrato de trabalhopor prazo determinado, em conformidade com o art. 443 da CLT.

I- A contratação poderá ser realizada na forma do art. 445 da CLT, em um prazo máximo de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por um único período, sob pena do contrato se transformar a prazo indeterminado, após este evento.

§2- O empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato, conforme estabelece o art. 479 da CLT.

I- O empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que lhe resultarem. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, art. 480, §1 da CLT.

§3- Após o encerramento do termo pré-estabelecido em contrato, com devida anotação em CTPS, o empregador deverá indenizar o empregado pelos dias trabalhados, férias e a sua proporcionalidade, 13º salário e sua proporcionalidade e o saque do FGTS, excluído a multa dos 40% do FGTS e o aviso prévio, como previsto na CLT.

§4- São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

§5- O número de empregados contratados nos termos da Lei 9.601 observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

a) cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;

b) trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e

c) vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

§6- Em conformidade com o estabelecido no art. 443 da CLT, poderá não ser aplicado ao contrato de trabalho por prazo determinado o disposto no artigo 451 da CTL, conforme estabelece o §2º do art. 1º da Lei 9.601/1998.

Do Aviso Prévio

§7- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias.

I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§8- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (quatorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.

§9- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante o seu período de folga.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos dos Empregados

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da conforme a referida NR e suas respectivas atualizações, observando a Portaria SEPRT/ME nº 25.235, de 18 de Dezembro de 2020.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

Cursos Não Abrangidos Pela NR-37 Realizado no Período de Folga

§2- Os empregados participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo abaixo: ***salário base + adicionais / 30 x número de dias de curso x 1,5.***

I- Caso o resultado do cálculo da diária acima seja inferior ao valor de R$ 150,00, a empresa pagará por dia de curso, no mínimo, o valor **R$ 150,00 (cento e cinquenta reais)**.

Qualificação e Formação Profissional

§3- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e cursos de língua estrangeira, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, discriminado da seguinte forma:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão até o final do 6º mês	100%
Do 7º até o final do 12º mês	75%
Do 13º até o final do 18º mês	50%
Do 19º até o final do 24º mês	25%
A partir do 24º mês de conclusão	Isento

I- Os cursos previstos no §2 são: MBA, Mestrado, Doutorado, Pós Graduação, Cursos de Língua Estrangeira, e outros cursos estabelecidos na matriz de treinamentos, que serão informados aos empregados quando solicitados.

II- Os cursos oferecidos pelo empresa conforme **§2, item I,** assim como, os solicitados pelo empregados no **item III** desta cláusula, serão informados pela empresa ao empregado, antes do mesmo formalizar o documento para a realização do curso manifestando sua anuência.

III- O ressarcimento do curso estabelecido neste acordo também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados.

Normas Disciplinares

§4- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§5- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o

faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada e demais custos de reserva de hotel, alimentação e logística (transporte rodoviário ou transporte aéreo), podendo ser descontado em seu pagamento.

I- O pagamento da multa e os custos previstos no parágrafo acima, não eximem a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

Desvio e Adaptação de Função

§6- Na hipótese da Empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 06 (seis) embarques, ou 180 (cento e oitenta) dias. Adaptando o empregado à nova função, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§7- Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição, de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação do OIM e da Gerência de Operações.

§8- Caso o empregado por motivos diversos não embarque deverá prestar seus serviços em regime *onshore* cumprindo a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais prevista neste instrumento. Neste caso o empregado receberá o salário contratual acrescido dos adicionais previstos (remuneração mensal normal), porém as folgas serão as mesmas previstas no regime *onshore*.

I- Se o motivo do não embarque for por problemas de saúde ou semelhante a Empresa poderá a seu critério dispensar o empregado do trabalho ou mantê-lo em carga horária semanal ou mensal reduzida sem que isto configure novação das obrigações do contrato de trabalho.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- Os empregados serão admitidos inicialmente no regime *onshore* podendo exercer suas funções no regime *offshore*, sendo neste último caso, enquanto durar tal condição, devidos os adicionais específicos previstos no presente acordo.

§10- Caso seja necessário a alteração do regime de *offshore* para o regime *onshore* com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos na Lei 5.811/72, será assegurado ao empregado o direito à percepção de uma indenização que corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas na Lei 5.811/72, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

I- Na hipótese da mudança do empregado do regime *offshore* para o regime *onshore*, este deverá cumprir a carga horária de trabalho prevista no presente acordo para os empregados do regime *onshore* (horário administrativo).

