ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000816/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010956/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102819/2021-17
DATA DO PROTOCOLO: 16/03/2021

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

OCYAN S.A., CNPJ n. 08.091.102/0001-71, 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 2020 a 31 de agosto de 2022 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: 01/09/2020 a 31/08/2021

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 ponto noventa e quatro por cento)**incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação porventura concedida espontaneamente do reajuste salarial, após o reajuste salarial referente a data-base de 01/09/2020 a 31/08/2021, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

II- Não obstante o período de vigência estabelecido no presente instrumento, a Empresa poderá, anualmente, renegociar os itens econômicos que porventura sejam alterados e/ou agravados em razão (i) de eventos decorrentes de Força Maior; (ii) do cenário pandêmico, político, econômico e de calamidade do país; (iii) interrupção, suspensão e/ou perda de contrato, receita e redução dos resultados esperados.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2020 a 31/08/2021

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos Empregados embarcados em regime misto de trabalho, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa, observado o disposto nesta cláusula:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional de Turno e/ou Noturno	26,00%
Adicional de Intervalo e/ou Refeição (HRA)	32,50%
Horas Jornadas/Acordo Sindical	41,61%
Total	130,11%

Do Regime Misto de Trabalho

§2- Os Empregados que trabalham em regime "MISTO" (parte em regime *Offshore* e parte em regime *Onshore*), durante o período do trabalho em regime *Offshore* farão jus aos adicionais acima relacionados, que incidirão sobre o salário-base, de forma não cumulativa, exceto o Adicional de Turno/Noturno, que só se aplica aos Empregados de regime MISTO quando a execução dos serviços ocorra no período compreendido entre as 22h00m de um dia às 5h00m do dia seguinte, observado os termos da súmula nº 112 do Tribunal Superior do Trabalho ("TST"). Nestes termos, o referido adicional é devido somente aos Empregados que trabalhem efetivamente em horário noturno, ficando desde já afastada qualquer hipótese de discriminação ou falta de isonomia.

Do Embarque Eventual

§3- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de Empregado que labora no regime *Onshore* e compõe o quadro administrativo e de apoio da Base às operações, em virtude da ausência de habitualidade, bem como da própria natureza de suas atividades e dos cargos que ocupam, receberá apenas o adicional de periculosidade previsto neste instrumento, na forma da legislação aplicável, sem as folgas, nos termos do art. 611-A da CLT.

I- Os Empregados em embarque eventual fazem 01 (uma) hora de repouso para descanso e alimentação, razão pela qual, não fazem jus a hora de repouso e alimentação (HRA).

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

IV- O Empregado *Onshore* Administrativo, quando embarcado, seguirá a jornada diária de trabalho *Onshore,* de 44 horas semanais, de forma que as horas extras efetivamente trabalhadas serão computadas em Banco de Horas, conforme previsto neste ACT.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos Empregados *Onshore*, efetivamente trabalhadas serão compensadas através de Banco de Horas, conforme estabelecido neste ACT e, quando não compensadas serão remuneradas, considerando as horas extras realizadas de segunda-feira a sábado com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as laboradas nos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre salário base mensal; aplicando-se o divisor de 220 horas.

I- As horas extras previstas neste ACT, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas, as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

II- O tempo gasto pelo Empregado no trajeto de sua casa (ponto de origem) para o local de embarque, ou vice-versa, ou no transporte fornecido pela empresa não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa, mas sim como dia de folga, salvo o disposto no art. 4º da CLT.

IIIV- As horas trabalhadas no dia do embarque e/ou desembarque não serão apuradas como horas extraordinárias se praticadas dentro do limite de 12 horas de trabalho diárias, 180 horas mensais e de forma que não resulte em um total de dias trabalhados superior a 14 dias consecutivos de trabalho.

Feriado

§5- Os feriados nacionais de 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, bem como o Dia do Trabalhador *Offshore*, comemorado a cada segunda sexta-feira de cada mês de agosto, o pagamento do dia efetivamente trabalhado será acrescido de 100% (cem por cento) da remuneração normal diária, sem outros acréscimos.

Auxílio Alimentação/Refeição

§6- Para os Empregados *Onshore* será oferecida a opção de auxílio refeição ou alimentação, a critério exclusivo do Empregado, podendo tal iniciativa ser cessada a qualquer momento, à critério da Empresa.

