

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001014/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017144/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.105289/2023-12
DATA DO PROTOCOLO: 27/04/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO UNICA DOS PETROLEIROS, CNPJ n. 40.368.151/0001-11, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO AURELIO PARODI DE ANDRADE;

E

BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 42.087.254/0001-39, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). ANA PAULA DE SOUZA ANSEL CAPUTO;

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 maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Petroleiros**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIOS

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de maio de 2022, para os seus empregados vinculados aos Sindicatos, com salário base até R\$9.000,00 (nove mil reais), reajuste salarial de acordo com o índice de 12,13% (dez por cento) (IPCA), incidente sobre os salários vigentes no mês de abril de 2022.

Parágrafo 1º - A EMPRESA concederá, a partir de 1º de maio de 2022, reajuste salarial no valor fixo de R\$1.091,70 (um mil e noventa e um reais e setenta centavos) a todos os seus empregados com salário base superior ou igual a R\$9.000,01 (oito mil reais e um centavo), incidente sobre o salário base vigente em abril de 2022.

Parágrafo 2º - A EMPRESA poderá compensar quaisquer reajustes, antecipações e aumentos, concedidos até a assinatura do presente acordo coletivo, em especial, a antecipação concedida em julho de 2022, salvo

os decorrentes de término de aprendizagem, transferência e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo 3º - Tendo em vista a peculiaridade destas categorias, estarão excluídos dos reajustes previstos nesta Cláusula 03, os empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, respeitando-se as normas e limitações impostas pela legislação local.

Parágrafo 4º - Todas as condições previstas no presente ACT serão praticadas pela EMPRESA a partir de 1º de maio de 2022, conforme o caso, inclusive no que diz respeito às cláusulas econômicas ajustadas neste instrumento coletivo. Eventuais diferenças decorrentes a partir de maio de 2002, serão pagas, de uma só vez, na folha de pagamento no mês da assinatura do ACT, desde que a assinatura se dê até o dia 15 daquele mês. Sendo o ACT assinado após o dia 15, o pagamento ocorrerá no fechamento da folha do mês subsequente à assinatura do ACT.

Parágrafo 5º - Os salários dos trabalhadores admitidos entre 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de contratação, de acordo com os critérios abaixo estabelecidos.

| Mês da admissão | Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão | | |
|------------------------|--|--|---|
| Maio/21 | 10% | Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo | |
| Junho/21 | 9,13% | | |
| Julho/21 | 8,3% | | |
| Agosto/21 | 7,47% | | |
| Setembro/21 | 6,64% | | |
| Outubro/21 | 5,81% | | |
| Novembro/21 | 4,98% | | |
| Dezembro/21 | 4,15% | | |
| Janeiro/22 | 3,32% | | CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS |
| Fevereiro/22 | 2,49% | | |
| Março/22 | 1,66% | | |
| Abril/22 | 0,83% | | |

A EMPRESA se compromete a pagar os salários de todos os empregados até o último dia útil do mês.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A **EMPRESA** antecipará o pagamento, desde que solicitado, conforme a lei, por ocasião das férias, de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário (décimo terceiro), baseado no salário do mês vigente ao pagamento, podendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento previsto em Lei.

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - CESTA DE NATAL

A **EMPRESA** concederá a todos os seus empregados, até meados de dezembro de **2022**, uma cesta de natal no valor não inferior a **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**.

Parágrafo único - A **EMPRESA**, se preferir, poderá creditar o valor equivalente à cesta de natal no cartão de vale alimentação dos empregados.

Outros Adicionais

CLÁUSULA SÉTIMA - 1/3 DAS HORAS

Excluindo-se os empregados em regime da Lei 5.811/72, os empregados que não perceberem adicional mensal de 20% de sobreaviso, quando permanecerem em suas residências à disposição da **EMPRESA** dentro de uma escala pré-fixada receberão 1/3 das horas, calculadas sobre seu salário básico.

