ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000158/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/01/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067600/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.100468/2021-00
DATA DO PROTOCOLO: 18/01/2021

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 Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

WEATHERFORD INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 93.189.694/0008-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RODRIGO CARPES CHAFIC HADDAD;

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- Em1º de janeiro de 2021, a Empresa concederá a todos aos seus empregados que recebem **salário-base até R$ 7.000,00 (sete mil reais)** e prestaram serviços entre o período de setembro de 2019 a agosto de 2020, reajuste salarial na ordem de **R$ 100,00 (cem reais) fixo,** incidente sobre o salário-base praticado em agosto de 2020.

I- Empregados na condição disposta no §1 desta cláusula, que eventualmente tiverem seu contrato de trabalho rescindido entre os meses de setembro de 2020 a dezembro de 2020, receberão o reajuste salarial de R$ 100,00 (cem reais) fixo incidente sobre salário base do mês de desligamento.

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

III- Os empregados admitidos em 01.09.2019 até 16.08.2020 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, na razão 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão.

IV- O reajuste salarial será aplicado a partir da folha de pagamento de janeiro 2021, não havendo retroativo entre as competências de setembro de 2020 a dezembro de 2020.

V- Os empregados que recebem salário-base superior R$ 7.000,00 (sete mil reais) não terão reajuste salarial.

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 em regime de trabalho offshore, 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional de Sobreaviso	20%

I- O adicional de periculosidade decorre da NR16;

II- O adicional de sobreaviso aqui previsto, no valor equivalente a 20% do salário básico, se destina a remunerar o trabalho realizado pelo empregado nesse regime offshore, nos termos do inciso II, do art. 6, da Lei 5.811/72, bem como os empregados no regime administrativo, tendo em vista a peculiaridade das atividades exercidas e a não habitualidade da realização deste.

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado, receberá os adicionais devidos, previstos neste Acordo, exclusivamente no mês em que estiver efetivamente embarcado, mais as folgas adquiridas pelos dias em que permanecerem embarcados.

I- Fica excluído do parágrafo acima, o adicional de periculosidade que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT.

II- Os empregados ocupantes de cargos de gerências, diretorias, coordenação e demais cargos de gestão aplicáveis, que não embarquem em plataforma com habitualidade, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, será devido apenas o adicional de periculosidade não sendo devido qualquer outro adicional e/ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho offshore, conforme definido na Lei 5.811/72.

Das Horas Extras

§3- As horas extraordinárias serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e não compensadas através do banco de folgas. E adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 8ª (oitava) diária e da 44ª (quadragésima quarta) semanal.

II- As horas extras previstas neste acordo somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitados ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61.

Dia da Categoria

§4- Fica estabelecido como dia da categoria, dia do trabalhador offshore, a segunda sexta-feira do mês de agosto.

Programa de Participação nos Resultados

§5- A EMPRESA manterá o programa de participação nos resultados, que será negociado em documento próprio com a Comissão eleita pelos EMPREGADOS para tal finalidade.

I- O Programa de Participação nos Resultados terá as metas e objetivos pré-estabelecidos pela EMPRESA, validado junto ao Sindicato, devendo ocorrer o monitoramento da evolução das Metas e Objetivos pela Comissão da Empresa e dos Empregados, em reuniões específicas para esse assunto.

Auxílio Saúde e Odontológico

§6- A EMPRESA oferecerá ao empregado a adesão a plano de saúde por ela contratado, contemplando assistência médica e odontológica extensivo aos dependentes legais.

I- A Empresa poderá prever que o empregado arcará com parte dos custos respectivos e com sua co-participação no valor das consultas e exames utilizados no plano de saúde, mediante informação prévia, específica, da Comissão dos Empregados.

II- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes legais: o cônjuge, o companheiro(a) devidamente comprovado, os filhos até 18 anos ou até 24 anos, estes últimos desde que estudantes de nível superior, mediante comprovação, assim como os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§7- A EMPRESA oferecerá aos seus empregados, além do seguro contra acidente de trabalho pelo INSS, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez, de indenização equivalente a 24 vezes o salário base do empregado limitado a um prêmio máximo de R$ 190.000,00 (cento e noventa mil reais).

