ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000634/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR074281/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.102401/2020-11
DATA DO PROTOCOLO: 04/02/2020

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

SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA, CNPJ n. 04.954.351/0001-92, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). POMPILIO ARTHUR DE FARIA ROSA ;

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 janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

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**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Pelo presente Instrumento Particular, de um lado a empresa SUBSEA 7 DO BRASIL SERVIÇOS LTDA, e, de outro lado, os EMPREGADOS da empresa, neste ato representados pelos membros da **Comissão de Negociações** e vinculados ao **SINDITOB – SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL** estabelecem entre si, de comum acordo, o **Programa de Participação nos Resultados (OFFSHORE) – 2019-2020**,ora denominado de **PPR**, conforme critérios e condições a seguir.

1) FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E ESCOPO

1.1) O presente instrumento fundamenta-se no artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal e na Lei n° 10.101, de 19.12.2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, e tem como escopo fomentar a integração entre o capital e o trabalho e incentivar a produtividade.

1.2) O PPR destina-se à apuração e distribuição dos resultados relativos aos exercícios de 2019-2020 entre os empregados da SUBSEA 7 representados pelo **SINDITOB – SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL**, ora denominado SINDICATO.

1.3) Ficam excluídos do PPR:

a) Trabalhadores avulsos e autônomos;

b) Prestadores de serviço (empregados de terceiros);

c) Estrangeiros que estejam trabalhando no Brasil.

2) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 01/01/2019 a 31/12/2020, ou seja, será válido para os exercícios 2019 e 2020, não havendo relação entre eles.

3) VALOR

3.1) O valor a ser distribuído pela SUBSEA 7 em função do programa, ora denominado PPR, corresponderá a 15% do valor do salário nominal anual (neste caso, representado por 12 vezes o somatório do salário base + adicionais fixos), ou 1,8 salários mensais.

3.2) O pagamento efetivo do programa está diretamente ligado à consecução dos objetivos empresariais e metas individuais estabelecidos para cada um dos exercícios, conforme descrito na cláusula 5ª abaixo. O cálculo será proporcional a cada período embarcado nos diferentes barcos da frota.

4) ELEGIBILIDADE

O programa abrange apenas os empregados da EMPRESA, conforme condições a seguir:

4.1) Empregados admitidos em 2019 estarão elegíveis para o programa, mas receberão o PPR proporcional ao período em que estiverem ativos.

4.2) Os empregados que forem desligados por iniciativa da própria empresa terão direito ao recebimento do PPR proporcional, e serão elegíveis apenas aos meses em que estavam ativos.

4.3) Os empregados que pedirem demissão ou forem desligados por justa causa, não terão direito ao recebimento do PPR.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

4.4) É ainda requisito para elegibilidade que o empregado permaneça ativo, com exceção do critério listado no ponto 4.2 anterior.

4.5) Empregados afastados pelo INSS não têm direito ao recebimento integral do PPR, devendo receber apenas o valor proporcional ao tempo de atividade naquele exercício.

4.6) Empregados afastados por um período superior a 15 dias consecutivos dentro do mês perderão o mês correspondente.

5) IDENTIFICAÇÃO DOS OBJETIVOS E METAS

O PPR se baseia nos objetivos empresariais e é composto por 3 (três) pilares **independentes** entre si:

- 30%: Indicador **Financeiro e de Performance**
- 25%: Indicador **Conheça a sua função**
- 45%: Indicador **Siga as regras e cuide de seus colegas**

5.1) Fica acordado que, em virtude do atraso nas negociações, o resultado do 1º Semestre de 2019 será apurado considerando as regras anteriormente estabelecidas no Programa de Participação de Resultados de 2017 / 2018.

5.2) Fica estabelecido que, por se tratar de linha de negócio diferenciada, os objetivos empresariais da divisão I-tech serão:

- 30%: Indicador **Financeiro** (Atingimento de 80%)
- 35%: Indicador de **Treinamento**
- 35%: Indicador de **Cartão de Melhorias de Processos/Atividades**

6) CRITÉRIO PARA CONCESSÃO DO PPR A PARTIR DOS OBJETIVOS EMPRESARIAIS ESTABELECIDOS

6.1)Indicador **Financeiro e de Performance**

A métrica financeira e de performance será medida através dos resultados dos barcos da frota da empresa em uma escala percentual considerando os resultados alcançados.

Resultado Financeiro (20% do Bônus): Resultado medido pela frota / semestral

- Alcançar 100% do Budget = 100% do prêmio;

- Menor que 100% do Budget = 0% do prêmio.

Dano em Linha (10% do Bônus): Resultado medido por embarcação / semestral

- Dano <=1: 100% do prêmio;

- 1 < Dano <= 1.5: 50% do prêmio;

- 1.5 < Dano <= 2: 25% do prêmio;

- Dano >2: 0% do prêmio;

As metas e resultados financeiros serão semestrais e poderão ser revistos na ocorrência de algum evento fora da normalidade.

6.2)Indicador **Conheça a sua função**

Todos os colaboradores deverão estar com os treinamentos (Mandatórios e Requisitos Subsea 7) em dia, bem como atingir as metas estipuladas no Programa de Competências, denominado CAAP:

Treinamento (15% do Bônus): Resultado medido pela embarcação / mensal

- Alcançar 100% dos treinamentos mandatórios = 60% do prêmio;

- Alcançar 90% dos treinamentos requisitos Subsea 7 = 40% do prêmio;

- Não atingir as metas acima: 0% do prêmio.

CAAP (10% do Bônus): Resultado medido pela embarcação / mensal

- Alcançar 55% completados em Junho e 90% completados em Dezembro = 100% do prêmio;

- Não atingir as metas acima: 0% do prêmio.

