TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000315/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/02/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070658/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102708/2020-11
DATA DO PROTOCOLO: 05/02/2020

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 47427.000155/2019-17
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 27/02/2019

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

SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 05.101.651/0002-72, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FLAVIO PICCIO;

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.

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 virgula vinte e oito por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

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

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

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

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

Adicional de Periculosidade	30%
Total	30%

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SITE

I- Fica facultado a empresa na situação acima (embarque de empregado contratado pelo regime onshore - administrativo) , face a não incorporação definitiva ao contrato de trabalho, tampouco redução do respectivo adicional, proceder o pagamento proporcional do adicional de periculosidade.

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

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

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

V- O empregado onshore (administrativo) receberá o adicional noturno apenas quando for necessário o trabalho noturno que compreende o período de 22h de um dia as 5h da manhã do outro dia, assim como será devido o adicional de sobreaviso quando e se colocado nesta condição.

§3- Para os empregados contratados pelo regime onshore, caso haja eventual necessidade de permanecer à disposição da empresa para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação, será pago o adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário normal, a título de sobreaviso, exclusivamente pelo período em que estiver à disposição da Empresa.

I- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de sobreaviso o empregado contratado pelo regime onshore receberá o adicional exclusivamente pelos dias em que estiver efetivamente de sobreaviso.

Das Horas Extras

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

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

Dobra

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

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

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

Feriado

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

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado também para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais.

Auxílio Refeição

§9- A Empresa fornecerá aos empregados onshore ticket refeição, em número sempre correspondente aos dias efetivamente trabalhados, incluindo os dias excedentes trabalhados em caráter excepcional, no valor total unitário de **R$ 34,08** (trinta e quatro reais e oito centavos).

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

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

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

Auxílio Alimentação

§10- A Empresa fornecerá ticket alimentação no valor de **R$ 810,00** (oitocentos e dez reais)para todos os funcionários com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

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

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

Auxílio Natal - Presente de Natal

§11- A Empresa fornecerá aos empregados onshore e offshore como auxílio natal, o valor de **R$ 402,79** (quatrocentos e dois reais e setenta e nove centavos). São elegíveis ao recebimento do Auxílio natal, todos os funcionários admitidos até a data de 15 de Dezembro. O benefício será fornecido através do Cartão Presente, e não

terá caráter salarial, não se incorporando, em hipótese alguma, ao salário do empregado e ainda, sobre o mesmo não haverá incidência de quaisquer encargos fiscais, trabalhistas ou previdenciários.

Auxílio Creche

§12- A Empresa adotará o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389 da CLT. Para tanto reembolsará as despesas mensais com creche ou babá, para cada filho até completar 06 (seis) anos de idade completos, de todas às empregadas mãe, até o limite de **R$ 428,61** (quatrocentos e vinte e oito reais) por filho, nos termos do art.1º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego no. 3296, de 03 de setembro de 1986.

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

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

Ajuda de Custo

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

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

a) R$ 150,00 para os empregados que residirem no Estado do Espírito Santo;

b) R$ 180,00 para os que residirem nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Distrito Federal; e

c) R$ 200,00 para os residentes nos demais Estados, exceto para os empregados que receberem reembolso de táxi, passagens e lanches.

II- Fica estabelecido que o pagamento da ajuda de custo, incluindo mas sem se limitar, os referentes aos moldes acima expostos, aos empregados será feito em Folha de Pagamento, sempre no mês antecedente ao embarque e - diante da nova redação proposta pela lei 13.467/2017 – não possui natureza salarial.

III- A Empresa poderá conceder adiantamentos de salário para despesas de viagem a serviço, sempre que expressamente solicitado pelo funcionário, os quais não serão descontados do empregado desde que apresentada a Empresa a correspondente prestação de contas referente ao valor adiantado em até 1 (um) mês após o retorno da viagem. O não cumprimento autoriza a empresa a efetuar o desconto na folha de pagamento e/ou na rescisão de contrato de trabalho do total solicitado pelo empregado.

Auxílio Transporte

§14- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem aérea e reembolso de passagem rodoviária observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal da empresa.

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

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

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

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

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

§17- O tempo gasto no transporte fornecido ao empregado pela Empresa do ponto de apoio até o local de trabalho não será considerado como horas in itinere.