I- Fica desde logo ajustado que o seguro de vida será integralmente custeado pela Empresa.

Auxílio Alimentação

§8- A EMPRESA, mensalmente, fornecerá vale alimentação aos seus empregados no valor de**R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**.

I-As Unidades que não fornecem alimentação aos empregados em regime administrativo, deverão conceder a partir de janeiro de 2021, ticket refeição no valor diário de **R$ 35,00 (trinta e cinco reais)**, com a participação do empregado em uma única parcela mensal no valor de R$ 10,73 (dez reais e setenta e três centavos).

II- A EMPRESA fornecerá a seus empregados em regime administrativo, café da manhã in natura, ou o valor de **R$ 115,00 (cento e quinze reais)**, mensalmente por tal título.

III- Excepcionalmente, em dezembro de 2020, a empresa fornecerá aos seus empregados, através do vale alimentação, uma cesta de natal na importância de **R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)**.

IV- O vale alimentação, ticket refeição, café da manhã, assim como cesta de natal tem caráter assistencial e não integram o salário do empregado para qualquer efeito legal, razão pela qual a EMPRESA poderá descontar do salário do empregado parte do valor do custo da refeição fornecida.

Reembolso Creche

§9- A Empresa, nos termos da legislação em vigor, adotará sistema de Reembolso Creche as empregadas mulheres em substituição a exigência contida nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, até o limite de **R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** por cada filho, a partir da idade de 04 meses e até 36 meses de idade.

I- Terão direito ao benefício, além de empregadas: os empregados viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda exclusiva de filho(a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda exclusiva, em processo de adoção, a partir do retorno a empresa ou quando solicitado pela empregada(o).

II- Poderá ser realizado reembolso também para as hipóteses de contratação de serviços de babás, mediante comprovação da contratação do serviço e apresentação do comprovante de pagamento.

§10 - 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.

§11- 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

§1- Fica facultada à **EMPRESA** a contratação de empregados através de contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos e condições previstas na legislação, em especial na Lei nº 9.601, de 21.01.1998, combinada com os artigos 443 e seguintes da CLT.

Contrato de Trabalho Intermitente

§2- Fica facultada a empresa a contratação de empregados para trabalho intermitente, intercalando períodos de prestação de serviços e de inatividade, conforme diretrizes estabelecidos no § 3º do art. 443 da CLT.

§3- Em atendimento a recomendação do Ministério Público do Trabalho em audiência realizada no dia 03/10/2018, não se aplica o contrato de trabalho intermitente para os empregados que laboram no regime de trabalho offshore, uma vez que os empregados offshore são regidos por Lei Especial que prevalece sobre a Lei Geral.

Atividade realizada por meio de home office - Teletrabalho

§4- Fica autorizada à empresa, para situações que entender como aplicável, praticar a modalidade de teletrabalho para determinados postos de trabalho, em conformidade com o art. 75-A da CLT. Essa modalidade se aplicará para atividades realizadas predominantemente fora das dependências da empresa.

I- Os empregados enquadrados nessa realidade de contrato de trabalho, poderão ser demandando para comparecimento na empresa para reuniões ou quaisquer outros atos necessários, mediante prévio aviso e de acordo com o determinado pela Empresa. Para esses empregados não se aplicará controle de jornada de trabalho.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- O empregado admitido sem a qualificação necessária para o exercício da função e que tiver os custos da qualificação arcados pela Empresa, compromete-se a permanecer na Empresa pelo período de, no mínimo, um ano após a conclusão da qualificação necessária. Caso venha pedir demissão antes deste prazo, o Empregado deverá ressarcir a Empresa em valor equivalente a 50% das despesas por ela incorridas na qualificação necessária, inclusive mediante desconto nas verbas rescisórias a que fizer jus.

Normas Disciplinares

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

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

I- A falta da comunicação no prazo estabelecido no caput do parágrafo supra, dará direito a Empresa a cobrar do empregado a indenização da multa cobrada pela RTÁ da vaga reservada, até o valor de R$ 500,00 (quinhentos reais), bem como, o desconto das faltas que serão consideradas até o efetivo retorno ao trabalho, sem prejuízo da aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

II- A Empresa poderá deixar de cobrar a indenização e não descontar a falta ao trabalho previsto neste parágrafo, se a falta for comunicada à Empresa com, ao menos, 3 (três) dias de antecedência e devidamente comprovada pelo empregado que decorreu de motivo de força maior.