I- O auxílio oferecido mensalmente aos Empregados ativos *Onshore*, proporcional ao número de dias trabalhados no mês, observará o disposto no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador (instituído pela Lei 6.321/76), **sendo que 5%** do valor recebido será descontado do Empregado, em folha de pagamento.

II- Fica convencionado que os Empregados que estiverem afastados do trabalho ou em gozo de benefício previdenciário, terão os respectivos auxílios suspensos, voltando a recebê-los a partir da data de retorno ao trabalho na Empresa.

III- As Partes acordam que o referido benefício não tem caráter salarial e não é cumulativo em caso de regime MISTO de trabalho, não integrando, portanto, a remuneração dos Empregados da Empresa para quaisquer finalidades.

Participação nos Lucros ou Resultados

§7- A Empresa poderá instituir e efetuar pagamento de PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados, conforme previsto no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, observadas as normas e condições estabelecidas em acordo específico para esse fim.

I- Fica convalidado o Programa de Participações nos Lucros e/ou Resultados acordado entre a Empresa e o SINDITOB, conforme disposto no Anexo I deste instrumento, que vigorará por um período de 2 (dois) anos contados da assinatura do ACT prorrogável por períodos sucessivos de 1 (um) ano, caso não haja modificações.

Auxílio Saúde

§8- Fica acordado que a Empresa manterá plano de saúde para seus Empregados e respectivos beneficiários, através de contrato com empresa especializada, com participação no custeio mensal do plano e coparticipação em exames, consultas e terapias, exceto em caso de exigências contratuais por parte do Cliente, cessando a sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Os Empregados poderão estender o plano de saúde aos seus beneficiários diretos. Entende-se por beneficiários diretos dos Empregados da Empresa o cônjuge ou o companheiro (a), filhos solteiros menores de 18 (dezoito) anos e os filhos maiores, de 18 a 24 anos, desde que estudantes de nível superior, sujeitos a comprovação, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial. A não comprovação implicará na imediata perda da condição de beneficiário direto do Empregado e, consequentemente, imediata perda dos benefícios de que trata este instrumento.

II- Os referidos descontos serão efetuados pela Empresa mensalmente em folha de pagamento, ficando ciente os Empregados que a Empresa poderá, a qualquer tempo, revisar o custeio mensal do plano e a coparticipação dos Empregados, caso o índice de sinistralidade da Empresa exceda o percentual do prêmio contratado, uma vez que a manutenção dos preços acordados entre a Empresa e a Seguradora depende diretamente do referido índice de sinistralidade.

III- Em caso de afastamento previdenciário por período superior a 1 (um) ano, os dependentes dos Empregados poderão ter o auxílio saúde suspenso, sendo reintegrado ao plano de saúde quando do retorno ao trabalho do Empregado.

Permanência do Plano de Saúde Após a Extinção do Contrato de Trabalho

§9- Em caso de extinção do contrato de trabalho, os Empregados que participam no “custeio mensal do plano”, deverão optar pela permanência ou não no plano no prazo de até 30 (trinta) dias após a data do desligamento. O Empregado que optar pela permanência no plano de desligados, será responsável pelo seu custeio integral, sem a contribuição da Empresa, conforme determina os artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, e parágrafos 1º e 2º da Resolução Normativa 279/2011.

Seguro de Vida

§10- Fica acordado que a Empresa custeará integralmente plano de seguro vida em grupo para os Empregados *Onshore* e *Offshore*.

Plano de Previdência Privada

§11- A empresa poderá disponibilizar ao Empregado, **facultado a sua adesão**, plano de previdência privada e quando formalizada a sua adesão, o Empregado participará com até 12% (doze por cento) do seu salário base

mensal, descontado mensalmente da sua remuneração e a empresa contribuirá com o percentual que será de acordo com as regras estabelecidas no referido plano.

I- Nos termos do artigo 458 da CLT, este benefício não possui natureza salarial.

II- A Empresa poderá realizar mudanças aos termos e condições do plano de previdência privada, observadas as disposições da súmula 288 do C. TST em vigor.

III- O plano de previdência privada já contempla o empréstimo consignado. Os Empregados que não aderiram ao plano de previdência privada, poderão contrair empréstimos bancários e solicitar que o desconto seja efetuado em folha de pagamento.

