TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000113/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/01/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072053/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.100872/2020-94
DATA DO PROTOCOLO: 17/01/2020

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.000282/2019-16
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 22/05/2019

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

OCYAN S.A., CNPJ n. 08.091.102/0003-33, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NIR LANDER e por seu Diretor, Sr(a). HEITOR LUIZ GIOPPO;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **3,28% (três vírgula vinte e oito por cento)** incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação porventura concedida espontaneamente do reajuste salarial, após o reajuste salarial referente a data-base de 01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUARTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- Quando o Empregado participar de cursos de treinamento programados pela empresa e coincidirem com o dia de folga, o Empregado terá direito ao pagamento do "Dia de Treinamento", conforme demonstrativo: **(salário base / 30) x número de dias de curso.**

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

§2- O Empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o Empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

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

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

Indenização do Treinamento

§3- O pagamento pelos dias de treinamento, somente será devido ao Empregado Offshore quando o treinamento for realizado durante o seu período de folga, não sendo devido durante o período em que o Empregado estaria normalmente embarcado.

I- O pagamento pelos dias de treinamento somente será devido, após o Empregado Offshore iniciar os embarques, não sendo devido, se o treinamento for realizado antes de seu primeiro embarque.

Demissão Após Realização de Curso

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

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

Normas Disciplinares

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

§6- Entende-se por residência o local declarado pelo Empregado à Empresa no ato da admissão ("ponto de origem"). Entretanto, os empregados deverão manter atualizados seus dados cadastrais junto ao departamento de pessoal da Empresa.

§7- Em caso de falta ao embarque, o Empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada, bem como de ressarcir a empresa dos prejuízos causados pela logística realizada (tais como: falta ao embarque, no show de hotel e logística realizada.

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

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

Substituição temporária e/ou Adaptação de Função

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

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

§9- Caso a Empresa solicite ao Empregado Offshore, que não embarcou a trabalhar em regime Onshore, o Empregado deverá cumprir o horário dos demais Empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime Offshore estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de revezamento/confinamento.

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

Treinamentos Para Promoção

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

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

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

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

Treinamento aos Empregados para Aprimoramento Profissional

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

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

II- A realização de treinamento ministrado pela Empresa aos seus Empregados, por si só não caracteriza promoção, exceto, nos casos em que o Empregado for treinado especificamente para fins de promoção, conforme estabelecido no §10 deste instrumento e política da Empresa e desde que observado os incisos I e II do mesmo parágrafo 10.

Treinamento Solicitado Pelo Empregado Como Aprendizado

§13- Fica convencionado entre as Partes que caso o Empregado decida pelo seu aprimoramento profissional visando oportunidades de crescimento em área diversa da que atua na Empresa, o Empregado poderá cumprir as horas de treinamento dentro das 2 (duas) horas seguintes ao término de sua jornada diária, desde que solicite a capacitação por escrito e obtenha a concordância da Empresa. Esta capacitação/treinamento não gera qualquer direito ao recebimento de horas extras uma vez que a permissão do mesmo não configurará jornada extraordinária, desvio de função, estágio remunerado ou trabalho extra estabelecido pela Empresa, tendo em vista que a capacitação/treinamento, visa apenas ajudar o Empregado a se desenvolver visando futuras oportunidades que não a da sua área atual de atuação."

Transferência do Regime de Trabalho

§14- Poderá a Empresa ajustar o salário base do Empregado Onshore, quando houver transferência temporária para o trabalho Offshore, desde que somados os adicionais, resultem 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 Onshore, seu novo salário passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho Offshore, acrescido do reajuste salarial porventura ocorrido. Os adicionais decorrentes do trabalho Offshore não serão incorporados ao salário.

§15- Poderá a Empresa **ajustar** os adicionais do Empregado Offshore, quando houver transferência temporária para o trabalho Onshore, desde que, resulte em um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado embarcado, ficando o Empregado submetido ao regime do trabalho Onshore.

