ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000878/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015685/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103517/2021-58
DATA DO PROTOCOLO: 05/04/2021

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

SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA. , CNPJ n. 05.101.651/0002-72, neste ato representado(a) 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 os seus empregados um **reajuste salarial na ordem de 2,94%** (dois virgula noventa e quatro por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2020.

I- A Empresa efetuará o pagamento mensal aos seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente.

II- Fica acordado entre as partes que o fechamento da Folha de Ponto irá ocorrer no período de 11 (onze) do mês anterior a 10 (dez) do mês vigente, e que todos os proventos acessórios, tais como, mas não limitados a, hora extra - não incluídas na compensação anual do Banco de Horas, dobras, folgas trabalhadas, descontos de faltas não justificadas e outros, serão os mesmos quitados sempre com o pagamento do mês vigente ao da apuração.

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 que os adicionais abaixo, serão pagos aos empregados em regime de trabalho offshore, conforme legislação 5.811/72, 14x14 dias, e incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa, ou seja, um adicional não incidirá sobre o outro para fins do seu respectivo cálculo, de modo que cada adicional incidirá, isoladamente, sobre o salário-base, a fim de compor a remuneração para todos os fins:

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

I- Para fins de esclarecimento os adicionais acima concedidos servem de contraprestação devida ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias mais gravosas. O adicional denominado de Horas Jornadas refere-se à contraprestação pelo trabalho confinado/embarcado e os demais adicionais referem-se a contraprestação das condições próprias decorrentes de suas nomenclaturas, na forma da legislação aplicável.

Embarque Eventual Empregado Administrativo

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore/administrativo, visto que não se enquadram no regime de trabalho previsto na Lei 5.811/72, este terá direito apenas ao recebimento do seguinte adicional:

Adicional de Periculosidade	30%
Total	30%

I- Fica facultado à empresa, na situação acima (embarque de empregados onshore/ administrativos, face a não incorporação definitiva ao contrato de trabalho, tampouco redução do respectivo adicional, proceder o pagamento proporcional do referido adicional de periculosidade, nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração inferior a 6 (seis) jornadas diárias de trabalho de 12 (doze) horas.

II- O adicional de periculosidade será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

III- A presente modificação deste parágrafo para a hipótese dos embarques eventuais dos empregados onshore/administrativos não implica e nem representa redução e/ou perda de direitos, mas tão somente no esclarecimento de que a incidência dos adicionais Noturno e de Sobreaviso não se opera de forma automática em decorrência pura e simplesmente dos embarques eventuais, sendo, entretanto, devido os referidos adicionais Noturno e de Sobreaviso sempre quando verificadas as situações de trabalho nas aludidas condições na forma do previsto neste acordo coletivo.

IV- Para cada dia embarcado o empregado onshore/administrativo terá direito a um dia de folga. Estas folgas não poderão ser compensadas nos finais de semana e feriados. As folgas que não forem compensadas serão remuneradas respeitando a seguinte formula: (salário base /30) x quantidade de folgas a indenizar.

V- Da mesma forma que os adicionais previstos para os trabalhadores submetidos ao regime da Lei 5.811/72, este adicional incidirá sobre o salário-base de forma não cumulativa, na forma da legislação aplicável.

VI- O empregado onshore/administrativo receberá o adicional noturno apenas quando for necessário o trabalho noturno que compreende o período de 22h de um dia as 5h da manhã do outro dia, assim como será devido o adicional de sobreaviso quando e se colocado nas condições que o justificam.

Condição de sobreaviso

§3- Aos empregados administrativos à disposição da empresa para prestação de serviço ou assistência, bem como necessidades ocasionais de operação, será devido o adicional de Sobreaviso de 20% (vinte por cento), exclusivamente pelo período em questão.-

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores onshore serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados, calculada da seguinte forma: ***(salário base + adicionais) / 200 * 50% (de segunda a sábado); e = 100% (domingos e feriados).***

§5- As horas extras dos trabalhadores offshore, desde que não sejam compensadas com as respectivas folgas, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados, calculadas da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 180 = 100%.***

Dobra

§6- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de caso fortuito ou de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. Nesse caso, será devida a remuneração obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Em razão do sistema de revezamento, os dias de folga não gozados pelo empregado, serão pagos pela Empresa na forma abaixo: (***salário base + adicionais) / 30 dias x número de dias não folgados x 2.***