Horas *In Itinere*

§12- 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.

Vale Transporte

§13- Visando cumprimento do parágrafo único do artigo 4º da Lei nº 7.418/85, a Empresa irá adequar o percentual praticado atualmente para desconto do Vale Transporte para 6% (seis por cento) do salário básico dos Empregados optantes pelo benefício, de forma gradual, conforme quadro abaixo:

Percentual a ser praticado em jan/2021	2%
Percentual a ser praticado em fev/2021	3%
Percentual a ser praticado em mar/2021	4%
Percentual a ser praticado em abr/2021	5%
Percentual a ser praticado a partir de mai/2021	6%

Benefícios

§14- Todos 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 e §2º e §5º do art. 458 da CLT.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos

§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.

Qualificação e Formação Profissional

§2- Os cursos gratuitamente oferecidos pela Empresa aos Empregados, conforme critérios estabelecidos pelo Departamento de Treinamento da Empresa e constantes em sua Matriz de Treinamento, serão obrigatórios para o exercício da função, devendo o Empregado mantê-los em dia, bem como a sua habilitação técnica, sob pena da sanção administrativa aplicável.

§3- O Empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de

realização do curso, ao qual o Empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

I- Todos e quaisquer custos decorrentes do não comparecimento do Empregado ao curso, exame e/ou treinamento agendado pela Empresa serão descontados de seu pagamento, salvo em casos de acidente, atestado médico ou força maior devidamente comprovado pelo Empregado.

II- Entende-se por dia de treinamento aquele destinado exclusivamente ao dia em que o Empregado esteve em treinamento, não sendo considerado para este fim o período de deslocamento.

Demissão Após Realização de Curso

§4- A Empresa poderá oferecer ou recomendar aos seus Empregados cursos de aperfeiçoamento e qualificação. Caso o Empregado realize o curso, o mesmo se compromete a permanecer na empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se voluntariamente ou for demitido por justa causa, o mesmo ressarcirá a Empresa em um percentual correspondente ao valor total do curso, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Durante realização da ação educacional	100%
Da conclusão ao 2º mês	80%
Do 3º ao 5º mês	60%
Do 6º ao 8º mês	40%
Do 9º ao 11º mês	20%
Após 12º mês	Isento

Normas Disciplinares

§5- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado por culpa exclusiva da empresa contratante (Cliente), a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos Empregados não residentes na região. Ao Empregado residente na região, a Empresa garantirá o transporte de retorno à sua residência.

§6- Entende-se por residência o local declarado pelo Empregado à Empresa no ato da admissão ("ponto de origem"). Entretanto, os Empregados deverão manter atualizados seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa, sendo seu dever informar qualquer alteração com relação aos seus dados.

§7- Em caso de falta ao embarque, o Empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de no mínimo 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, bem como deve ressarcir a empresa dos prejuízos causados pela logística realizada (tais como: falta ao embarque, *no show* de hotel e logística, etc.

I- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas ao embarque não realizado, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o Empregado, às penalidades previstas em lei e/ou sanções administrativas.

II - Em caso de reincidência, após notificação pela Empresa, será considerada falta grave, podendo a Empresa tomar as medidas necessárias cabíveis de acordo com a legislação.

Substituição temporária e/ou Adaptação de Função

§8- Caso a Empresa solicite ao Empregado Offshore que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenho de função superior, este receberá o salário correspondente à da nova função substituída, exclusivamente ao período da substituição.

I- O disposto no parágrafo acima somente se aplica se o empregado substituto exercer integralmente a função sem auxílio de outro empregado, com autonomia e poder de decisão para exercer a função substituída, não se aplicando este disposto se o empregado não estiver apto para exercer a função e necessitar de orientação e auxílio de outro empregado para poder executar o serviço.

§9- A designação de um Empregado *Onshore* para cobrir temporariamente outro Empregado *Onshore* que esteja de férias, não configura equiparação salarial e tampouco o recebimento de qualquer diferença salarial, sob nenhuma circunstância.