I- Nos termos do § 2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Auxílio Saúde

§18- A Empresa se compromete fornecer a seus empregados e dependentes, plano de assistência médica e odontológica, sem a contribuição mensal do empregado, sem natureza salarial e sem integrar a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT , e alínea "q" do §9º do art. 28 da lei 8.212/91. No entanto, poderá a empresa a seu critério e a qualquer tempo, alterar a modalidade e a forma do plano, sendo que tal beneficio não será estendido para os trabalhadores intermitentes que vierem a ser contratados, face a peculiaridade do trabalho intermitente

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

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

III- Para empregados inativos (afastados por causa acidentária/previdenciária) ou demitidos ainda dentro do prazo do aviso prévio, além do desconto em eventual remuneração variável prevista no inciso anterior, a manutenção nos planos de saúde e odontológico fica atrelada ao pagamento direto e exclusivo de cada inativo dos valores mensais sua coparticipação, mediante envio de boletos bancários para tal finalidade. Faculta-se a exclusão dos planos pelas empresas operadoras no caso de eventual inadimplência.

Seguro de Vida

§19- A Empresa fornecerá aos seus empregados seguro de vida em grupo no valor de 24 (vinte e quatro) vezes do salário base para os trabalhadores onshore, e 24 (vinte e quatro) vezes do valor do salário base mais adicionais para os trabalhadores offshore. Ficando ainda condicionado que os respectivos valores serão compensados em caso de possíveis condenações judiciais por danos.

Programa de Participação nos Resultados

§20- As partes por liberalidade estabelecem e ratificam por este aditivo - o Regulamento da Participação nos Lucros e Resultados - PLR de 2019, por Comissão de Empregados que segue anexo e passa a integrar o presente Acordo Coletivo para todos os fins de direito.

§21- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º art. 458 da CLT e alínea "q" do §9º do art. 28 da lei 8.212/91.

§22- 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

FLAVIO PICCIO
DIRETOR
SAIPEM DO BRASIL SERVICOS DE PETROLEO LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

PARTE I - CONDIÇÕES GERAIS DO PROGRAMA DE PLR 2019

1ª) OBJETIVO

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

2ª) COMPOSIÇÃO

Utilizando da faculdade prevista no artigo 2º, inciso I da Lei 10101/2000, a PLR de 2019 será instituída mediante negociação entre a empresa e seus empregados, organizados em **COMISSÃO PARITÁRIA – CPPLR**, escolhida pelas partes, da seguinte forma:

Saipem do Brasil: 03 membros (com mesmo número de suplentes); Empregados: 03 empregados regularmente eleitos entre os inscritos (com mesmo número de suplentes). Por lei, não há concessão de estabilidade aos eleitos;

3ª) VIGÊNCIA

O presente Programa de PLR da Saipem do Brasil refere-se ao período de 1º de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019.

4ª) ABRANGÊNCIA

O referido Programa abrangerá os empregados da Saipem do Brasil - filial Vitória/ES conforme indicado a seguir:

5ª) PROPORCIONALIDADE E EXCLUSÃO

5.1. Fica estabelecido que, para o recebimento integral da parcela relativa a PLR de 2019, o Empregado deverá fazer parte do quadro de empregados durante todo o período de vigência citada na cláusula segunda deste Programa. Os empregados contratados após a data de 1º de janeiro de 2019 receberão a PLR de forma proporcional aos dias trabalhados em 2019. Os empregados contratados após o término do referido período de vigência não fazem jus ao referido pagamento.

5.1.1. Os Empregados que se enquadrarem como elegíveis à PLR, na forma do item 5.1, farão jus ao pagamento proporcional, na razão de 1/12 avos relativamente ao tempo trabalhado, sendo considerado o dia 15 como a data de corte do mês. Fica excluído de qualquer contagem como período da PLR o período de aviso prévio, incluindo o prazo proporcional eventualmente acrescido pela lei (indenizado ou trabalhado).

5.1.2. Para os casos de transferência entre filiais o cálculo será realizado proporcionalmente ao período elegível trabalhado. Os empregados desligados ou afastados do serviço por doença, acidente de trabalho ou licença maternidade farão jus à PLR com base no período efetivamente trabalhado dentro da vigência do Programa, ou seja, período de 1º de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019.

5.1.3. Não farão jus ao pagamento da PLR:

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

b) Empregados admitidos no curso do ano de 2020;

c) Demitidos por justa causa;

d) Os empregados expatriados e impatriados, por possuírem condições mais vantajosas.