§7- Em caso de dobra, o empregado só receberá os valores correspondentes à essa dobra, caso não apresente atestado médico após sua realização. Caso o empregado apresente atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, quando os mesmos, forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

Feriado

§8- Os feriados nacionais serão considerados para o regime offshore: 1º de janeiro, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, Corpus Christi, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento). Para o regime onshore, aplica-se o estabelecido pela empresa segundo os preceitos legais, ficando ressalvado a possibilidade da troca dos feriados na forma prevista no inciso XI, do artigo 611 A da CLT, mediante gestão da empresa dentro de seu poder regulamentar.

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 também para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais.

Auxílio Refeição

§9- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição, em número sempre correspondente aos dias efetivamente trabalhados, incluindo os dias excedentes trabalhados em caráter excepcional, de **R$ 35,08 (trinta e cinco reais e oito centavos)**.

I- Alternativamente, a, empresa poderá oferecer aos seus funcionários a refeição em seus refeitórios ou em convênios com empresas para refeição. A participação do empregado será de R$1,00 (hum real), mediante desconto em folha de pagamento.

II- Em caso de desligamento do funcionário, em qualquer hipótese, o valor residual a que se refere o caput do parágrafo 9º, poderá ser descontado proporcionalmente aos dias não trabalhados.

III- Nos casos em que o funcionário estiver no período de férias, a concessão do Auxílio Refeição, ficará a critério da empresa.

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa fornecerá ticket alimentação no valor de **R$ 833,81 (oitocentos e trinta e três reais e oitenta e um centavos)** para todos os funcionários com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- Em caso de desligamento do funcionário, em qualquer hipótese, o valor residual a que se refere o caput do parágrafo 10º, poderá ser descontado proporcionalmente aos dias não trabalhados.

II- Em caso de afastamento previdenciário do funcionário por período superior a 90 dias, o benefício será suspenso até o seu retorno.

Cartão Natal

§11- A Empresa fornecerá aos empregados onshore e offshore como auxílio natal, o valor de **R$ 414,63(quatrocentos e quatorze reais e sessenta e três centavos)**. São elegíveis ao recebimento do Auxílio natal, todos os funcionários admitidos até a data de 15 de Dezembro. O benefício será fornecido através do Cartão Presente, e não terá caráter salarial, não se incorporando, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Auxílio Creche

§12- A Empresa adotará o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389 da CLT. Para tanto reembolsará as despesas mensais com creche ou babá, para cada filho até completar 06 (seis) anos de idade completos, de todas as empregadas mães, **até o limite de R$ 441,21 (quatrocentos e quarenta e um reais e vinte e um centavos) por filho**, nos termos do art.1º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego no. 3296, de 03 de setembro de 1986.

I- Somente serão reembolsadas as despesas devidamente comprovadas através de **(i)** recibo emitido pela Instituição; ou **(ii)** cópia do recibo mensal de pagamento da babá e **(iii)** contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, e **(iv)** inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

II- Não serão reembolsadas despesas fora do mês de competência.

Ajuda de Custo

§13- A Empresa pagará ajuda de custo, a título de despesas com alimentação e transporte aos empregados que trabalham embarcados, quando dos embarques e desembarques, exceto para os empregados que receberem reembolso de táxi, passagens e lanches e/ou quando a empresa disponibilizar veículo para a realização do transporte.

I- A ajuda de custo abaixo mensurada considera as despesas para 01 (um) embarque e 01 (um) desembarque, observando os seguintes critérios:

a) R$ 154,41 para os empregados que residirem no Estado do Espírito Santo;

b) R$ 185,29 para os que residirem nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal; e

c) R$205,88 para os residentes nos demais Estados, exceto para os empregados que receberem reembolso de táxi, passagens e lanches.

II- Fica estabelecido que o pagamento da ajuda de custo aos empregados, será feito em Folha de Pagamento, sempre no mês antecedente ao embarque e que, diante da nova redação proposta pela lei 13.467/2017, não possui natureza salarial.