Parágrafo Único – Os empregados em sobreaviso sujeito ao adicional de 1/3 da hora, na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no *caput*.

CLÁUSULA OITAVA - BONUS DE EMBARQUE

A **EMPRESA** reconhece que o valor pago a título de bônus de embarque integram a remuneração dos seus empregados para todos os efeitos, inclusive, fundiários e previdenciários.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - TICKET ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá para todos os seus empregados, o valor mensal de **R\$872,48 (oitocentos e setenta e dois reais e quarenta e oito centavos) de ticket alimentação**, inclusive aos afastados por motivos de auxílio-doença, licença-maternidade, acidente de trabalho ou doença ocupacional, estes pelo período de até 12 (doze) meses contados da primeira data de afastamento.

Parágrafo 1º – O referido ticket deverá ser fornecido até o último dia útil do mês.

Parágrafo 2º - Para os empregados de regime offshore que tiverem o tíquete refeição convolado em tíquete alimentação no ano de 2022, a **EMPRESA** concederá tíquete alimentação no valor mensal de **R\$923,25 (novecentos e vinte e três reais e vinte e cinco centavos)**.

Parágrafo 3º – Fica estabelecido que o benefício previsto nesta cláusula não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

Parágrafo 4º - A **EMPRESA** se comprometerá a efetuar o pagamento retroativo a maio de 2022 do tíquete alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET REFEIÇÃO

A **EMPRESA** concederá aos seus empregados ativos, mensalmente, inclusive durante as férias, 22 (vinte e duas) unidades de ticket refeição, no valor unitário de **R\$36,77 (trinta e seis reais e setenta e sete centavos)**, **correspondente a um dia de trabalho** a partir de 1º de maio de 2022.

Parágrafo 1º - O ticket-refeição não será concedido enquanto o empregado estiver *offshore*, eis que ele/ela já disporá de alimentação quando embarcado, conforme previsto na cláusula 12. No entanto, quando o empregado estiver trabalhando na base da **EMPRESA** em terra, ele/ela fará jus a uma unidade de ticket-refeição por dia de trabalho na base.

Parágrafo 2º - Fica estabelecido que o benefício previsto no *caput* não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Com exceção dos empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, a **EMPRESA** fornecerá aos seus empregados

ativos, Plano de Assistência Médica e Odontológica, incluindo seus dependentes, sem custo para os empregados, enquanto vigente o contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro – O mesmo Plano de Assistência Médica e Odontológica também será fornecido por até 01 (um) ano aos empregados afastados por auxílio-doença e seus dependentes cadastrados na data de afastamento ocasião em que será cancelado automaticamente, independente de notificação. Caso, por qualquer razão, o plano de saúde não seja cancelado automaticamente, referido cancelamento poderá ocorrer a qualquer tempo após 01 (um) ano do afastamento, eis que o plano previsto na cláusula 14, em nenhuma hipótese, caracterizará direito adquirido ou expectativa de direito após 12 meses de afastamento.

Parágrafo Segundo – O mesmo Plano de Assistência Médica e Odontológica também será fornecido sem limitação de prazo aos empregados afastados por licença maternidade, doença ocupacional ou acidente de trabalho reconhecido pelo INSS e seus dependentes cadastrados na data de afastamento.

Parágrafo Terceiro – O mesmo Plano de Assistência Médica e Odontologia previsto no *caput* dará cobertura a todos os dependentes diretos do empregado, filho(a)(s) até 21 anos ou até 24 anos, se universitário(s) ou ainda portadores de necessidades especiais, esposo(a), companheiro(a), comprovados mediante apresentação de cópia da certidão de nascimento de filho(s) em comum, certidão de casamento, declaração de IR ou de União Estável.