I- Na hipótese de retorno do Empregado para o trabalho Offshore, seu novo salário passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho Onshore, acrescido do reajuste salarial porventura ocorrido.

§16- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução ou 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.

Alteração do Contrato de Trabalho

§17- 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 e dando ciência ao Sindicato.

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

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§18- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, desde que reconhecido e atestado pelo médico do trabalho contratado pela Ocyan, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

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

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

Estabilidade à Aposentadoria

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

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

Estabilidade à Gestante

§21- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT, devendo a Gestante observar e cumprir as normas adotadas pela Empresa em conformidade com a lei.

Estabilidade aos Membros da CIPA

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

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

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§23- A Empresa adota rigorosa política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos Empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o Empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos trabalhadores offshore será de revezamento de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

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

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

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

(ii) Offshore - aqueles que desenvolvem suas atividades/tarefas preponderantemente embarcados (regime Offshore), sujeitos aos turnos de revezamento e esse regime aplica-se também no período de docagem da Unidade Marítima, não podendo o Empregado desembarcar durante os dias em que estiver em serviço, salvo quando não for necessária a permanência do Empregado Offshore a bordo da Unidade.

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

Jornada de Trabalho Onshore

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

§5- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, computador, tablets, rádio ou outro dispositivo eletrônico de acesso remoto, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos Empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Sistemas Alternativos de Controle da Jornada de Trabalho

§6- Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus Empregados Onshore e Offshore, incluindo, mas não se limitando, à utilização de folhas de ponto, sistemas eletrônicos, controles manuais e/ou relógios de ponto eletrônico.

I- Fica estabelecido que o controle da jornada de trabalho será realizado do dia 16 do mês atual ao dia 15 do mês subsequente para todos os Empregados, sendo que o registro e marcação do controle da jornada para os Empregados Offshore será feito por exceção, ou seja, deverão ser registrados somente eventos extras à jornada de trabalho (tais como atraso, falta, hora extra, dobra, treinamento).

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

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

Docagem

§8- Caso ocorra a docagem temporária da Unidade marítima de perfuração (entende-se por "Período de Docagem" a Unidade que estiver ancorada, fundeada, atracada ou em estadia em estaleiro), seja por determinação da Empresa, Autoridade Competente ou por parte do Cliente, os Empregados que forem designados para realizar serviços, somente farão jus ao pagamento dos adicionais de periculosidade e horas jornadas/acordo sindical. Em havendo necessidade de realizar serviços em horário noturno, farão jus ainda, ao pagamento do adicional noturno (26%).

I- Caso os Empregados gozem do intervalo para refeição e descanso, não será devido o pagamento do adicional de intervalo/refeição (HRA).

II- Caso não seja necessário a permanência do Empregado a bordo da unidade, a Empresa providenciará hospedagem, alimentação e transporte durante o período em que o Empregado estiver trabalhando em período de docagem, continuando na mesma jornada de trabalho (12 horas/dia).

III- Considerando, ainda, que não haverá alteração do regime de trabalho do Empregado e o Empregado poderá voltar a trabalhar embarcado, não será devido o pagamento da indenização prevista no artigo 9º da Lei 5.811/72.

IV- Caso o Empregado da Unidade em Período de Docagem não seja designado para realizar serviços durante o referido período, o Empregado poderá, à exclusivo critério da Empresa**, (i)** permanecer em sua residência aguardando, período em que fará jus apenas ao salário base ou **(ii)** usufruir de licença não remunerada por período acordado entre as Partes.

Regime Aguardando

§9- Quando a Empresa tiver o contrato de prestação de serviços oficialmente suspenso, interrompido, paralisado, encerrado ou evento similar, seja por determinação do Cliente ou por determinada Autoridade Competente, a fim de preservar o contrato de trabalho de determinados Empregados e manter íntegra a relação empregatícia, a Empresa poderá optar por colocá-los **em licença remunerada** (regime aguardando), durante o período em que a Empresa aguarda a retomada do contrato de prestação de serviços.