I- Poderá a Empresa ajustar o salário base do Empregado *Onshore* quando houver a substituição temporária para exercer função *Offshore* e exclusivamente no período da substituição, para que o salário do Empregado corresponda ao salário da função substituída, desde que a soma dos adicionais resultem um salário igual ou maior

que o total percebido quando do trabalhado em terra. No período da substituição temporária, o Empregado ficará submetido ao regime de trabalho *Offshore*. Em nenhuma hipótese os adicionais decorrentes do trabalho *Offshore* serão incorporados ao salário.

Treinamentos Para Promoção

§10- Na hipótese da Empresa submeter o Empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior ("período probatório"), o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques para Empregados que trabalham em regime *Offshore*, ou 90 (noventa) dias para Empregados *Offshore* ou *Onshore*. Adaptado o Empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será promovido, desde que observado o inciso I abaixo, caso contrário, retornará a sua função de origem.

I- Dependendo da função a ser exercida, excepcionalmente, o prazo de treinamento para a promoção, **poderá ser prorrogado por mais 03 (três)** embarques seguidos, ou 90 (noventa) dias, caso o prazo previsto no parágrafo acima, seja insuficiente para o Empregado assumir sozinho, a nova função a ser desempenhada.

II- O Empregado tem ciência que somente será promovido se, cumulativamente: **(i)** tiver cumprido todos os cursos e treinamentos, inerentes à nova função; **(ii)** estiver apto ao novo cargo de acordo com a avaliação, atendendo às competências, conhecimentos técnicos e exigências médicas inerentes à nova função; e **(iii)** existir vaga disponível a ser preenchida pelo Empregado em treinamento naquele momento, conforme normas e políticas da Empresa. Caso o Empregado não atenda aos requisitos acima, manter-se-á em sua função de origem, não havendo o que se falar em redução salarial e/ou rebaixamento funcional.

III- Um novo período probatório poderá ser aplicado quando da disponibilidade de uma nova oportunidade/função que demande a devida ambientação/treinamento. Na hipótese de haver mais de um Empregado preparado para exercer a mesma função a decisão será da liderança onde o mesmo irá exercer a nova função.

Treinamento aos Empregados para Aprimoramento Profissional

§11- Visando o aprimoramento de mão-de-obra e/ou considerando a alta especificidade das características de trabalho em sondas marítimas de petróleo, a Empresa poderá ministrar e treinar seus Empregados com cursos de qualificação profissional, cuja duração dependerá do curso a ser realizado, de acordo com a Diretriz da Empresa.

I- Os Empregados selecionados para os cursos firmarão termos específicos, e será exigida a expressa e formal aquiescência do Empregado, através do termo próprio, onde estarão especificadas as condições e exigências para a realização do curso.

II- A realização de treinamento ministrado/ofertado pela Empresa aos seus Empregados, por si só não caracteriza promoção, exceto, nos casos em que o Empregado for treinado especificamente para fins de promoção, conforme estabelecido no §13 deste instrumento e política da Empresa e desde que observado os incisos I e II do mesmo parágrafo 13.

Alteração do Contrato de Trabalho

§12- Nos contratos individuais de trabalho, a alteração do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do Empregado por escrito.

I- Considerando as Unidades Marítimas de perfuração operadas pela Empresa e, havendo necessidade de mão-de-obra de uma Unidade Marítima para outra, o Empregado poderá ser alocado entre as Unidades Marítimas de Perfuração, de forma definitiva ou não, sem que isso caracterize transferência.

II- É permitida a transferência de Empregados de outras Unidades de Negócio do Grupo OCYAN para prestar serviços a bordo de sondas de Perfuração Offshore operadas pela Unidade de Negócios Perfuração ("UNP"), mediante a prévia concordância do empregado e aprovação do processo de recrutamento e seleção pela UNP, possibilitando, inclusive no interesse do empregado, mobilidade e aproveitamento entre os negócios e empresas do mesmo grupo, possibilitando o seu crescimento profissional.