Transferência Temporária do Regime de Trabalho

§11- Na hipótese de transferência temporária de empregados em regime offshore para o regime *onshore* e vice-versa, a Empresa poderá remanejar os adicionais do empregado offshore e ajustar o salário base do empregado *onshore*, de forma a nivelar os salários, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o Empregado, resulte numa remuneração igual ou maior que o total percebido antes da transferência, ficando o empregado obrigado a cumprir a jornada de trabalho do atual regime.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o seu regime de trabalho original, o salário–base, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência, observando o reajuste salarial por ventura ocorrido.

Alteração do Contrato de Trabalho

§12- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em Lei Previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

I- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados no trabalho, desde que a doença seja contraída pelo exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou da Previdência Social. Assegura também, ao empregado acidentado no trabalho, o emprego e salário, por 01 (um) ano a partir de cessação do auxílio-doença acidentária.

§14- Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa a alta, pela perícia do INSS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. O descumprimento do prazo estabelecido autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

I- Sempre que o Empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso, e estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade à Aposentadoria

§15- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços, devendo o empregado comunicar à Empresa, 12 (doze) meses antes, o início do período aquisitivo do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§16- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§17- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§18- 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

I- A Empresa poderá implementar a troca do dia de feriado nos termos do inciso XI do art. 611 da CLT.

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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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 da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

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 comprovadas pelos membros 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§2- A Empresa poderá, a seu critério, permitir a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, facilitando as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário de reuniões, devendo os membros da CIPA ser eleitos pelos próprios trabalhadores sem participação da Empresa, gozando os mesmos da estabilidade prevista em Lei.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, e necessário, acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por E-mail, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque.

Atestado de Acompanhante

§4- Na hipótese de o empregado acompanhar membro da família (cônjuge e filhos menores) em internação hospitalar, serão justificadas as faltas mediante o atestado de acompanhante emitido por médico responsável pelo

atendimento. Fica estabelecido que o afastamento não poderá ser superior a 14 dias e deverá, ainda, o empregado comprovar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a necessidade da ausência.

a) O empregado ficará à disposição da empresa após o retorno do afastamento para a compensação dos dias que ficou ausente.

b) No ato de apresentação do atestado o empregado preencherá o formulário de solicitação de afastamento.

Exames Médicos

§5- De acordo com o previsto na Portaria 1.031/2018 do Ministério do Trabalho e Emprego (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 ou 135 dias, de acordo com o grau de risco da empresa.

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

II- Quando da realização dos exames periódicos, se a realização dos exames ocorrerem nos dias das folgas do empregado estes dias não serão remunerados como folga indenizada ou dobra.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o término do 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuição Social

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia 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 trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o 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, não cabendo este desconto aos empregados integrantes de categoria diferenciada.

II- O desconto da contribuição social, incidirá apenas sobre o salário-base, acrescido dos adicionais, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a

Empresaenviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Comunicado de Dispensa

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados, deverão ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

§6- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgada através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3- Sendo oacordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- Concordam as partes, ainda, que, no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando sua repactuação e/ou revisão.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2022, será negociado um termo aditivo ao presente acordo coletivo, para definição do reajuste salarial e das alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será a competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Exclui-se do presente acordo os empregados que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- 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.

§8- 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

EDUARDO MADEIRA DE ALMEIDA
PROCURADOR
OOGTK LIBRA PRODUCAO DE PETROLEO LTDA

MARCELO MARQUES NUNES
PROCURADOR
OOGTK LIBRA PRODUCAO DE PETROLEO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS ANO BASE 2021 E 2022

Pelo presente instrumento, **CONSIDERANDO QUE:**

i. A Participação nos Lucros ou Resultados gerados em função da qualidade e da produtividade do trabalho dos empregados é valor para a OOGTKP;

ii. A participação nos Lucros ou Resultados estimula o aumento da produtividade de cada um e de todos, promovendo o autodesenvolvimento dos empregados, pelas responsabilidades assumidas e riquezas partilhadas;

iii. O pagamento da Participação nos Lucros e Resultados está vinculado ao planejamento e resultados econômico-financeiros da Empresa e à avaliação individual do empregado;

iv. O Acordo definido neste documento é fundamentado na Lei n.º 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e na Lei 12.832 de 20 de junho de 2013 e no Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato em 01 de novembro de 2016, que conciliam e regulamentam as práticas sobre Participação nos Lucros ou Resultados.

Resolvem as Partes, de comum acordo, firmar o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS ("PLR")**, no âmbito da OOGTKP, que será regido pelas cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA 1: VIGÊNCIA E PRAZO

1.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho é referente aos exercícios de 2021 e 2022 com os respectivos pagamentos previstos para 2021 e 2022.