III- A Empresa poderá conceder adiantamentos de salário para despesas de viagem de trabalho, sempre que expressamente solicitado pelo funcionário, os quais não serão descontados do empregado uma vez apresentada à Empresa a correspondente prestação de contas referente ao valor adiantado, (um) mês após o retorno. O não cumprimento do prazo autoriza a empresa a efetuar o desconto na folha de pagamento ou qualquer outro vencimento que venha a ser devido.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem aérea e reembolso de passagem rodoviárias, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

§15- A Empresa fornecerá ao empregado onshore/administrativo, vale transporte na forma da lei, com o respectivo desconto em folha de pagamento.

I- A Empresa arcará apenas com custos de transportes modais (trem, barcas, metrô e ônibus comuns) podendo a qualquer momento solicitar comprovantes de residência atualizados para confirmação das tarifas informadas pelos funcionários.

II- A Empresa poderá, a seu critério, fornecer ticket combustível, ao empregado onshore/administrativo, que desejar. A concessão do presente benefício não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado. A participação do empregado será de R$ 1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento e, mediante requisição formal pela utilização por iniciativa/liberalidade do empregado, ensejará o não fornecimento do vale transporte previsto no §15.

III- Em caso de desligamento do funcionário, em qualquer hipótese, o valor residual a que se refere o *caput* do parágrafo 15º, poderá ser descontado proporcionalmente os dias não trabalhados.

§16- Por expressa determinação do art. 457, §2ºda CLT, o valor da ajuda de custo não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, assim como, a concessão de passagem do transporte aéreo e rodoviário.

§17- 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

18- A Empresa se compromete fornecer a seus empregados e dependentes, plano de assistência médica e odontológica, sem a contribuição mensal do empregado, sem natureza salarial e sem integrar a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT, e alínea "q" do §9º do art. 28 da lei 8.212/91. No entanto, poderá a empresa a seu critério e a qualquer tempo, alterar a modalidade e a forma do plano.

I- Os empregados demitidos que venham a dar entrada em afastamento acidentário/previdenciário no curso do aviso prévio, caso não informem formalmente à empresa tal situação - com o envio do comprovante de agendamento - dentro de 30 dias após o desligamento, não farão jus a manutenção de quaisquer benefícios da Empresa.

II- A partir da implementação de coparticipação, serão realizados os referidos descontos na remuneração mensal dos empregados ativos e/ou em outras espécies de remuneração variável (PLR, bônus etc) – dos valores referentes à sua utilização.

III- Empregados demitidos que, em algum momento contribuíram para o prêmio do plano de saúde ou odontológico, que optarem pela manutenção do plano, terão responsabilidade direta e exclusiva junto à seguradora quanto a mensalidade dos mesmos.

IV- Empregados afastados por causa acidentária/previdenciária ou demitidos que atenderam ao requisito do inciso I, que gerem custos de coparticipação face a utilização do plano de saúde e odontológico, quando não descontado em sua totalidade da remuneração mensal, verbas rescisórias e/ou remuneração variável, será responsável pelo pagamento de débito existente frente à empregadora.

Seguro de Vida

§19- A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo com prêmio de **36 (trinta e seis)** vezes o salário-base aos trabalhadores onshore/administrativos e offshore, limitados a R$ 480.000,00(quatrocentos e oitenta mil reais), ficando ainda condicionado que os respectivos valores serão compensados em caso de possíveis condenações judiciais por danos.

Programa de Participação nos Resultados

PLR 2020 – REGULAMENTO

§20- As partes por liberalidade estabelecem e ratificam por este Acordo Coletivo - o Regulamento da Participação nos Lucros e Resultados - PLR de 2020, por Comissão de Empregados que segue anexo e passa a integrar o presente Acordo Coletivo para todos os fins de direito. Portanto a PLR de 2020 segue com máxima segurança jurídica com dupla aprovação: (i) Por Comissão De Empregados o que já o torna válido e implementado e também (ii) pela aprovação do presente acordo coletivo 2020/2021 em assembleia sindical.

PLR 2021 – ACORDO COLETIVO

§21- Visando beneficio de todos os empregados da SAIPEM do BRASIL, as partes ainda por liberalidade ajustam que a PLR de 2021 seguirá o mesmo quadro de metas e normatização, previstos no Regulamento criado pela Comissão de 2020 (anexo I), clausulas cláusulas 1ª a 9ª. Entretanto, a PLR de 2021, ao contrário do previsto no **§20,** somente será implementada através da aprovação do presente acordo coletivo 2020/2022 em assembleia sindical.