Parágrafo Quarto - Em caso de morte do empregado por acidente no trabalho ou doença ocupacional, a **EMPRESA** continuará a fornecer o Plano de Assistência Médica e Odontológica aos seus dependentes legais por até 05 (cinco) anos, sem ônus para estes dependentes.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

Com exceção dos empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, a **EMPRESA** fornecerá (i) às suas empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção; e (ii) aos empregados solteiros, 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, o sistema de reembolso-creche, mediante apresentação de nota fiscal ou recibo de pagamento de mensalidade, tendo como base o valor mensal de até **R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais)** a partir de **1º de maio de 2022** e por um período de até 12 (doze) meses a contar do retorno da licença maternidade para as empregadas ou por um período de 12 (doze) meses contados a partir do quinto mês de vida do menor que der causa ao pedido de reembolso-creche pelos empregados.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** deverá fornecer aos seus empregados, além do seguro contra acidente do trabalho obrigatório feito junto ao INSS, outro plano de seguro de vida e acidentes pessoais, conforme política da **EMPRESA**.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL

A **EMPRESA** fornecerá auxílio-funeral através do plano de seguro de vida e acidentes pessoais, sem qualquer custo para os empregados, nos termos da apólice vigente da EMPRESA

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A **EMPRESA** manterá o empréstimo com desconto em folha de pagamento (empréstimo consignado) para todos os seus empregados com os Bancos já conveniados.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADA GESTANTE

A **EMPRESA** garante emprego e salário à empregada gestante nos termos da legislação vigente.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO

A **EMPRESA** garante emprego ou salário, por 01 (um) ano ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessão do auxílio-doença acidentário pelo INSS. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão do contrato com base na legislação em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

A **EMPRESA** assegura as mesmas garantias de emprego ou salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que reconhecidamente comprovada pelo órgão de saúde da **EMPRESA** ou pelo órgão competente da Previdência Social (INSS).

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Para os empregados que forem desligados pela EMPRESA sem justa causa nos 24 meses que antecedem à data em que se tornariam elegíveis à aposentadoria integral pelo INSS, seja ela por idade ou por contribuição, a **EMPRESA** arcará com as contribuições previdenciárias faltantes para que estes completem o número de contribuições necessários para que façam jus ao benefício da aposentadoria, desde que haja comunicação, por escrito, do empregado à **EMPRESA** comprovando a sua condição de elegibilidade em um prazo de até 10 (dez) dias após o desligamento.

Parágrafo Primeiro – A presente cláusula não garante ao empregado estabilidade pré- aposentadoria ou de qualquer outra espécie, mas tão somente o direito ao pagamento de contribuições previdenciárias em seu benefício por um período máximo de até 24 meses entre a comunicação de seu desligamento e a sua elegibilidade a aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos nela previstos. Caso o empregado não comprove no prazo indicado a condição de pré-aposentadoria nos moldes estipulados, perderá automaticamente o direito às contribuições previdenciárias.

Parágrafo Segundo – O valor das contribuições previdenciárias que será pago irá observar o mesmo padrão das contribuições feitas em favor do empregado enquanto seu contrato de trabalho estava ativo, não podendo exceder os valores até então dispendidos pela EMPRESA.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERINIDADE

Quando houver interinidade, ou seja, a necessidade de substituição temporária do trabalhador na sua função, o empregado receberá desde o primeiro dia da substituição, observado o enunciado da Súmula 159 do TST, o salário contratual do empregado substituído desconsideradas as vantagens pessoais auferidas por este último.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica acordado entre as PARTES, que os Empregados poderão requerer redução da jornada de trabalho, para 30 ou 26 horas semanais, com a respectiva redução proporcional do salário, nos termos da política da **EMPRESA** a esse respeito.