III- A indenização prevista também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§4- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho anterior, a transferência deverá observar ao disposto no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

§5- A eventual execução de um trabalho em regime onshore ou offshore, prevista neste Acordo, não caracteriza alteração do regime de trabalho, vez que se dará em caráter eventual e esporádico.

Alteração do Contrato de Trabalho

§6- 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 manifestando sua vontade.

Estabilidade aos Acidentados ou Portadores de Doença Profissional

§7- 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, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas úteis de sua emissão.

Garantia de Emprego ao Empregado Acidentado ou Portador de Doença Ocupacional

§8- A EMPRESA garante emprego e salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a contar a partir da data de seu retorno ao trabalho, após término do benefício recebido do INSS, bem como ao empregado portador de doença ocupacional, contraída no exercício do atual emprego, a contar da data de retorno ao trabalho.

Estabilidade à Aposentadoria

§9- Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço, e que contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, através de certidão emitida pelo INSS, no prazo de até 60 (sessenta dias). A não comunicação no período mencionado, afastam permanentemente a estabilidade mencionada neste parágrafo.

Estabilidade à Gestante

§10- 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

§11- 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

§12- 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 estabelecidas pela empresa.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho dos empregados misto/offshore/onshore, quando embarcados, observará o regime de revezamento na forma da Lei 5811/72, de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, sendo 14 dias de trabalho 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.

Jornada de TrabalhoOnshore (em base)

§3- Os empregados das áreas administrativas e os não embarcados (onshore) estão sujeitos a uma jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, acrescentado de 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso.

I- A jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas poderá, a critério da Empresa, ser cumprida de segunda-feira a sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho aos sábados, cumprida da seguinte forma:

a) De segunda a quinta-feira – 9 (nove) horas de trabalho; e

b) Sexta-feira – 8 (oito) horas de trabalho.

§4- Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empresa de aparelhos de comunicação móvel, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina, por si só a aplicação do art. 244 da CLT, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular 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 ou folgas.

Jornada Flexível

§5- A empresa, poderá, conforme orientação e necessidade interna, analisar a possibilidade de aplicar de forma individual e mediante prévio acordo com o empregado, jornadas flexíveis, sempre respeitando o horário núcleo, que se considera de 10h às 16h, onde todos os empregados deverão ter em sua jornada diária.

I- A Jornada de trabalho poderá ter seu horário de entrada e saída flexibilizados em até 2 (duas) horas, conforme necessidade das áreas e mediante termo de acordo entre a Empresa e os Empregados envolvidos, sempre respeitando as diretrizes do §2º deste Capítulo.

II- A jornada flexível deverá sempre respeitar a jornada total diária de horas trabalhadas, diferenciando-se apenas a hora estabelecida para entrada e saída do empregado.

Compensação de Dias Pontes na Jornada de Trabalho

§6- Dias Pontes - Quando da ocorrência de feriados entre terças-feiras e quintas-feiras a Empresa poderá, atendendo suas necessidades e conveniências, alongá-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, de forma que o empregado não trabalharia na segunda e terça-feira ou na quinta e sexta-feira, compensando as horas correspondentes dos dias úteis não trabalhados, desde que haja concordância da maioria dos trabalhadores, com horas extras de crédito no banco de horas ou outra forma de compensação.

I- A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

II- Recaindo um feriado em dia de sábado, as jornadas de segunda a sexta-feira, acrescidas das horas de compensação, não serão alteradas, nem resultarão em horas extras, em contrapartida, recaindo um feriado no curso da semana, as horas (ou minutos) de compensação do aludido dia não poderão ser objeto de acréscimo de outros dias.

III- As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extraordinárias, para qualquer fim.

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

Banco de Dias (Folga)

§7- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime misto de trabalho e/ou embarque eventual, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa a realizar o pagamento das folgas, caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

I- O regime de Banco de Folgas abrangerá todos os empregados da Empresa que realizam embarques sem escala fixa nas épocas que ocorrerem maior ou menor volume de trabalho e regime misto em plataforma de Petróleo, e o sistema de compensação não prejudicará o direito do empregado em ter sua folga, seja imediatamente após o desembarque ou posteriormente, conforme controle do respectivo banco de dias.