§22- Por expressa determinação legal, 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 do §2º e §5º art. 458 da CLT e alínea "q" do §9º do art. 28 da lei 8.212/91.

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- Os empregados offshore 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 + adicional / 30 x número de dias de curso.***

§2- 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 referida NR.

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

§3- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de Recursos Humanos. O empregado que optar por realizar qualquer curso oferecido pela empresa, deverá se comprometer mediante termo específico a ser celebrado por escrito, a permanecer na Empresa por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, inclusive as despesas comprovadas com logística, autorizando, desde já, o desconto no respectivo TRCT, conforme demonstrativo abaixo:

Saída da Empresa	**Percentual de Ressarcimento**
Antes da conclusão do curso	80%
Entre o término e o 2° mês de conclusão	70%
Do 2° mês até o 4° mês de conclusão	60%
Do 4º até o final do 6º mês de conclusão	50%
Do 6º até o final do 9º mês de conclusão	40%
Do 9º até o final do 12º mês de conclusão	20%
Após o 12º mês de conclusão	Isento

I- A Empresa deverá observar a NR-37 que disciplina sobre a realização dos cursos e treinamentos.

Normas Disciplinares

§4-No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação e transporte 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 de Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, pelo transporte e hospedagem não utilizados.

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas na legislação trabalhista, observando-se os critérios de gravidade e reincidência para aplicação proporcional da penalidade.

§6- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Desvio e Treinamento Probatório

§7-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 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias, salvo se o empregado não obter a respectiva aprovação no treinamento, necessitando de prorrogação do mesmo por igual período, circunstância que será observado o seguinte:

I- O prazo do treinamento estabelecido no parágrafo acima, excepcionalmente, poderá ser prorrogado para 06 (seis) embarques, ou 180 (cento e oitenta) dias, caso o empregado não esteja apto após avaliação, a exercer a nova função.

II- Havendo a prorrogação do prazo, por força do disposto no inciso anterior, o empregado passará a perceber o novo salário somente após a nova avaliação e aprovação. Caso contrário, retornará a sua função de origem.

§8- 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 da substituição, que será pago considerando também as respectivas folgas, referente a estes embarques. Esta disposição somente se aplica ao caso dos empregados em regime offshore, não se aplicando para os demais empregados onshore/administrativos.

§9- Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados sob regime onshore e receberá o salário normal como se em regime offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§10-Poderá a Empresa reduzir o salário base dos empregados que trabalham em terra, quando houver transferência para o trabalho embarcado, desde que, somados os adicionais, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o empregado submetido ao regime do trabalho offshore.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, somado aos reajustes salariais da função que por ventura tiverem ocorrido. Dessa forma, nenhum dos adicionais decorrentes do trabalho offshore serão integrados ao salário-base anteriormente praticado pela empresa.

§11- Poderá a Empresa suprimir os adicionais do empregado embarcado e, concomitantemente, aumentar o salário base, em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho em terra, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra, caso em que não será devido a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

II- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho embarcado, o que não exigirá a anuência do empregado por escrito, o salário–base, acrescido dos adicionais, corresponderá, no mínimo, ao mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, somado aos reajustes salariais da função que por ventura tiverem ocorrido.

§12- A alteração dos contratos individuais de trabalho, deverá ser formalizada por meio de termo aditivo, conforme disposto no artigo 468 da CLT.

§13- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972, exceto se conferido ao empregado o benefício de aumento do salário-base nos moldes do previsto no §10.

Estabilidade a Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§14- 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.

§15- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional a mesma estabilidade concedida aos acidentados no trabalho, desde que a doença seja contraída pelo exercício do atual emprego e comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou da previdência social. A estabilidade é concedida por 1 (um) ano a partir da cessação do auxílio doença acidentário.-

Estabilidade a Aposentadoria

§16- 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. Para tanto, o empregado deve comunicar à Empresa, 12 (doze) meses antes do início do período aquisitivo do direito a aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§17- 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

§18- 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

§19- 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.

Disposições gerais e Código de ética

§20- Em caso de eventual controvérsia entre os Empregados e Empresa, uma Parte deverá enviar notificação a outra, na forma do parágrafo das COMUNICAÇÕES, observando o constante no código de ética**,** devendo aEmpresa dar ampla divulgação ao referido documento.