Aos empregados que fazem jus ao controle de jornada, contratos de regime parcial de 30 horas não será permitida a realização de horas extras e contratos 26 horas semanais será permitido realizar no máximo 6 horas extras por semana, com limite diário de jornada de 10h.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA SEMANAL ADMINISTRATIVO

Fica estabelecido entre as Partes que a jornada semanal de trabalho para o pessoal em regime administrativo obedecerá a limitação prevista na legislação sendo assim, os empregados das áreas administrativas tanto do Rio de Janeiro como das bases operativas estão sujeitos a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 40^a semanal. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com o que determina a legislação ou compensadas na forma do que permite este Acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS OS EMPREGADOS QUE EXERÇAM CARGOS DE CONFIANÇA

Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança, assim considerados, para efeitos deste Acordo, aqueles que disponham de poderes de decisão, substituindo o empregador ou se equiparando aos gerentes, coordenadores e chefes de departamento ou filial, ou tendo recebido mandado tácito ou formal outorgando-lhes poderes de representação, tendo subordinados e, portanto podendo decidir sobre admissões ou demissões e/ou ainda aqueles que, por força dos cargos que ocuparem, como os engenheiros de venda e profissionais de marketing, dispuserem de autonomia tendo a livre disposição do tempo para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier, tendo em vista que suas funções, por terem notória flexibilidade de horários, se tornam incompatíveis com fixação de horário de trabalho nos termos do artigo 62, inciso I e II da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO PARA O PESSOAL SOB A LEI 5.811/72

Fica estabelecido entre as Partes que a jornada semanal de trabalho para o pessoal sob a Lei 5.811/72 obedecerá a limitação prevista na legislação. Para os empregados das áreas operacionais que embarcam para trabalho *offshore* ou em áreas terrestres consideradas remotas aplicar-se-á o regime de sobreaviso da Lei 5.811/72, que estipula que os empregados que desenvolvam as atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de

poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, trabalhem uma jornada de 12 (doze) horas por dia, consecutivas ou não, quando embarcados, fazendo jus a 01 (um) dia de folga para cada dia embarcado ou em área remota.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados em regime em sobreaviso serão pagos os seguintes adicionais:

- § Adicional de Periculosidade de 30 % (trinta por cento), a ser calculado sobre o valor do salário base;
- § Adicional de Sobreaviso de 20 % (vinte por cento), a ser calculado sobre o valor do salário base.

Parágrafo Segundo – Aos empregados que embarcam eventualmente, a **EMPRESA** pagará o Adicional de Sobreaviso previsto pela Lei 5.811/72 de forma proporcional aos dias efetivamente embarcados, salvo os casos em que o pagamento deste adicional fixo já esteja sendo praticado com habitualidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME MISTO

Levando-se em consideração que o sistema de embarque praticado pela **EMPRESA** depende das necessidades dos seus clientes, as quais não são regulares nem periódicas, entende-se que os períodos de trabalho embarcado ou em operação terrestre remota dos empregados nem sempre se darão com a regularidade estabelecida na Lei 5.811/72. Para lidar com esta característica do mercado em que a **EMPRESA** atua, fica estabelecido o regime misto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS E HORAS EXTRAS

Fica estabelecido aos empregados, excluídas as áreas de manutenção e operações de campo, de comum acordo entre as Partes, a implementação de um “Banco de Horas”, nos termos do art. 59 da CLT, o qual será formado por Débitos e Créditos de Horas, sendo que, por débito, entende-se as horas a favor da **EMPRESA** e por crédito considera-se as horas a favor do empregado, possibilitando à **EMPRESA** adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços. As horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a “quitação” das horas excedentes, na proporção 1 hora extra por 1 hora de descanso (1x1). O Banco de Horas terá uma limitação de 06 (seis) meses de prazo e 02 (duas) horas extras diárias. As horas extras acumuladas nesse período e não compensadas deverão ser pagas pela **EMPRESA** em até 06 (seis) meses, contados a partir a data de implementação, iniciando-se, em seguida, a formatação de um novo prazo de “Banco de Horas”.

Parágrafo Primeiro – Ao final do prazo fixado no caput (06 meses), não tendo havido a compensação das horas extras realizadas, estas deverão ser pagas, podendo no máximo 10 (dez) dessas horas permanecer acumuladas no Banco de Horas.