CLÁUSULA 2: ABRANGÊNCIA

1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da OOG-TKP que estão alocados em Itajaí e Rio de Janeiro, com abrangência territorial em Macaé/RJ;

2. Para efeito de cálculo da PLR, os empregados da OOG-TKP serão divididos em 2 (dois) GRUPOS, considerando a natureza das atividades de produção de petróleo em alto mar, bem como o potencial impacto direto ou indireto do Programa de Ação de cada empregado nos lucros e resultados da Empresa:

• **GRUPO 1 (*ONSHORE*)**: entende-se como empregados onshore aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente em terra, compondo a base administrativa da empresa; e

• ***GRUPO 2 (OFFSHORE)****:* entende-se como empregados offshore aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente embarcados, nos termos da Lei 5.811/72, compondo as equipes da unidade marítima de produção.

3. Em razão de sua especial natureza educacional, que se sobrepõe ao aspecto produtivo, os estagiários e jovens aprendizes não estão abrangidos pelo presente instrumento, bem como os aposentados inativos e aqueles empregados demitidos por justa causa (desde que enquadrados no que determina o artigo 483 inciso e alíneas da (C.L.T).

CLÁUSULA 3: OBJETIVO DO ACORDO

1. Estimular a motivação e desempenho das equipes para o cumprimento das metas e dos resultados pactuados;

2. Assegurar a execução dos serviços com melhorias de produtividade, qualidade e custo em relação aos valores orçados e obtenção de prazos antecipados em relação aos comprometidos com o Cliente Principal;

3. Fixar regras quanto aos direitos de participação;

4. Estabelecer metodologia de distribuição dos Lucros ou Resultados para empregados, em reconhecimento aos resultados alcançados.

CLÁUSULA 4: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

4.1 <u>Para o GRUPO 1 (*Onshore*):</u>

1. O Programa de Ação ("PA") é um instrumento interno no qual o empregado e seu Líder acordam resultados, compromissos, metas, prazos e pesos a serem atingidos no ano;

2. Os PAs são individuais e serão elaborados anualmente, após a conclusão da negociação do Programa de Ação da OOGTKP, até 30/03 de cada ano;

3. As metas e indicadores definidos no PA serão divididos em metas quantitativas e comportamentais;

4. O valor da PLR individual será estabelecido com base: (i) no índice definido pela Empresa para cada posição/função, de acordo com a complexidade do Programa de Ação (ii) nos valores provisionados no início do exercício; (iii) no desempenho econômico-financeiro da Empresa; e (iv) no desempenho individual de cada empregado.

5. O acompanhamento do desempenho dos empregados será realizado por seu Líder direto, conforme periodicidade definida no PA do mesmo.

4.2 Para o Grupo 2 (*Offshore*):

1. O valor de PLR a ser pago a cada empregado estará diretamente relacionado aos indicadores de resultados econômico-financeiros anuais pactuados pela OOGTKP.

2. Semestralmente serão comunicados os resultados coletivos para todos os integrantes da embarcação.

Para Supervisores: as metas e indicadores de desempenho serão divididos em coletivos, departamentais e individuais.

- Coletivos: se referem a metas de "UPTIME", "OPEX" e "BAD";
- Departamentais: se referem a metas específicas de cada departamento; e
- Individuais: se referem a metas comportamentais.
-
- **Demais Integrantes:**as metas e indicadores de desempenho serão divididos em coletivos e individuais.

- Coletivos: se referem a metas de "UPTIME", "OPEX" e "BAD"; e
- Individuais: se referem a metas comportamentais.

3. Para todos os efeitos, considera-se abaixo a definição de:

- Uptime Comercial: receita medida diante da disponibilidade da Unidade.
- OPEX: Diretriz orçamentária anual estabelecida pelo comitê de acionistas da OOGTK.

- BAD: Boletim de Avaliação de Desempenho. Aferição do desempenho pelo Cliente (Petrobras), a partir de indicadores definidos e pesquisas de percepção desempenhadas pela Fiscalização.

CLAUSULA 5: CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO

5.1 Para o Grupo 1 (*Onshore*):

1. A avaliação do PA dos empregados pertencentes ao Grupo 1 (Onshore) ocorrerá com periodicidade anual, sendo realizado por seu Líder direto, após a consolidação e entrega do relatório de desempenho anual da OOGTKP.

2. O valor de PLR a ser recebido pelo empregado estará diretamente vinculado aos resultados econômico-financeiros da OOGTKP e ao seu desempenho individual, ou seja, ao alcance em percentual das metas coletivas e da avaliação das metas individuais.