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 empregados offshore observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 (catorze) dias trabalhados por igual período de folga.

I- Os horários dos trabalhadores offshore poderão ser os seguintes, com possibilidade de alteração desde que em consonância com o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso:

a) das 07:00 às 19:00 hs.

b) das 19:00 às 07:00 hs.

c) das 12:00 às 24:00 hs.

d) das 24:00 às 12:00 hs

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.

Jornada de Trabalho Onshore

§3- A jornada semanal dos empregados administrativos será de 44 (quarenta e quatro) horas, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou prorrogação.

I- O intervalo intrajornada será de no mínimo 1 (uma) hora podendo se estender a 2 (duas) horas na forma prevista do artigo 71 da CLT. A empresa poderá, a seu critério e a qualquer tempo, fixar horário diverso de intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos conforme previsão no inciso III, do artigo 611 A da CLT.

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

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§4- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de Banco de Horas.

I- O início do regime de compensação será definido pela empresa e comunicado aos empregados, podendo a liberação ocorrer para toda a Empresa ou apenas para determinado setor de acordo com as necessidades.

II- De acordo com o §2º, do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica instituído o **BANCO DE HORAS**, pelo qual é permitida a compensação pela correspondente diminuição em outro dia, desde que acordadas previamente com o Superior responsável, de horas laboradas além do horário normal de expediente, lançadas como crédito ou débito do empregado junto à Empresa.

III- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, a redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§5- O prazo do acordo de compensação será de 12 (doze) meses e, se ao final deste período o funcionário possuir saldo de horas positivas,excluídas as horas extras laboradas aos sábados, domingos e feriados, estas serão pagas

de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento, e se o saldo for negativo, as referidas horas serão descontadas.

§6- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 01(uma) hora de um dia comum.

I- O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, equitativamente, a redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.

§7-O prazo do acordo de compensação será de **12 (doze)** meses e se, ao final deste período, o funcionário possuir saldo positivo de horas -excluídas as horas extras laboradas aos sábados, domingos e feriados - estas serão pagas de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecidos neste instrumento, e se o saldo for negativo, as referidas horas serão descontadas.

§8-Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa da Empresa ou na forma prevista na CLT , o saldo credor do **BANCO DE HORAS** do empregado será pago no prazo legalmente estabelecido para quitação das verbas rescisórias. Em caso de dispensa por justa causa, ou pedido de demissão do empregado, as horas a crédito do empregado serão pagas da mesma forma acima. Na ocorrência de rescisão contratual sem justa causa, por iniciativa do empregado ou da empresa, o saldo devedor do **BANCO DE HORAS** do empregado será deduzido dos valores a serem pagos para quitação das verbas rescisórias.

§9-Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, sendo certo que o dia da compensação será fixado pelo empregador e comunicado aos empregados, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§10-As horas que integram o **BANCO DE HORAS** poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores do ano.

§11-As horas que integram o **BANCO DE HORAS** poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores do ano, até o prazo previsto em comunicação interna prévia.

§12- Para compensar as horas trabalhadas e creditadas no **BANCO DE HORAS**, a Empresa poderá conceder folgas individuais ou coletivas ou reduzir a jornada, disto informando previamente o empregado, podendo ainda, lançar mão de folgas adicionais de horas ou dias, atrasos, saídas antecipadas, licenças, prorrogação de férias, pontes para compensação de feriados.

§13- A critério da Empresa, o saldo credor do empregado no **BANCO DE HORAS** poderá ser pago antecipadamente, e, neste caso, o pagamento será considerado final, com base no salário em vigor no mês do pagamento, sem direito a qualquer diferença futura, em razão de eventual reajuste ou aumento de salário posterior ao pagamento.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Jornada de Trabalho – Período de Férias

§1- Considerando o disposto no art. 130, I e 134 da CLT, o empregado offshore, ao término do gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a Empresa descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

I- As férias serão gozadas conforme previsão legal, sendo que será considerado para o cálculo da média de férias dos funcionários onshore e offshore, o período aquisitivo do funcionário.

§2- Os empregados poderão, na forma da lei gozar as férias de forma parcelada.

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 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.

II- O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança, sujeitar-se-á às penalidades na forma da legislação vigente.