II- O Banco de Folgas deverá sempre estar zerado a cada 03 (três) meses, devendo estar sempre quitado o saldo dentro desse período, que tem como data de aplicação a vigência do presente Acordo Coletivo.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Concessão das Férias

§1- Observados os princípios a que se refere o art. 134 e seguintes da CLT, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado do empregado.

§2- A Empresa poderá, mediante prévio acordo com o Empregado, fracionar as férias em até 3 (três) períodos, respeitando sempre um período mínimo de 14 dias, e nenhum em período inferior a 5 dias, nunca se iniciando as mesmas 2 dias antes de dia de repouso ou feriado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados, a obrigação de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério da Economia.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. 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, sob pena de serem penalizados e sofrerem sanções disciplinares.

II- Em atividades que possuam grau máximo de insalubridade a empregada gestante deverá ser afastada por todo o período de gestação. Quanto a atividades em grau médio ou mínimo, somente ocorrerá o afastamento mediante apresentação pela gestante de atestado de saúde, emitido por médico, recomendando o afastamento por todo o período gestacional. Para qualquer grau de insalubridade, para que ocorra o afastamento da empregada durante período de lactação, deverá ser apresentado atestado de saúde emitido por médico.

III- A gestante ou lactante poderá ser direcionada para realização de atividade em local salubre.

Equipamentos de Segurança e Uniformes

§2- A Empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, bem como uniformes e seus acessórios quando obrigatório seu uso em serviço.

I- Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberam e a indenizar a Empresa em caso de extravio ou dano, bem como a devolução dos equipamentos nos casos de rescisão do contrato de trabalho.

II- O empregado que descumprir a respectiva norma estará sujeito a aplicação de sanções disciplinares.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

§3- Caberá à Empresa organizar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma estabelecida na CLT e demais normas aplicáveis, inclusive a Norma Regulamentadora – NR 30 do Ministério do Trabalho e Emprego, que contribuirá para o estabelecimento de ações preventivas, minimizando os riscos do ambiente de trabalho.

I- A EMPRESA facilitará a ação preventiva e corretiva da CIPA, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

II- A EMPRESA mediante prévio entendimento, assegurará o contato entre seu Médico do Trabalho e/ou profissional da área de Segurança do Trabalho e o Sindicato, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

Atestados Médicos

§4- Para efeito de abono de faltas os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa ou pelos órgãos oficiais da saúde. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para a validação ou ratificação do atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa até o prazo de 48 (quarenta e oito horas) da ocorrência, pelo empregado ou alguém por ele indicado, caso ele não possa comparecer ao local de trabalho. Exceções serão avaliadas individualmente pelo médico do trabalho. O empregado que não observar este prazo, terá os dias não trabalhados descontados.

§5- Em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, o período do atestado médico será remunerado pela Empresa com o salário contratual do empregado.

§6- Os dias de afastamento do empregado, desde que não excedam 15 (quinze) dias, serão remunerados pela Empresa. Após esse período, a remuneração do empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da legislação previdenciária.

§7- O atestado médico não suspende a folga, razão pela qual, o empregado offshore não terá direito a folga correspondente ao período em que estiver afastado do trabalho por ordem do atestado médico.

Atestado de Acompanhante

§8- Para que o atestado de acompanhante abone as horas e/ou dia de trabalho, o empregado deverá comprovar na empresa, no prazo de 48 (quarenta e oito horas) a necessidade da ausência ao trabalho, que não poderá ultrapassar 3 dias úteis. Caso não o faça, as horas e/ou dias não trabalhados deverão ser compensados para não incorrer em desconto salarial.

I- Essa modalidade se aplica aos pais, cônjuges, companheiros, filhos e irmãos mediante comprovação conforme estabelecido no parágrafo acima.

Exames Médicos

§9- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

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

§10- O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

§11- 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)

§12- A Empresa fornecerá ao empregado cópia do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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 não fará jus a estabilidade prevista.