III- Em razão da transferência prevista no inciso II acima, impõe-se a harmonização de funções, salários, adicionais e benefícios, com vistas à equiparação entre os empregados, Unidades de Negócios e Sindicatos, evitando-se distorções indesejadas. Assim, após a efetivação da transferência, o empregado passará a fazer parte da categoria sindical representada pelo SINDITOB e será incluído no pacote integral de direitos e benefícios previstos neste ACT, não configurando, por tal motivo, prejuízo ao empregado a eventual adequação nos valores individualizados pagos a título de salário base e adicionais.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§13- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, desde que reconhecido e atestado pelo médico do trabalho contratado pela Ocyan, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de

Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

§14-Em caso de afastamento previdenciário, o Empregado deverá comunicar à Empresa, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas, o Comunicado de Decisão do INSS, para os pedidos de reconsideração e prorrogação do benefício a seu cargo, extensão dos benefícios concedidos, pedido de reabilitação, bem como sua alta médica, ficando a Empresa somente obrigada a quitar suas verbas salariais, a contar do resultado "apto" de seu exame médico validado pelo médico do trabalho da empresa para o retorno à atividade. 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 art. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade à Aposentadoria

§15- Aos Empregados que dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria e que contam com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa será assegurado, no caso de dispensa, o recolhimento das contribuições previdenciárias correspondentes pelo tempo necessário à aposentadoria, salvo se cometer falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços;

I- Para fazer jus ao benefício, o Empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito à aposentadoria e entregar o CNIS a Empresa.

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, devendo a Gestante observar e cumprir as normas adotadas pela Empresa em conformidade com a lei.

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.

I- Para fins de constituição da CIPA, considera-se cada Unidade Marítima de Perfuração em operação (cada plataforma ou navios de perfuração de poços de petróleo e gás natural) uma unidade autônoma, configurando-se um estabelecimento ("Unidade"). Por se tratar de unidade autônoma, equiparável a estabelecimento, a extinção ou perda de contrato de determinada Unidade importa na automática extinção das CIPAS.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§18- A Empresa adota rigorosa 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 SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores offshore em regime misto de trabalho e embarque eventual, será de revezamento de 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.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§2- Tendo em vista as peculiaridades do regime *Offshore*, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os Empregados que laboram embarcados.

§3- As condições aqui estabelecidas contemplam os Empregados que desenvolvem suas atividades em regime (i) Onshore; (ii) Misto. Para fins do presente ACT, são Empregados:

(i) Onshore – Aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente em terra (administrativo), podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação.

(ii) Misto - Aqueles que desenvolvem suas atividades parte em terra (*Onshore*) e parte embarcados (*Offshore*), observados os critérios estabelecidos no presente instrumento.

Jornada de Trabalho Onshore

§4- A jornada de trabalho dos Empregados *Onshore* será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação**.**

§5- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, computador, tablets, rádio ou outro dispositivo eletrônico de acesso remoto, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos Empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. 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.

Sistemas Alternativos de Controle da Jornada de Trabalho

§6- 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

§7- Na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja concordância da maioria dos trabalhadores *Onshore* no local de trabalho.

Prorrogação, Redução de Jornada de Trabalho – Banco de Horas

§8- Banco de Horas: de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente por um Empregado, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, a Empresa poderá instituir o regime de “Banco de Horas”, previsto no artigo 59, parágrafos 2º e 5º da CLT, excluídos desta hipótese, no entanto, aqueles que não estão sujeitos a controle de jornada, como, por exemplo, os ocupantes de cargos de confiança, supervisão, gestão e gerência, em virtude da natureza das atividades que exercem:

I- A carga horária da jornada permanece a mesma, ou seja, 8h45min (oito horas e quarenta e cinco minutos) de trabalho de segunda a sexta-feira, perfazendo um total de 43h45min (quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos) semanais, com intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso.

II- Para cada hora extraordinária efetuada será computada no Banco de Horas de forma cumulativa até o período máximo de 12 (doze) meses, ou em periodicidade menor à critério exclusivo da Empresa, na proporção de 1 x 1 (uma hora de trabalho por uma hora de descanso/folga).

III- O prazo para a compensação das horas acumuladas será de até 12 (doze) meses, a contar da primeira hora incluída no relatório do Banco de Horas, ficando à critério da Empresa a definição da(s) data(s) de compensação, ainda que no(s) “dia(s) ponte(s)”.

IV- O Banco de Horas será formado por “Débitos” e “Créditos” de Horas, sendo que por débito entende-se as horas a favor da Empresa e por crédito as horas a favor do Empregado.