5.2 Para o Grupo 2 (*Offshore*):

1. A avaliação do Programa de PLR Operacional será feita ao final de cada ano, com apuração até final de março do ano subsequente, que será formalizado pelos Líderes através do Formulário de Avaliação vinculado ao Programa de PLR Operacional.

2. O valor de PLR a ser recebido pelo empregado offshore estará diretamente vinculado aos resultados econômico-financeiros da OOGTKP e ao seu desempenho individual, ou seja, ao alcance em percentual das metas coletivas e da avaliação das metas individuais.

3. Serão considerados os seguintes fatores na avaliação dos empregados do Grupo 2 (*Offshore*):

A) Falta e/ou Atraso ao Embarque: receberá "zero" de avaliação no semestre, o empregado que, injustificadamente, faltar ao embarque no dia e horário agendado pelo Departamento de Logística de Pessoal da OOG-TKP, e não fará jus ao recebimento do valor da PLR do semestre em questão.

B) Falta a Treinamento agendado: Receberá "zero" de avaliação no semestre, o empregado que, injustificadamente, não comparecer ao treinamento programado pela OOGTKP, e não fará jus ao recebimento do valor da PLR do semestre em questão.

CLAUSULA 6: PAGAMENTO

1. O valor da PLR aos integrantes da OOGTKP dependerá de aprovação do relatório econômico-financeiro pelos sócios e da liberação para pagamento dos valores atribuídos a cada empregado;

2. Para empregados com período trabalhado no ano inferior a 12 meses, o pagamento da PLR será proporcional aos meses trabalhados, considerando-se como período mínimo, para participação *pró rata*, 90 dias ininterruptos;

3. Os empregados que forem dispensados sem justa causa, pedirem demissão ou forem transferidos para outras Unidades da OOGTKP farão jus ao recebimento da PLR, quando aplicável e *pró rata* ao período efetivamente trabalhado, referente ao Ciclo de PA, desde que as condicionantes estabelecidas nas Cláusulas 4 e 5 do presente instrumento sejam observadas;

4. Os empregados afastados durante o Ciclo de PA por motivo de saúde, acidente, licença médica, licença remunerada, licença não remunerada e outras licenças, terão o pagamento da PLR proporcional ao período trabalhado, desde que cumpridas as condicionantes estabelecidas nas Cláusulas 4 e 5.

Para o Grupo 1:

5. O pagamento da PLR será anual e realizado entre os meses de abril a setembro seguinte ao exercício avaliado;

Para o Grupo 2:

6. O pagamento da PLR será anual e realizado até o final do primeiro semestre do ano seguinte ao exercício avaliado.

CLÁUSULA 7: CONDIÇÕES GERAIS

1. Em caso de diminuição, interrupção ou paralisação das atividades normais de um ou todos os Negócios da OOGTKP, sem perspectiva de retorno, por quaisquer motivos alheios à vontade da OOGTKP, inclusive pelos motivos de força maior, a OOGTKP poderá suspender ou cancelar o Acordo Coletivo de Trabalho de PLR Operacional, devendo informar imediatamente os empregados e o Sindicato;

2. Nos casos de suspensão ou cancelamento do Acordo Coletivo de Trabalho de PLR Operacional, a OOGTKP envidará seus melhores esforços para, nessas hipóteses, honrar os compromissos pactuados com cada empregado até a data do comunicado;

3. Os valores recebidos a título de PLR são desvinculados da remuneração devida a qualquer empregado, portanto, (i) não integram o salário para qualquer efeito; (ii) não constitui base de incidência de qualquer encargo social, trabalhista ou previdenciário, nem para o empregado nem para a empresa; (iii) não substituem ou complementam a remuneração devida a qualquer empregado; (iv) não se aplica o princípio da habitualidade; e (v) será tributado na fonte em separado dos demais rendimentos recebidos no mês. Caso nova edição da Lei venha acrescentar outro tributo ou imposto à participação nos lucros e resultados, este será automaticamente considerado pelo presente documento, sendo a referida recolhida pela empresa.

4. Fica preservada a prerrogativa da OOGTKP de proteger os dados confidenciais pessoais de seus empregados, inclusive salário, bem como os relativos às suas próprias atividades.

5. Em caso de desligamento (demissão ou pedido de desligamento) da empresa durante o ano de exercício da apuração a parcela atribuída ou a parcela relativa à avaliação individual será expurgada do cálculo de pagamento da participação nos Lucros ou Resultados.

E, por assim estarem as Partes justas e acordadas, assinam o presente Instrumento, para que surtam seus efeitos jurídicos e legais.

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - 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.