§2- A EMPRESA se compromete, desde que solicitado por escrito pelo SINDICATO, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a liberar o diretor sindical, por até 15 (quinze) dias por ano, intercalados ou não, sem prejuízo da remuneração, para desempenhar suas atividades sindicais.

Contribuições Sindicais

§3- 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 (empregados filiados formalmente ao Sindicato), 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.

Sindicalização

§5- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, de forma prévia e expressa, na qual será encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

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

§8- É imprescindível na 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.

§9- A empresa não está obrigada, porém, poderá, a seu critério, realizar acordo com empregado que deseje a extinção do seu contrato de trabalho, dentro dos limites estipulados no art. 484-A da CLT.

Garantia de Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

§10- Poderão empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato representante dos empregados, onde serão discriminadas as obrigações de dar e fazer cumpridas e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas."

I- O termo de quitação garantirá a inexistência de qualquer pendência da empresa com suas obrigações trabalhistas. Demandas judiciais que surjam posteriormente buscando essas mesmas verbas, poderão ser consideradas como litigância de má-fé.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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 SEGUNDA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- As partes consentem também que, durante o período de 60 dias anteriores ao término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão, ressaltando

que o acordado no Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021 não será aplicada a ultratividade, em conformidade com o §3º do art. 614 da CLT.

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

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

Outras Disposições

§6- As cláusulas negociadas e acordadas no presente instrumento prevalecerão sobre qualquer outra norma legal, tendo aplicação imediata.

§7- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence 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 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

RODRIGO CARPES CHAFIC HADDAD
PROCURADOR
WEATHERFORD INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS ANO DE 2020.

Pelo presente instrumento as partes convencionam estabelecer o presente **ACORDO** que regerá o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, nos termos da lei 10.101/2000, conforme especificado nas seguintes cláusulas e condições a seguir definidas:

CAPÍTULO I – DA VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho (“Acordo”) no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020.

CAPÍTULO II - DO PERÍODO DE APURAÇÃO

O período de apuração para PPR 2020 será de 01 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020.

CAPÍTULO III – DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS RESULTADOS DA EMPRESA.

São elegíveis de participar no presente Acordo todos os empregados com contrato de trabalho por prazo indeterminado vigentes e que tenham prestado serviço à empresa, efetivamente por um período mínimo de 90

(noventa) dias, observadas as condições e situações específicas de cada área e cargo de empregado, conforme definido neste plano.

§1º- Os empregados estrangeiros, na condição de intra-regional, **são elegíveis** ao presente acordo, respeitadas ascondições aqui expostas. **Estão excluídos** os empregados nas condições de *Full International* e rotadores e aqueles que não mantenham qualquer relação de emprego com a Empresa nos termos do artigo 3º da CLT, incluindo estagiários e terceirizados.

§2º- Nos casos de demissão involuntária, admissão, suspensão do contrato de trabalho, aposentadoria, afastamento pelo INSS, entre outros casos, será adotada a participação proporcional aos meses trabalhados durante a vigência do presente acordo, na proporção de 1/12 avos por mês de efetivo serviço, como tal considerado o período igual ou superior a 15 dias de mês incompleto, respeitado o exposto no caput deste artigo.

§3º- No período de apuração do programa, os casos de afastamentos por doença ocupacional e/ou acidente de trabalho inferiores a 01 (hum) ano de afastamento, que não tenham acontecido por imprudência, imperícia, negligência ou por responsabilidade do empregado, bem como de licença maternidade, não estarão sujeitos às condições estipuladas no parágrafo anterior. Em demais situações serão observadas as disposições do §2º.

§4º- Não terão direito à participação aqueles empregados que pedirem desligamento ou que tiverem seus contratos de trabalho rescindidos por motivo de dispensa por justa causa.

§5º- Contratos de trabalho que forem rescindidos por motivo de aposentadoria ou morte terão direito à participação nos resultados proporcional ao número de meses trabalhados, sendo que o pagamento será feito ao(s) beneficiário(s) cadastrado(s) como tal perante o INSS, conforme Certidão de Habilitação de Dependentes que deverá ser apresentada pelo interessado.