VI- Nos casos de não compensação de horas acumuladas dentro do prazo estipulado neste ACT, bem como nas hipóteses de rescisão contratual, serão pagas ao Empregado as horas legalmente devidas, na forma da lei.

VII- Nos casos de desligamento do integrante, o saldo devedor de horas (Débito) será assumido pela Empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do Empregado ou por justa causa, hipóteses em que as horas não trabalhadas serão descontadas do pagamento das verbas rescisórias.

VIII- As horas extraordinárias realizadas no horário compreendido entre 22:00h e 5:00h do dia seguinte, será computado no Banco de Horas como hora de trabalho noturna, respeitando para compensação a proporção de 1x1 prevista acima. O adicional noturno previsto no artigo 73 da CLT será pago pela Empresa com a remuneração do mês em que foi realizado o trabalho noturno.

Regime Flex Office e Teletrabalho

§9- 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:

§10- 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:

I- 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.

II- O regime Flex Office é benéfico aos Empregados, portanto, fica autorizada 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.

III- 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.

IV- 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.

V- 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.

VI- 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.

VII- 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.

§11- 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.

§12- 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.

§13- As regras previstas nesta Cláusula somente serão válidas após o término do período de vigência do Acordo Emergencial celebrado em [20/07/2020], com previsão específica relativa ao Trabalho Remoto (Teletrabalho) como medida para o enfrentamento da Covid-19.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Concessão das Férias

§1- As férias serão concedidas de acordo com o art. 130 e seguintes da CLT, sendo vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parcelamento das Férias

§2- Desde que haja concordância do Empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, conforme estabelece o §1, do art. 134 da CLT.

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 da Economia.

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 comprovado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os Empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

II- O Empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde, meio ambiente e segurança, bem como as Políticas da Empresa, sujeita-se às sanções cabíveis.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, só terão validade se abonados pelo médico do trabalho contratado pela Empresa e deverão, quando necessário, ser acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para serem validados ou ratificados pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do Empregado. O médico do trabalho da Empresa, após a realização da anamnese e exame clínico pode, a seu critério, não considerar, estender ou diminuir os tempos prescritos dos atestados, sob sua responsabilidade.

I- O atestado médico deverá ser apresentado pelo Empregado à Empresa, para fins de validação, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após emissão, ressalvadas as hipóteses previstas no Art. 473 da CLT. O Empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do referido atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Excepcionalmente o Empregado que reside em cidade diversa da base da Empresa ou que esteja totalmente impossibilitado de se locomover pessoalmente até à Empresa para a avaliação prevista, deverá, obrigatoriamente, informar imediatamente ao Departamento Médico, fornecendo, inclusive, cópia do atestado médico particular contendo o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza para avaliação do médico do trabalho da Empresa. Entretanto, nestas hipóteses, o envio do atestado médico por e-mail ou fax, por exemplo, não exime o Empregado de entregar o atestado original à Empresa assim que estiver recuperado da doença e/ou comparecer ao Departamento Médico para fins de análise.

III- O atestado médico emitido durante o período de férias, não suspende o gozo das mesmas e, portanto, não gera o acréscimo correspondente ao final das férias.

IV- Fica estabelecido que o Empregado deverá se apresentar no dia seguinte ao término do seu atestado médico, para avaliação do médico do trabalho da empresa para a realização de exame médico para atestar suas condições de retorno a atividade laborativa. O não comparecimento do Empregado implicará em falta que será considerada até a efetiva apresentação ao médico do trabalho e liberação para o trabalho.

Exames Médicos

§3- É de responsabilidade do Empregado manter os exames atualizados e, ao ser notificado, deverá realizar os exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, nos períodos e prazos estipulados pela Empresa.

I- O prazo para a realização do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) deve ser iniciado, obrigatoriamente 30 (trinta) dias antes do seu vencimento. O não cumprimento deste prazo ou a falta do Empregado ao exame periódico na data pré-agendada pela Empresa, sujeita o Empregado ao desconto dos dias não trabalhados pelo vencimento do exame anterior, posto que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando.

§4- De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o Empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa por escrito, 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 ser demitido.