Parágrafo Segundo – As horas extras para os empregados submetidos a controle de horário serão apuradas mediante controle de ponto, salvo motivos de força maior ou caso fortuito.

Parágrafo Terceiro – O cálculo das horas extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento, em regime de sobreaviso de 12 (doze) horas, será feito aplicando-se o divisor de 180 horas.

Parágrafo Quarto – O cálculo das horas extras para o pessoal que trabalha no regime administrativo será feito aplicando-se o divisor de 200 horas.

Parágrafo Quinto – A **EMPRESA** se compromete a não realizar cursos e treinamentos considerados obrigatórios no período de folga dos empregados fazendo seus melhores esforços para que estes sejam realizados dentro do expediente normal de trabalho.

Parágrafo Sexto – As horas extras realizadas pelo(a) empregado(a) deverão ser compensadas durante o período de vigência do banco de horas. Do contrário, a EMPRESA e o empregado se obrigam a:

I- A EMPRESA quitará através de folha de pagamento no 1º mês subsequente ao término do ciclo do Banco de Horas o eventual crédito de horas existentes, aplicando-lhe o percentual vigente na data da realização do respectivo trabalho extraordinário.

II- As horas negativas no presente banco de horas (débito), caso não compensadas até a data limite de vigência do acordo, serão descontadas ao término da vigência do banco de horas, salvo nas hipóteses abaixo (§9º).

Parágrafo Sétimo – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a EMPRESA pagará junto às verbas rescisórias o saldo credor de horas aplicando-lhe o percentual vigente na data da realização do respectivo trabalho extraordinário.

I- Na rescisão sem justa causa, o saldo devedor será assumido pela EMPRESA, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por justa causa, hipóteses em que haverá o desconto das horas negativas no pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS

- Fica estabelecido aos empregados das áreas de manutenção e operações de campo, de comum acordo entre as Partes, possibilitando à **EMPRESA** adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços. Nesse sentido, o início das folgas a que o empregado fizer jus dar-se-á imediatamente após cada desembarque, sendo-lhe assegurado o gozo imediato de pelo menos 1/3 das folgas a que faria jus. Eventuais folgas não concedidas poderão ser gozadas até o final mês subsequente de cada desembarque.

Parágrafo Primeiro- As folgas não gozadas no período estabelecido no caput da presente cláusula serão indenizadas em até 120 (cento e vinte) dias, a partir de cada desembarque.

Parágrafo Segundo - Para fins de melhor compreensão da presente cláusula, exemplifica-se:

Exemplo: Trabalhador embarca por 15 dias - de 01 a 15 de março, desembarcando no dia 15.

- § Adquire direito a 15 dias de folga;
- § Goza, imediatamente após o desembarque, no mínimo 5 dias de folga de 16 a 20 de março;
- § Os demais 10 dias de folgas, caso não usufruídos imediatamente após o desembarque, poderão ser usufruídos até o dia 30 de abril.
- § Após 30 de abril, as folgas não concedidas deverão ser pagas até o dia 15 de julho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DOS EMPREGADOS DOS SETORES DE WIRELINE, BEACON, GEOSCIENCE, COPILOT

Os empregados dos setores de wireline, beacon, geoscience, copilot e RTO que trabalham em atividade de apoio ao trabalho offshore/ remoto e, portanto, devem desempenhar suas atividades no mesmo horário dos empregados offshore/ remoto, cumprirão uma jornada de trabalho efetiva de 12 (doze) horas diárias.

Parágrafo primeiro - Considerando que embora os empregados dos setores wireline, beacon, geoscience, copilot e RTO trabalhem em jornada de 12 horas, estes gozam de repouso para alimentação e descanso, e podem usufruir de seu intervalo interjornadas livremente, estes terão direito a 01 (um) dia de folga para cada 1 (um) dia de trabalho neste regime.