§6°- Fica pactuado entre as Partes que este Acordo possui diferentes metas e resultados de atingimentos, todos atrelados às diferentes áreas e cargos de cada empregado elegível, abrangendo, nestes termos, as 3 categorias abaixo identificadas:

a) Empregados com atividades definidas de vendas, conforme regras internas;

b) Empregados que exerçam cargo de Gerentes com GOH 10 em diante;

c) Todos os demais empregados das bases de operações da Empresa no Brasil não enquadrados nas categorias acima definidas.

§7°- Fica vedada a possibilidade de cumulação e/ou participação do empregado em mais de uma das categorias acima definidas.

Em razão do definido no §6º acima, o presente Acordo engloba todos os Programas de participação nos resultados da WFT, inclusive o MBP, Sales Incentive, sendo respeitadas as cláusulas específicas de cada programa.

Os critérios e condições de cada categoria, em especial as diferentes metas e resultados de atingimentos estarão definidos em **Anexos** desse Acordo, ficando desde já ajustado entre as Partes que referências a políticas internas da Empresa integram este Acordo para todo e qualquer fim.

CAPÍTULO IV – DOS INDICADORES E METAS DOS PROGRAMAS DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS APLICADOS PELA WEATHEFORD

Em atendimento ao art. 2º, §1º da Lei 10.101/2000, a participação dos empregados nos resultados da empresa fica condicionada ao alcance das metas e resultados de atingimento definidas por indicadores, que devem ser analisados de maneira individual para cada categoria de pagamento prevista no §6º do capítulo 3º deste Acordo.

CAPÍTULO V – DOS INDICADORES DO PAGAMENTO PARA OS EMPREGADOS QUE TRABALHEM EM ATIVIDADES DEFINIDAS DE VENDAS

Esta categoria, aos quais os empregados que trabalhem em atividades definidas de vendas, conforme regras do Programa, estará baseada em 2 indicadores financeiros, a saber; Para todas aquelas vendas que envolverem valores menores do que US$2.000.000,00; e Para todas aquelas vendas que envolverem valores maiores do que US$2.000.000,00.

CAPÍTULO VI – DOS INDICADORES DO PAGAMENTO PARA OS EMPREGADOS QUE EXERÇAM CARGO DE GERENTES COM GOH 10 EM DIANTE

Estão elegíveis a participar desta categoria os empregados que exerçam cargo de Gerentes com GOH 10 em diante, bem como todos aqueles empregados que foram contratados, promovidos ou transferidos até o dia 30 de setembro do corrente ano.

CAPÍTULO VII - INDICADORES DO PAGAMENTO PARA TODOS OS DEMAIS EMPREGADOS - PPR

O Programa de PPR será aplicado em todas as bases de operações da Weatherford no Brasil e serão elegíveis todos os empregados que não se enquadrem nos programas descritos nos dois capítulos anteriores. Será observada a evolução dos indicadores para avaliação do PPR.

CAPÍTULO VIII – DO PAGAMENTO

O Pagamento ajustado por meio deste Acordo será realizado de maneira diferenciada e observada as peculiaridades de cada categoria e as condições específicas definidas no Anexo 1.

Os beneficiários que fizerem jus a tais créditos e que, na época do pagamento não façam parte do quadro de empregados da Empresa, deverão comparecer até 31 de agosto do ano subsequente ao período de apuração no RH de uma das unidades da Weatherford, para indicar o domicílio bancário onde deverá ser efetuado o crédito.

O pagamento dos créditos aos ex-empregados que tiverem atendido ao exposto deste programa, ocorrerá no dia 31 de outubro do ano subsequente ao período de apuração.

CAPÍTULO IX – DOS ENCARGOS.

As cláusulas deste Acordo visam incentivar a produtividade e substituem todo e qualquer outro meio de incentivo existente até a presente data, inclusive, mas não se limitando, a gratificações de função, prêmios, comissões ou bônus que de alguma maneira poderiam ter sido concedidos pela Empresa. Nestes termos, não haverá prejuízo, direito adquirido aos Empregados ou obrigatoriedade da Empresa em continuar com qualquer prática existente, passando este Acordo a substituir toda e qualquer condição pactuada no passado.

Parágrafo único - Na ocorrência de quaisquer alterações ou modificações na legislação que acarretem ônus para a Empresa gerando encargos trabalhistas e previdenciários, os valores serão compensados sob a forma de dedução do valor da participação nos resultados a que teriam direito os Empregados.

CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.

Ocorrendo, em relação à Empresa motivo de força maior, caso fortuito, concordata, falência ou outros fatores que, embora previsíveis, impeçam ou dificultem a atividade normal e operacional, a Empresa, após notificar o sindicato e comprovar os motivos descritos nesta cláusula, não terá a obrigação de efetuar o pagamento da participação aos seus empregados, restando sem eficácia as cláusulas ora acordadas.

Os pagamentos efetuados a título de Participação nos Lucros e/ou Resultados oriundos de instrumentos Coletivos ou outros programas de incentivo serão compensados do presente Programa de Participação nos Resultados.

Serão reforçados os canais de comunicação entre os empregados e a empresa, de modo a permitir uma maior participação e influência de cada um no sucesso dos negócios.

Os casos omissos ou não cobertos expressamente pelo presente instrumento no curso da vigência do programa deverão ser avaliados pelas Comissões de Empregados e Empregador

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

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

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

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

ANEXO 1

A) INDICADORES DO PAGAMENTO PARA OS EMPREGADOS QUE TRABALHEM EM ATIVIDADES DEFINIDAS DE VENDAS

Esta categoria, aos quais os empregados que trabalhem em atividades definidas de vendas, está baseada em 2 indicadores financeiros, a saber:

- **SIB** – Para todas aquelas vendas que envolverem valores menores do que US$2.000.000,00

- Se aplica a todas as modalidades de vendas que tenham prazo de duração menor do que 6 meses;
- Leva em consideração receita e lucro;
- Reconhece a capacidade individual e coletiva dos empregados, sendo que dependendo do atingimento da meta, o empregado poderá receber o percentual de 40% e 60% serão distribuídos para a equipe de trabalho envolvida;
- Apuração das metas variáveis ocorrerá 2 vezes por ano: em junho e Dezembro.
- Após a apuração, havendo atingimento de meta, o empregado elegível poderá receber o percentual de 0,5% sobre o valor da venda que foi realizada;
- Caso a venda realizada pelo empregado seja considerada substancial e impacte de maneira positiva o balanço financeiro da Empresa, ele(a) poderá receber um "turbo"
- O pagamento devido ao empregado que atingir a meta ocorrerá em 2 oportunidades, sendo a primeira em agosto e a segunda em fevereiro.
- **HIB** - Para todas aquelas vendas que envolverem valores maiores do que US$2.000.000,00
- Se aplica a todas as modalidades de vendas que tenham prazo de duração maior do que 6 meses;
- 3 diferentes tipos de contrato compõem este indicador
- A regras para pagamento aos empregados são as mesmas descritas acima para o SIP.

B) NDICADORES DO PAGAMENTO PARA OS EMPREGADOS QUE EXERÇAM CARGO DE GERENTES COM GOH 10 EM DIANTE

Estão elegíveis a participar desta categoria os empregados que exerçam cargo de Gerentes com GOH 10 em diante, a saber, bem como todos aqueles empregados que foram contratados, promovidos ou transferidos até o dia 30 de setembro;

O período de apuração das metas e indicadores ocorrerá de 01 de janeiro a 31 de dezembro;

O percentual de pagamento para os gerentes varia de acordo com seu GOH, a saber:

Grades- GOH	Oportunidade de Pagamento
16 +	50%
14 - 15	40%
12 – 13	30%
10 – 11	20%

As métricas para pagamento do PLR estão baseadas em 4 categorias, que possuem diferentes pesos, conforme detalhado abaixo:

Métrica Categoria	Peso	Descrição
Receita e & EBIT	50%	Comparativo entre a performance da Empresa com outros parceiros
Custo	20%	Redução de custo em 15%
Dinheiro livre	20%	Dias para faturar (DTI), Dias de Vendas em Aberto (DSO), e Dias de Vendas em Estoque (DSI)
Segurança e qualidade	10%	LTIR for Ops/PL Support Function Quality Metric for Functions

Após apuração das metas e indicadores, os empregados elegíveis farão jus ao pagamento do PLR que será feito de maneira anual e será calculado com base no valor do salário-base anual do empregado, excluídos todos os benefícios contratuais e o 13º salário.