Afastamento Previdenciário

§5- Em caso de afastamento previdenciário, o Empregado deverá comunicar à Empresa, imediatamente, apresentando, o Comunicado de Decisão do INSS, quando da realização do exame pericial, os pedidos de reconsideração e prorrogação do benefício a seu cargo, extensão dos benefícios concedidos, pedido de reabilitação, outros cabíveis, bem como sua alta médica, ficando a Empresa somente obrigada a quitar suas verbas salariais, a contar do resultado “apto” no exame de retorno ao trabalho validado pelo médico do trabalho da Ocyan para retorno à atividade.

§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) no ato da homologação 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 até um ano após o 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 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade prevista.

Contribuições 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 ACT 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 de trabalho, não cabendo esse desconto, aos Empregados pertencentes à categoria diferenciada.

II- Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os Empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes, previa e expressamente autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

§5- As rescisões dos contratos de trabalho de todos os Empregados deverão ser realizadas 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 realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos Empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

I- 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 Empregado 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 - A Lei nº 5811/72 regula, em sua totalidade, o regime e as condições de trabalho dos Empregados que trabalham em regime "*Offshore*", exceto para os Empregados que trabalham em regime "*Onshore*" que estão sob o regime da CLT, todos representados pelo SINDITOB.

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

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

Descumprimento do Acordo Coletivo

§4- Sendo o acordo 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 ACT, 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

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2021, será celebrado termo aditivo ao presente ACT, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias

Mecanismo de Solução de Conflitos

§6- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente ACT, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Excluem-se do presente ACT os Empregados que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§8-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.

§9- 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 da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o presente Acordo Coletivo de Trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério da Economia para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
DIRETOR

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

NIR LANDER
DIRETOR
OCYAN S.A.

HEITOR LUIZ GIOPPO
DIRETOR
OCYAN S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

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 Ocyan;

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 resultados partilhados;

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

Resolvem as Partes, de comum acordo, firmar o presente **ACORDO** referente ao **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (“PLR”)**, que será regido pelas cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA 1: VIGÊNCIA E PRAZO

1.1. Este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR** (Lei Federal nº 10.101/2000), estabelece os conceitos, as diretrizes, as regras e demais condições sobre a participação dos Empregados nos resultados gerados na Ocyan - Escritório Rio de Janeiro, inscrita no CNPJ 08.091.102/0001-71. Dessa forma, resolvem as Partes que as condições abaixo estabelecidas passarão a vigorar, a partir da data de assinatura do presente ACORDO, para os **exercícios de 2021/2023**.

CLÁUSULA 2: ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da Ocyan, alocados no escritório do Rio de Janeiro;

2.2. 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.

CLÁUSULA 3: OBJETIVO DO ACORDO

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

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

3.3. Fixar regras quanto aos direitos de participação;

3.4. Estimular o autodesenvolvimento do Empregado;

3.5. Estabelecer metodologia de distribuição dos Lucros ou Resultados para Empregados, em reconhecimento ao desempenho alcançado.

CLÁUSULA 4: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

4.1. O valor recebido por cada empregado beneficiado estará diretamente relacionado aos indicadores de resultados econômico-financeiros anuais pactuados pela Ocyan e à avaliação do Líder direto, com base no alcance das metas pactuadas:

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

4.3 As metas e os indicadores de avaliação serão definidos no PA até o dia 30/03 de cada ano, sendo divididos em parcela Calculada e Atribuída, sendo que:

- Parcela Calculada: corresponde a 80% da avaliação e se refere às metas mensuráveis registradas por cada Empregado no seu PA;
- Parcela Atribuída: corresponde a 20% da avaliação e se refere à atitudes, comportamentos e posturas do Empregado em alinhamento à Cultura da Empresa.

4.4 O valor da PLR individual será estabelecido com base: (i) no índice definido pela Empresa para cada posição/função, conforme complexidade do Programa de Ação, maturidade e tempo de empresa do Empregado; (ii) nos valores provisionados no início do exercício; (iii) no desempenho da Empresa; e (iv) no desempenho individual de cada empregado.

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

CLÁUSULA 5: CRITÉRIO DE AFERIÇÃO

5.1. A avaliação do PA dos Empregados ocorrerá com periodicidade anual, sendo realizado por seu Líder direto, após a consolidação e entrega aos acionistas do relatório de desempenho anual da Ocyan.