III- Entende-se como normas de segurança e medicina do trabalho não só aquelas previstas na legislação própria, como também aquelas que são objeto da política de segurança corporativa da empresa, em especial a política de álcool e drogas.

IV- Os empregados deverão obrigatoriamente se submeter a todos os treinamentos – mandatórios ou não – inclusive mas sem se limitar aos necessários em sondas terrestres, construção de canteiros, movimentação e armazenagem de produtos e equipamentos e fabricação de peças, equipamentos e produtos aplicados em atividades on-shore e off-shore, plataformas em Alto Mar e em demais embarcações, sendo que a falta ao treinamento e/ou a impossibilidade de embarcar por falta do mesmo, acarretará em aplicação das penalidades prevista no item II imediatamente acima, bem como será considerado como falta injustificada ao serviço passível do respectivo desconto salarial em folha, salvo se a inexistência do treinamento por parte do empregado decorrer de culpa exclusiva da Empresa.

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 suas atas e calendário de reuniões.

Atestados Médicos

§3- Atestados médicos que determinam afastamentos do empregado de suas funções, somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa, nos termos do previsto no artigo 12, parágrafo 1º, do Decreto 27048/49, salvo quando o atestado médico for emitido por médico particular e quando necessário, deverá ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para atestar a necessidade ou não do afastamento do empregado, a fim de serem validados ou ratificados pelo médico do trabalho da Empresa.

I- A não observância das regras estabelecidas acima quanto aos atestados médicos, ensejará a recusa do referido atestado como meio de justificativa de ausência ao serviço, de modo que a correspondente falta ao serviço, acarretará no respectivo desconto no salário do empregado.

II- O período que o empregado não embarcar por motivo de atestado médico não dará direito a folga corresponde a esse período não trabalhado. Da mesma forma, o desembarque antecipado por motivo de atestado médico também não dará direito a folga correspondente aos dias cobertos pelo respectivo atestado médico.

III- Em caso de doença no fim de semana, o empregado deverá informar o ocorrido na segunda-feira subsequente ao Departamento de Recursos Humanos/Logística de Pessoal, e solicitar agendamento de sua avaliação no serviço médico da Empresa. Em caso de doença durante a semana, o empregado deverá no dia seguinte ao seu atestado informar o ocorrido ao Departamento de Recursos Humanos/Logística de Pessoal, e solicitar agendamento de sua avaliação no serviço médico da Empresa.

IV- O envio do atestado médico por e-mail ou fac-símile não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa.

V- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após a emissão, pelo empregado administrativo (onshore) e 72 (setenta e duas) horas pelo empregado offshore. A não observância deste dispositivo implicará não aceitação do atestado e consequente desconto dos dias não trabalhados.

VI- Em caso de afastamento na forma da legislação, será de responsabilidade do empregado comunicar a Empresa sobre o reconhecimento de nexo de causalidade entre doença e o exercício da atividade na Empresa, assim como

na alta, pela perícia do Instituto Nacional de Seguridade Social, no prazo de 24 (vinte e quatro horas).

§4- A ausência motivada por acompanhamento de pessoa da família, independentemente do grau de parentesco em consultas médicas deverá ser previamente comunicada à Empresa com a devida justificativa e será debitado do Banco de Horas do funcionário.

I- As ausências motivadas pelas disposições previstas na Lei (art.473 da CLT), especialmente as previstas nos incisos X e XI, serão abonadas desde que atendidas as seguintes disposições:

a) até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, mediante apresentação da competente declaração do médico responsável (em casos de consultas do filho/e ou esposa/companheira)

b) por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, mediante apresentação da competente declaração da clínica e ou laboratório (exames complementares de esposa/companheira.

Exames Médicos

§5- O Empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa. O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

§6- De acordo com o previsto no sub-item 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 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.

§7- 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)

§8- 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 de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado sindical, não farão jus a estabilidade.

Contribuições Sindicais

§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 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- Em caso de filiação, 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 autorizados, previa e expressamente na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalho

§4- O aviso de dispensa deverá ser escrito, 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.

Das Comunicações

§7- As comunicações, avisos ou notificações de uma Parte à outra, e que sejam de mútuo interesse, devem feitas por escrito - por e-mail ou não - com comprovação de recebimento, de modo a assegurar a data de entrega ou do recebimento.