C) INDICADORES DO PAGAMENTO PARA TODOS OS DEMAIS EMPREGADOS

O Programa de PPR será aplicado em todas as bases de operações da Weatherford no Brasil e serão elegíveis todos os empregados que não se enquadrem nas 2 categorias acima listadas.

Serão 6 (seis) indicadores Financeiros de avaliação. Será observada a evolução dos indicadores para avaliação do PPR, os 12 meses de cada ano **(janeiro a dezembro)**, assim definidos com a sua respectiva pontuação:

Os indicadores serão analisados e apresentados em reuniões com a comissão dos empregados ou diretamente com o Sindicato, e, divulgados de forma geral através de quadro denominado "Resultados do PPR ".

A base de cálculo para pagamento desta categoria será equivalente ao percentual do salário base do empregado elegível ao presente programa, considerando-se para tal cálculo o salário vigente em 31 de dezembro do ano de apuração.

Para efeito da determinação do valor de participação, será respeitado o percentual obtido pelo alcance dos indicadores do presente programa, limitado a 100% do salário base, no caso do pleno alcance ou superação das metas estabelecidas, bem como respeitadas as proporcionalidades ao tempo de trabalho especificado no presente programa.

Em caso de não concretização das metas, a pontuação será proporcional, considerando-se o valor de alcance das referidas metas.

As metas serão calculadas em função do período de apuração citado acima.

O pagamento referente a essa categoria do programa será realizado em parcela única até o dia 30 de abril do ano subsequente ao período de apuração, e dependerá do alcance ou superação das metas previstas.

Revenue Growth – Receita operacional líquida

É decorrente da Receita apurada sobre a venda de produtos e serviços abatidos os valores de impostos e taxas incidentes. Entende-se por impostos e taxas: IPI, ICMS, ISS, PIS/COFINS.

A responsabilidade de apurar este indicador é do Country Controller.

Profitability Improvement

O lucro operacional de campo ("field operating profit" ou "FOP") é apurado através da Receita Operacional líquida "External Revenue" diminuída de todas as despesas tidas como operacionais pela Política de contabilização da Weatherford.

A responsabilidade de apurar este indicador é do Country Controller.

O programa de PPR 2018 dessa categoria será aplicado nos mesmo moldes de 2017, como especificado acima, apenas com acréscimo de mais duas metas detalhadas abaixo:

3. Inventário

INVENTÁRIO – FECHAR O ANO CORRENTE COM NO MÍNIMO 15% A MENOS DO ESTOQUE INICIADO NO PRIMEIRO DIA DO ANO VIGENTE. A Weatherford deverá fechar o corrente ano com seu estoque de inventário, referente a materiais consumíveis e de revenda, em no mínimo 85% do valor iniciado.

4. NPT

NPT – TEMPO NÃO PRODUTIVO. Considera-se para fins de cálculo o tempo operacional não produtivo, as horas desde que um serviço ou produto deixa de atuar como requisitado até o tempo em que a falha é corrigida e voltamos a operar conforme esperado. Em nossas atividades não poderemos ter mais que 0,30% de NPT do total de horas operacionais.

5. Penalties

Valor referente as multas reconhecidas no P&L do País considerando um percentual sobre o net revenue.

6. FA Count – Not Found Items

Total em USD dos ativos fixos não encontrados na contagem anual aplicando um percentual sobre o total de ativo fixos contados.

Sendo assim, as metas estabelecidas para alcance do programa de PPR 2020 serão:

	Metric	Treshold	KPI Weight
1	**Net Revenue**	100% or more	15%
		75% to 99%	10%
		less than 75%	0%
2	**FOPD**	100% or more	20%
		90% to 99%	10%
		less than 89%	0%
3	**Gross Inventory Reduction**	100% or more	15%
		90% to 99%	10%
		less than 89%	0%
4	**NPT**	0,30% or less	20%

5	**Penalties**	3% or less	15%
		4% to 5%	10%
		more than 6%	0%
6	**Fixed Asset Count - Not Found Items**	0,5% or less	15%
		0,6% to 1,5%	10%
		more than 1,51%	0%

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA POSSE COMISSÃO

Anexo (PDF)

ANEXO IV - 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.