I- O Empregado que concordar em permanecer em regime de aguardando, deverá manifestar-se expressamente por escrito. Caso concorde, ele terá o direito de, a qualquer momento, informar à Empresa que não tem mais interesse em permanecer neste regime, ocasião na qual a Empresa deverá tomar as medidas necessárias para formalizar a rescisão do contrato de trabalho do Empregado, como rescisão por iniciativa da empresa.

II- Para este fim específico, entende-se como licença remunerada o período no qual o Empregado poderá permanecer em casa aguardando ser chamado para retornar ao trabalho ou ser alocado para realizar outras atividades/funções em regime Onshore, incluindo cobertura de Empregados que estejam realizando treinamentos e/ou afastados por motivo de férias, seja na base operacional ou em outras sondas que estejam em operação, tudo desde que compatíveis com a sua qualificação profissional. Caso a substituição seja em laborando embarcado no regime Offshore, o Empregado receberá todos os adicionais devidos.

III- Enquanto estiver no regime de aguardando e considerando que não estará embarcando no regime Offshore, o Empregado receberá apenas o valor de seu salário base, não fazendo jus aos adicionais previstos §1 da cláusula quarta, mas continuará tendo direito de participar e receber os demais benefícios contratuais previstos neste Acordo Coletivo.

§10– Considerando os artigos 443, 444 e 468 da CLT, bem como o parágrafo único do art. 9º da Lei 5.811/72, a Empresa poderá aplicar o regime de aguardando, desde que previsto no contrato individual de trabalho do Empregado, bem como nos termos aditivos, onde o Empregado manifesta sua anuência e consentimento.

FÉRIAS E LICENÇAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXTA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Concessão das Férias

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

§2- Para os empregados que laboram em turnos de revezamento (regime offshore) a data do início das férias somente poderá iniciar no dia seguinte após o término do período de folga do empregado.

I- Ao términodo gozo de seu período de férias, o empregado que labora no regime offshore, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de incorrer em falta.

Parcelamento das Férias

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

I- O empregado offshore poderá gozar suas férias, em seu período de folga, conforme faculta o art. 611-A da CLT. Neste caso, deverá ser indenizado com folgas indenizadas, da seguinte forma, (**salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1).**

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do Empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade prevista.

Contribuições Social

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente 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- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os Empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes, previa e expressamente autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalho

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

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

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

§7- O presente termo aditivo integra o acordo coletivo de trabalho 2018/2020, permanecendo as demais cláusulas vigentes e inalteradas, e terá vigência após o protocolo no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

NIR LANDER
DIRETOR
OCYAN S.A.

HEITOR LUIZ GIOPPO
DIRETOR
OCYAN S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

CONSIDERANDO QUE:

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

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

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

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

CLÁUSULA 1: VIGÊNCIA E PRAZO

1.1. Este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR** (Lei Federal nº 10.101/2000), estabelece os conceitos, as diretrizes, as regras e demais condições sobre a participação dos Empregados nos resultados gerados na Ocyan S/A - Base Macaé, inscrita no CNPJ 08.091.102/0003-33. Dessa forma, resolvem as Partes que as condições abaixo estabelecidas passarão a vigorar, a partir da data de assinatura do presente ACORDO, para os **exercícios de 2018/2020**.

CLÁUSULA 2: ABRANGÊNCIA

2.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os Empregados da Ocyan S.A., Unidade de Negócio Perfuração, Base Macaé, com abrangência territorial em Macaé-RJ;

2.2. Em razão de sua especial natureza educacional, que se sobrepõe ao aspecto produtivo, os estagiários e jovens aprendizes não estão abrangidos pelo presente instrumento, bem como os aposentados inativos e aqueles Empregados demitidos por justa causa.

2.3. Para efeito de cálculo da PLR, os Empregados da Base Macaé serão divididos em 2 (dois) GRUPOS, considerando a natureza das atividades desenvolvidas, bem como o potencial impacto direto ou indireto de cada Empregado nos lucros ou resultados da Empresa, conforme abaixo:

- **GRUPO 1 –** inclui todos os Empregados Onshore, ou seja, aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente em terra, compondo a base administrativa da Unidade de Negócios Perfuração cujo programa de Ação envolve a gestão de processos produtivos ou de áreas de apoio às operações, e os empregados offshore das funções: Capitães, Coordenadores de Manutenção, Superintendentes de Sonda, Engenheiros Offshore e Trainees Offshore.