SINDICATO -

At.: Diretoria

Tel: (022) 2773-5243

E-mail: sinditob@sinditob.org / secretaria@sinditob.org

SAIPEM DO BRASIL SERVIÇOS DE PETROLEO LTDA

Endereço: Av. Rio Branco, 01 – 3º andar -Centro, Rio de Janeiro/RJ

CEP:20090-003

At.: Raphaela França/ Edio C. Vaz

Telefone: 21 3232-5300 / 3232-5304/3232.5892

E-mails: raphaela.franca@saipem.com/edio.vaz@saipem.com

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas (Recomendação nº 7860.2017 do Ministério Público do Trabalho)

§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 divulgado 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 conscientiza-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

Aplicabilidade do Acordo Coletivo

§1- O presente Acordo Coletivo de Trabalho ***será aplicável exclusivamente aos empregados Onshore e Offshore de Vitória/ES, conforme previsto na clausula 3ª ,*** e será protocolado no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

I- O presente Acordo Coletivo, em complemento a clausula anterior, será aplicável aos empregados da localidade da empresa acordante, em face decisão judicial transitada em julgado (Processo n.º 2002.001.13144 - ação cível) declarando a abrangência representativa do SINDITOB como sendo a do mar territorial brasileiro.

Cumprimento do Acordo Coletivo

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

§3- 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

§4- 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

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

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2021, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, 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 toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§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 da Economia, 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

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

ROBERTO ANTONIO DI SILVESTRO
PRESIDENTE
SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

PARTE I - CONDIÇÕES GERAIS DO PROGRAMA DE PLR 2020

1ª) OBJETIVO

O Programa contempla a definição do pagamento da Participação nos Lucros e/ou Resultados - PLR aos empregados da filial de Vitória/ES.

2ª) COMPOSIÇÃO

Utilizando da faculdade prevista no artigo 2º, inciso I da Lei 10.101/2000, a PLR de 2020 será instituída mediante negociação entre a empresa e seus empregados organizados em **COMISSÃO PARITÁRIA - CPPLR**, escolhidos pelas partes da seguinte forma:

Comissão	Quantidade Membros	Quantidade Suplentes
Saipem do Brasil	2	1
Empregados	2	1

3ª) VIGÊNCIA

O presente Programa de PLR da Saipem do Brasil refere-se ao período de 1º de janeiro de 2020 até 31 de dezembro de 2020.

4ª) ABRANGÊNCIA

O referido Programa abrangerá os empregados da filial Saipem do Brasil, situada em Vitória/ES, CNPJ 05.101.651/0002-72, na Rua Jose Alexandre Buaiz, 500, Enseada do Suá, CEP 29050-545 - Vitória/ES.

5ª) PROPORCIONALIDADE E EXCLUSÃO

5.1. Fica estabelecido que, para o recebimento integral da parcela relativa a PLR de 2020, o Empregado deverá fazer parte do quadro funcional da empresa, com contrato ativo e concomitantemente continuar prestando serviços diretamente à Saipem do Brasil, durante todo o período de vigência citado na cláusula terceira deste termo.

5.1.1 Os empregados contratados após a data de 1º de janeiro de 2020 receberão a PLR de forma proporcional aos dias trabalhados no referido ano.

5.1.2. Os Empregados que se enquadrarem como elegíveis à PLR, na forma do item 5.1, farão jus ao pagamento proporcional, na razão de 1/12 avos relativamente ao tempo trabalhado, sendo considerado o dia 15 como a data de corte do mês.

5.1.3 Fica excluído de qualquer contagem como período da PLR o período de aviso prévio, incluindo o prazo proporcional eventualmente acrescido pela lei (indenizado ou trabalhado).

5.1.4. Para os casos de transferência entre filiais, o cálculo será realizado proporcionalmente ao período trabalhado na matriz RJ.

5.1.5 Os empregados desligados ou afastados do serviço por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade farão jus à PLR com base no período efetivamente trabalhado dentro da vigência deste termo.