6.3)Indicador **Siga as regras e cuide de seus colegas**

O **Programa de Cartões de Observação e Intervenção** visa identificar e controlar comportamentos e condições de desvios com os valores da Subsea 7 no ambiente de trabalho. É um programa de participação da força de trabalho, de forma preventiva e colaborativa para evitar condições e comportamentos que possam gerar acidentes ou prejuízos nos processos / equipamentos.

- **Cartão de Observação:** Comportamento identificado, mas que não é necessária a interrupção da atividade em andamento;
- **Cartão de Intervenção:** Interrupção da atividade em andamento.

Cartões de Observação (12,5% do Bônus): Resultado medido pela embarcação / mensal

- Emissão por no mínimo 90% dos colaboradores (POB) durante o embarque = 100% do prêmio;

- Emissão por no mínimo 80% dos colaboradores (POB) durante o embarque = 80% do prêmio;

- Emissão por no mínimo 70% dos colaboradores (POB) durante o embarque = 70% do prêmio;

- Emissão por no mínimo 60% dos colaboradores (POB) durante o embarque = 60% do prêmio;

- Emissão abaixo de 60% dos colaboradores (POB) durante o embarque = 0% do prêmio;

Cartões de Intervenção (12,5% do Bônus): Resultado medido pela embarcação / mensal

- Emissão por no mínimo 90% dos emissores durante o embarque = 100% do prêmio;

- Emissão por no mínimo 80% dos emissores durante o embarque = 80% do prêmio;

- Emissão por no mínimo 70% dos emissores durante o embarque = 70% do prêmio;

- Emissão abaixo de 70% dos emissores durante o embarque = 0% do prêmio;

O **Programa de Verificação de Conformidade nos Processos / Procedimentos**, visa manter a operação dentro dos critérios estabelecidos para que se tenha uma excelência na operação.

VCP (20% do Bônus): Resultado medido pela embarcação / semestral

- Alcançar 100% dos VCPS planejados = 100% do prêmio;

- Não atingir a meta acima: 0% do prêmio.

6.4) METAS INDIVIDUAIS

Sistema de Frequencia: Falta de preenchimento não justificada de horas ou aprovação de horas ao fechamento de cada mês - Perda de 1 mês da PPR por cada mês incompleto;

Ação Disciplinar: Recebimento de qualquer tipo de advertência - Perda de 1 mês da PPR por cada advertência recebida;

Frequencia de embarque: Redução ou crescimento proporcional de acordo com o número de dias embarcados / meta de embarque - Perda ou ganho proporcional;

Falta em treinamento ou embarque: Falta injustificada a treinamento ou embarque confirmado - Perda de 1 mês da PPR por cada falta;

Documentação obrigatória: Documentação obrigatória para embarque fora da validade - Perda de 1 mês da PPR por documento.

Nota: ASO/STCW/CBSP não bastam estar em dia, mas devem ser renovados sempre de acordo com o prazo/antecedência estabelecida pela companhia

O colaborador offshore deverá embarcar **pelo menos 82 dias** a cada semestre para receber 100% do valor da PPR no semestre correspondente, podendo também receber mais do que os 100%, caso embarque além de sua jornada normal de trabalho.

Considerando-se faltas justificadas aquelas aplicadas pela legislação em vigor, cada falta injustificada a **um embarque** confirmado acarreta na perda de 1/6 do bônus, ou seja, 1 mês de PPR. Não serão levados em consideração os embarques não efetuados por motivos operacionais da empresa alheios à vontade do colaborador.

Considerando-se faltas justificadas aquelas aplicadas pela legislação em vigor, cada falta injustificada a **um treinamento** confirmado acarreta na perda de 1/6 do bônus, ou seja, 1 mês de PPR.

Recebimento de **qualquer tipo de advertência** acarreta na perda de 1/6 do bônus.

O colaborador deverá manter **toda a documentação obrigatório para embarque dentro da validade**. Cada documento obrigatório (ASO/STCW/CBSP) não renovado de acordo com o prazo/antecedência estabelecida pela companhia, acarreta na perda de 1/6 do bônus. Não será levada em consideração a perda de validade por motivo alheio à vontade do colaborador.

Os resultados das metas serão divulgados semestralmente pelo setor de Recursos Humanos.

7) DATA DE PAGAMENTOS

Regra dos critérios	Período de Apuração	Data de Pagamento
Regra Antiga (Acordo 2017/2018)	Janeiro/2019 – Junho/2019	Assim que o ACT estiver assinado
Regra Nova (Acordo 2019/2020)	Julho/2019 – Dezembro/2019	abr-2020
	Janeiro/2020 – Junho/2020	out-2020
	Julho/2020 – Dezembro/2020	abr-2021

8) DISPOSIÇÕES FINAIS

As regras aqui definidas foram frutos da livre negociação entre a EMPRESA e os EMPREGADOS, sendo claras e objetivas, acessíveis a todos os participantes, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

A participação dos EMPREGADOS nos lucros e resultados da EMPRESA obedece critérios previamente acordados e eventuais divergências decorrentes da aplicação do presente programa deverão, primeiramente, ser dirimidas internamente mediante entendimentos entre a EMPRESA, EMPREGADOS e SINDICATO.

9) 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.

10) 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 as 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.

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

POMPILIO ARTHUR DE FARIA ROSA
PROCURADOR
SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE POSSE 2019-2020 COMISSÃO EMPREGADOS SUBSEA7

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA COMISSÃO EMPREGADOS SUBSEA7

Anexo (PDF)

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