5.2. O valor de PLR a ser recebido pelo Empregado estará diretamente vinculado aos resultados econômico-financeiros da Ocyan e ao seu desempenho individual, ou seja, ao alcance em percentual das metas estabelecidas (calculada) e da avaliação atribuída.

5.3. O valor de PLR a ser pago, conforme disposto no item 4.4, estará sujeito à variação dos resultados Econômico-financeiros da Ocyan e ao desempenho individual do empregado;

5.4. O empregado que for demitido por justa causa durante o ciclo de PA e o período de apuração, não fará jus ao recebimento da PLR;

5.5. Para os empregados admitidos durante o ciclo de PA, será pago o valor proporcional ao período trabalhado, considerando como período mínimo para participação *pro rata*, a permanência do empregado na Empresa por 90 (noventa) dias ininterruptos;

5.6. Os empregados que forem dispensados sem justa causa ou solicitarem dispensa farão jus ao recebimento da PLR quando aplicável, *pro rata,* com incidência do fator redutor estabelecido, referente ao ciclo de apuração, desde que as condicionantes estabelecidas na Cláusula 4 do presente instrumento sejam observadas. Nestes casos, os empregados deverão manifestar o interesse em receber a PLR através de carta formal a ser endereçada ao Departamento Pessoal da Empresa, antes do período de apuração.

5.7. O parágrafo acima NÃO se aplica aos empregados dispensados sem justa causa em razão de paralisação das atividades ou extinção do estabelecimento. Também NÃO será aplicável aos Empregados que forem transferidos para outras Unidades de Negócio da Ocyan ou demais empresas do Grupo.

5.8. Os empregados desligados ou afastados durante o ciclo de PA por motivo de saúde, acidente, licença médica, maternidade, licença remunerada, licença não remunerada e outras licenças, terão pagamento da PLR proporcional ao período trabalhado desde que completem a permanência de 90 (noventa) dias ininterruptos no período trabalhado e cumpram as condicionantes estabelecidas nas cláusulas 4 e 5;

5.9. Ao empregado que tiver sido aplicada advertência escrita, suspensão ou em caso de falta grave cometida, devidamente comprovada, não será devido o percentual referente ao período avaliado;

CLÁUSULA 6: PAGAMENTO

6.1. O valor da PLR total da Ocyan dependerá de aprovação do relatório econômico-financeiro pelos acionistas e da liberação para pagamento dos valores atribuídos a cada empregado;

6.2. O pagamento da PLR será realizado no ano seguinte ao exercício avaliado, podendo ser em mais de duas parcelas por ciclo, entre os meses de abril e dezembro, conforme condicionantes estabelecidas na cláusula 5 do presente Acordo;

CLÁUSULA 7: CONDIÇÕES GERAIS

7.1. Em caso de redução, interrupção ou paralisação das atividades normais de um ou de todos os Negócios da Ocyan, sem perspectiva de retorno, por quaisquer motivos alheios à vontade da Ocyan, inclusive nos casos de força maior, a Ocyan poderá suspender ou cancelar o Programa de PLR, devendo informar imediatamente aos seus Empregados e ao Sindicato da Categoria;

7.2. Nos casos de suspensão ou cancelamento do Programa de PLR, a Ocyan envidará seus melhores esforços para, nessas hipóteses, honrar os compromissos pactuados com cada Empregado até a data do comunicado;

7.3. As partes signatárias desde já reconhecem que os valores recebidos a título de PLR não possuem caráter salarial e por este motivo não incorporam a remuneração dos Empregados beneficiados para qualquer efeito. Outrossim, (i) não constitui base de incidência de qualquer encargo social, trabalhista ou previdenciário para o Empregado e nem para a empresa; (ii) não se aplica o princípio da habitualidade; e (iii) será tributado na fonte isoladamente dos demais rendimentos recebidos no mês pelo Empregado beneficiado.

7.4. Caso nova edição da Lei venha acrescentar outro tributo ou imposto à participação nos lucros ou resultados, este será automaticamente considerado pelo presente documento, sendo o referido recolhido pela Empresa;

7.5. A Ocyan reserva-se ao direito de alterar as cláusulas e condições do presente Acordo, seja em razão de mudanças estratégicas ou estruturais, a qualquer tempo e a seu exclusivo critério, colocando-se imediatamente em vigência mediante comunicação aos participantes;

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

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.