6ª) NÃO INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

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

PARTE II - CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PROGRAMA DE PLR 2019

7ª) VALOR PARA PAGAMENTO DA PLR 2019

As partes estabelecem que o valor a ser pago a título de PLR 2019 será equivalente a até 1 (um) salário base vigente no mês de DEZEMBRO/2019, aplicando-se as regras de elegibilidade e proporcionalidade do período trabalhado anunciadas nas cláusulas anteriores, bem como sendo estabelecidos indicadores gerenciais e individuais de acordo com as suas respectivas pesagens na apuração total do pagamento do referido Programa, de forma a justificar e proporcionalizar o pagamento, conforme critérios apresentados a seguir: **PLR = 1 salário base (DEZEMBRO/2019) / 12 x N° meses trabalhados em 2019**

7.1.A PLR é uma forma de estimular e reconhecer de forma clara e objetiva o esforço e o empenho de cada um dos empregados envolvidos no alcance das metas negociadas e estabelecidas conjuntamente. A PLR é um valor variável apurado por meio do atingimento das metas expostas a seguir, previamente estabelecidas, fortalecendo, assim, o sentido de parceria e o comprometimento em torno de desafios comuns.

7.2.O pagamento dos valores de Participação nos Lucros e Resultados, será efetuado **até o dia 30/04/2020.**

8. INDICADORES E METAS

8.1. A unidade abrangida neste Regulamento terá 02 (dois) indicadores: (i) gerencial e (ii) equipe, a serem atingidos de forma individualizada conforme a seguir se dispõe:

1. **1. INDICADOR GERENCIAL: Peso de atingimento do referido indicador: 60 %**
2. Necessidade de atingimento de, no mínimo, 60% do Plano de Metas (indicadores distribuídos entre os departamentos do projeto FPSO) proposto, medido e comunicado ao longo do ano de 2019, de modo a garantir o trabalho mútuo com foco na eficácia, qualidade total e eficiência da operação, na forma exposta no Anexo.

1. Vale ressaltar que o atingimento do Plano será mensurado através da média entre todos os indicadores aferidos, e que o pagamento da parcela referente a este indicador será proporcional ao atingimento das metas departamentais mensuradas, da seguinte forma:

ITEM	DESCRIÇÃO DO INDICADOR			
GERAL	Atingimento de, no mínimo, 60% do Plano de Metas do projeto, mínimo esperado (indicadores distribuídos entre os departamentos do projeto FPSO) proposto, medido e comunicado ao longo do ano de 2019 ~~2018~~, de modo a garantir o trabalho mútuo com foco na eficácia, qualidade total e eficiência da operação no anexo I.			
PARÂMETROS **(Cumprimento do Plano de Metas do projeto x % de atingimento do indicador PLR)**		**% esperada**	**% esperada**	**% esperada**
CUMPRIMENTO DO PLANO DE METAS DO PROJETO		**60%**	**70%**	**80%**
RESULTADO FINAL - APLICAÇÃO DA PROPORCIONALIDADE (%) PARA ATINGIMENTO DO INDICADOR ("x")¹		**50 + (x-60) *2,5**		

¹ - Onde:

- 50 representa o mínimo valor de 50% de atingimento do indicador para pagamento da PLR
- 60 representa o mínimo valor para o cumprimento do plano de metas do projeto
- "x" representa o valor % de atingimento do indicador
- 2,5 representa o coeficiente de inclinação da função de linearidade

1. **INDICADOR INDIVIDUAL: Peso de atingimento do referido indicador: 40%**

Ausência de Sanção Disciplinar à Perderá o direito ao percentual deste indicativo o funcionário que tiver em seus registros 01 (uma) advertência escrita ou 01 suspensão, que somente serão computadas a partir da comunicação interna quanto a aprovação das metas pela Comissão.

PARTE III - DISPOSIÇÕES FINAIS

9ª) COMPENSAÇÃO

9.1. Os valores pagos a título de PLR, com base no presente programa, serão compensados, caso a Saipem do Brasil venha a pagar qualquer parcela a esse título, em decorrência de legislação superveniente, Regulamento, convenção coletiva ou decisão judicial.

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

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

ANEXO II - ATA DE REUNIÃO COMISSÃO SAIPEM VITÓRIA

Anexo (PDF)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS GRUPO SAIPEM

Anexo (PDF)

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