- **GRUPO 2 –** incluiu os Empregados Offshore, ou seja, aqueles que desenvolvem suas atividades preponderantemente embarcados, nos termos da Lei. 5.811/72 compondo as equipes das unidades marítimas de perfuração UNP em operação, cujo programa de Ação baseia-se em indicadores Coletivos, Individuais e Parcela Atribuída (que se destaca a avaliação do Líder), ressalvado os empregados offshore relacionados na presente Cláusula, item 2.3, Grupo 1.

CLÁUSULA 3: OBJETIVO DO ACORDO

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

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

3.3. Fixar regras quanto aos direitos de participação;

3.4. Estimular o autodesenvolvimento do Empregado;

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

CLÁUSULA 4: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

4.1. O valor recebido por cada Empregado beneficiado estará diretamente relacionado aos indicadores de resultados econômico-financeiros anuais pactuados pela Ocyan e à avaliação do Líder direto, com base no alcance das metas pactuadas, observado as regras do GRUPO ao qual pertence.

4.2. <u>Para o GRUPO 1</u>:

4.2.1 O Programa de Ação ("PA") é um instrumento interno no qual o Empregado e seu Líder acordam resultados, compromissos, metas, prazos e pesos a serem atingidos no ano.
4.2.2 As metas e os indicadores de avaliação do GRUPO 1, serão definidos no PA até o dia 30/03 de cada ano, sendo divididos em parcela Calculada e Atribuída, sendo que:

- Parcela Calculada: corresponde a 80% da avaliação e se refere às metas mensuráveis registradas por cada Empregado no seu PA;

- Parcela Atribuída: corresponde a 20% da avaliação e se refere à atitudes, comportamentos e posturas do Empregado em alinhamento com a Cultura da Empresa.

4.2.3 O valor da PLR individual será estabelecido com base: (i) no índice definido pela Empresa para cada posição/função, conforme complexidade do Programa de Ação, maturidade e tempo de empresa do Empregado; (ii)

nos valores provisionados no início do exercício; (iii) no desempenho da Empresa; e (iv) no desempenho individual de cada Empregado.

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

4.3. Para o GRUPO 2:

4.3.1 As metas e os indicadores de avaliação dos Empregados do GRUPO 2 serão definidos semestralmente, após a conclusão da elaboração do Programa de Ação da Unidade de Negócio de Perfuração. Estas metas podem ser estipuladas por área, equipe ou por unidade operacional.

4.3.2 As metas e os indicadores de avaliação do GRUPO 2, serão divididos em Coletivas, Individuais e Atribuídas, conforme segue:

- **Coletivas:** são os indicadores relacionados às metas de cada unidade marítima de perfuração e da Ocyan, impactadas pela atuação de toda equipe, correspondendo ao peso de 70% (setenta por cento) da avaliação para os Empregados do GRUPO 2;
- **Individuais:** são os indicadores relacionados às metas esperadas na atuação de cada Empregado e que podem ser medidos e acompanhados individualmente, correspondendo ao peso de 10% (dez por cento) da avaliação, para os Empregados do GRUPO 2;

Atribuídas: tem como base a avaliação discricionária de atitudes, comportamentos e posturas do Empregado em alinhamento com a Cultura da Empresa, sendo atribuída pelo Líder do Empregado ao final da avaliação, correspondendo ao peso de 20% (vinte por cento) da avaliação;

4.3.3 Os Empregados alocados em sondas que, por determinação/solicitação do Cliente ou por determinada Autoridade Competente, tiveram o contrato de prestação de serviços oficialmente suspensos, interrompidos, encerrados ou colocados em situação de aguardando em longo prazo (ou hibernação), porém com manutenção da remuneração do contrato, serão avaliados por indicadores específicos durante a vigência deste período.