5.1.6 Não farão jus ao pagamento da PLR:

a) Estagiários, aprendizes, trabalhadores avulsos, trabalhadores temporários, trabalhadores autônomos, quaisquer terceiros ou prestadores de serviços à Saipem do Brasil;

b) Empregados contratados após 31/12/2020, ou seja, no curso do ano de 2021;

c) Demitidos por justa causa;

d) Os empregados com contrato originalmente firmado na Saipem do Brasil, quando não preenchidos todos os requisitos no item 5.1, designados para prestar serviços no exterior;

e) Os empregados com contrato originalmente firmado no exterior, mesmo que preenchidos todos os requisitos no item 5.1, designados para prestar serviços na Saipem do Brasil, por possuírem pacote de remuneração e benefícios diferenciados;

6ª) NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

Os pagamentos estabelecidos no presente Regulamento não possuem natureza salarial, tampouco constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, à exceção do obrigatório imposto de renda retido na fonte, respeitando as legislações supervenientes, não sendo aplicável a referidos pagamentos, o princípio da habitualidade.

PARTE II - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

7ª) CÁLCULO PARA PAGAMENTO

7.1. As partes estabelecem que o valor a ser pago a título de PLR 2020 será equivalente a até 1 (um) salário base vigente no mês de DEZEMBRO/2020, aplicando-se as regras de elegibilidade e proporcionalidade do período trabalhado, bem como indicadores e suas respectivas pesagens na apuração total do pagamento, conforme seguir:

PLR = 1 salário base (DEZEMBRO/2020) / 12 x N° meses trabalhados em 2020

7.2.O pagamento da PLR 2020 será efetuado **até o dia 30/04/2021.**

8. INDICADORES E METAS

8.1. O resultado da apuração dos indicadores e metas não ultrapassará a 100% (cem por cento), ou seja, não haverá alavancagem do valor determinado no item 7.1.

8.2 A unidade abrangida neste Regulamento terá 03 (três) indicadores: (i) econômico, (ii) gerencial e (iii) disciplinar, a serem apurados de forma conforme a seguir:

8.1.1. INDICADOR ECONÔMICO:

Peso de atingimento do referido indicador: 30%

% de apuração	Descrição da apuração do indicador
50%	Incremento da Receita Bruta da empresa em 15% ou prejuízo líquido igual, comparado ao ano anterior;
70%	Incremento da Receita Bruta da empresa em 20% ou prejuízo líquido inferior 5%, comparado ao ano anterior;
85%	Incremento da Receita Bruta da empresa em 40% ou prejuízo líquido inferior 15%, comparado ao ano anterior;
100%	Incremento da Receita Bruta da empresa em 60% ou prejuízo líquido inferior 20%, comparado ao ano anterior

8.1.2. INDICADOR GERENCIAL:

Peso de atingimento do referido indicador: 50 %

Indicador visa o atingimento de, no mínimo, 60% do Plano de Metas do projeto proposto, medido e comunicado ao longo do ano de 2020, de modo a garantir o trabalho mútuo entre os departamentos com foco na eficácia, qualidade total e eficiência da operação no anexo I.O Anexo I teve quadro de metas ajustado/aprovado pela Comissão da PLR em 2020, diante da pandemia Covid/19, com posterior divulgação interna.

Item	Descrição do Indicador		
Cálculo do cumprimento do Plano de Metas do Projeto, onde "x" corresponde ao resultado global dos KPIs de Vitória	50 + (x-60) *2,5		
Parâmetros	% esperado	% esperado	% esperado
Cumprimento do Plano de Metas(resultado do cálculo)	60%	70%	80%
% de Atingimento do Indicador	50%	75%	100%

8.1.3. INDICADOR DISCIPLINAR:

Peso de atingimento do referido indicador: 20%

Perderá o direito ao percentual deste indicador o funcionário que tiver em seus registros 01 (uma) advertência escrita ou 01 (uma) suspensão.

PARTE III - DISPOSIÇÕES FINAIS

9ª) COMPENSAÇÃO

9.1. Também poderão ser descontados do pagamento da PLR eventuais créditos da Saipem do Brasil oriundos da coparticipação do plano de saúde/odontológico não descontados em folha do empregado caso (i) o desconto não tenha sido feito quando de eventual desligamento imotivado (dentro do limite legal) ou (ii) venha a ter desconto mensal nos vencimentos interrompido pela ruptura do contrato de trabalho.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o Regulamento de Participação nos Resultados ao sindicato membro desta comissão para o devido registro na forma da lei, devendo a comissão coletar e arquivar comprovante da respectiva entrega e registro.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o Regulamento de Participação nos Resultados, devendo a comissão coletar e arquivar comprovante da respectiva entrega e registro.

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.