4.4. O acompanhamento do desempenho dos Empregados será realizado pelo Líder direto.

CLÁUSULA 5: CRITÉRIO DE AFERIÇÃO

5.1. Para o GRUPO 1:

- A avaliação do PA dos Empregados ocorrerá com periodicidade anual, sendo realizado por seu Líder direto, após a consolidação e entrega aos acionistas do relatório de desempenho anual da Ocyan.
- O valor de PLR a ser recebido pelo Empregado estará diretamente vinculado aos resultados econômico-financeiros da Ocyan e ao seu desempenho individual, ou seja, ao alcance em percentual das metas estabelecidas (calculada) e da avaliação atribuída.

5.2. Para o GRUPO 2:

- Semestralmente serão apuradas as metas coletivas, individuais e atribuídas comparando-as com o planejamento previamente acordado para fins de pagamento;
- A aferição das metas coletivas, individuais e atribuídas seguirão os critérios estabelecidos no Programa de Produtividade da Unidade de Perfuração da Ocyan.

5.3. Serão considerados os seguintes fatores na avaliação dos Empregados dos GRUPOS 1 e 2:

- O Empregado que for demitido por justa causa durante o ciclo de PA e o período de apuração não fará jus ao recebimento da PLR;
- Para os Empregados admitidos durante o ciclo de PA, será pago o valor proporcional ao período trabalhado, considerando como período mínimo para participação pro rata, a permanência do Empregado na Empresa por 90 (noventa) dias ininterruptos ou ter realizado pelo menos dois embarques nos últimos 90 dias anteriores ao fechamento do semestre.
- Os Empregados que forem dispensados sem justa causa ou solicitarem dispensa, farão jus ao recebimento da PLR, quando aplicável, pro rata com incidência do fator redutor estabelecido, referente ao ciclo de apuração, desde que as condicionantes estabelecidas na Cláusula 4 do presente instrumento sejam observadas. Nestes

casos, os Empregados deverão manifestar o interesse em receber a PLR através de carta formal a ser endereçada ao Departamento Pessoal da Empresa, antes do período de apuração.

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

- Os Empregados afastados durante o ciclo de PA por motivo de saúde, acidente, licença médica, maternidade, licença remunerada, licença não remunerada e outras licenças, terão pagamento da PLR proporcional ao período trabalhado desde que completem a permanência de 90 (noventa) dias ininterruptos ou tenham realizado, pelo menos, dois embarques nos últimos 90 dias anteriores ao fechamento do semestre e cumpram as condicionantes estabelecidas nas cláusulas 4 e 5;

- Não fará jus ao percentual de avaliação no semestre, o Empregado que obtiver a avaliação inferior a 70% (setenta por cento);

- Não fará jus ao percentual de avaliação no semestre, o Empregado que, injustificavelmente, faltar ao embarque no dia pré-determinado pelo setor de logística da Ocyan.

- Não será elegível ao percentual de avaliação do semestre, o Empregado que, injustificavelmente, não comparecer ao treinamento e ao exame periódico programado pela Ocyan.

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

- O Empregado que perder o embarque em razão de doença deverá validar sua justificativa perante o Médico do Trabalho da Ocyan, sob pena de não ser considerado elegível para percebimento da parcela.

CLÁUSULA 6: PAGAMENTO

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

6.2. O pagamento da PLR será realizado seguinte ao exercício avaliado, podendo ser em mais de duas parcelas por ciclo, entre os meses de abril e dezembro, conforme condicionantes estabelecidas para cada Grupo na cláusula cinco do presente Acordo e após a consolidação e entrega aos acionistas do relatório de desempenho das Unidades Marítimas de Perfuração.

CLÁUSULA 7: CONDIÇÕES GERAIS

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

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

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

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

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

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

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS OCYAN-MACAÉ

Anexo (PDF)

ANEXO III - LISTAS DE APROVAÇÃO EMPREGADOS OCYAN

Anexo (PDF)

ANEXO IV - LISTAS DE PRESENÇA EMPREGADOS OCYAN

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.