Parágrafo segundo - Serão consideradas como “extraordinárias” as horas trabalhadas além da 12^a (décima segunda) diária, as quais não descaracterizam esse regime.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FERIADOS DOBRADINHA

- Os empregados offshore da **EMPRESA** que, porventura, trabalharem nos dias 7/09/2022, 12/10/2022, 25/12/2022, 1º /01/2023, na Sexta-feira da Paixão e 1º/05/2023, receberão, em folha de pagamento, o valor equivalente a 01 (um) dia de salário base sob a rubrica "DOBRADINHA".

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A **EMPRESA** encontra-se inscrita no Programa Empresa Cidadã, o qual estende o período da licença maternidade para 6 (seis) meses e da licença paternidade para 20 (vinte) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DE SALUBRIDADE E SEGURANÇA.

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

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LAVAGEM DE UNIFORMES

A **EMPRESA** responsabilizar-se-á pela lavagem dos uniformes dos empregados que trabalham na área operacional, sendo que seu custo não será configurado benefício ou remuneração ao empregado (NR-6).

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES DA CIPA

A **EMPRESA** garante a comunicação das eleições da CIPA aos **SINDICATOS** com antecedência de 10 (dez) dias, fornecendo aos SINDICATOS, sempre que solicitada, a distribuição dos setores correspondentes a cada representante dos empregados candidatos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO DO REPRESENTANTE DA DIREÇÃO SINDICAL NAS REUNIÕES DA CIPA

A **EMPRESA** permitirá a participação do representante da direção sindical nas reuniões da CIPA, desde que previamente autorizado por escrito pela **EMPRESA** com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

De acordo com o previsto no subitem 7.5.11 da NR-07 o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado até 10 (dez) dias contados do término do contrato de trabalho, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO AFASTADO PELO INSS

Em caso de doença ou acidente que venha a manter o empregado afastado pelo Instituto Nacional do Seguro Social, a **EMPRESA** arcará no primeiro mês de afastamento com o salário integral do empregado. Quanto aos meses subsequentes, se persistir o afastamento pelo INSS, a **EMPRESA** complementarará o salário do empregado conforme tempo e forma expostos na tabela abaixo:

| Tempo de afastamento | Complementação Salarial – INSS |
|------------------------------------|---|
| a) de 02 a 03 meses de afastamento | A empresa calculará o salário bruto, deduzido o valor do benefício recebido do INSS e fará o pagamento da complementação salarial referente à diferença, de modo que o valor recebido do INSS |

| | |
|---------------------------------|--|
| | adicionado à complementação salarial paga pela EMPRESA perfaça o valor do salário do empregado. |
| b) de 04 até 06 meses | A complementação da empresa ficará limitada a 80% (oitenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na hipótese anterior. |
| c) de 07 até 09 meses | A complementação da Empresa ficará limitada a 60% (sessenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na primeira hipótese. |
| d) de 10 até 12 meses | A complementação da empresa ficará limitada a 40% (quarenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na primeira hipótese. |
| e) Após 12 meses de afastamento | A empresa deixará de pagar a complementação salarial. |

Parágrafo Primeiro - As hipóteses das letras B, C e D observarão os critérios estabelecidos na letra A. Caso a empresa, por qualquer equívoco, ultrapasse o pagamento da complementação a partir de 12 meses de afastamento, o valor pago pela EMPRESA deverá ser devolvido pelo empregado, que autoriza a dedução salarial e de suas verbas rescisórias, eis que a verba prevista na cláusula 06, em nenhuma hipótese, caracterizará direito adquirido ou expectativa de direito após 12 meses de afastamento.

Parágrafo Segundo - O imposto de renda será deduzido da complementação salarial a ser paga pela EMPRESA.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA

Não será submetido a punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CAT

A **EMPRESA** assegura o encaminhamento aos **SINDICATOS** no prazo de 24 (vinte e quatro) horas úteis, conforme a legislação vigente, da cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), que será emitida conforme critério de avaliação do médico do trabalho responsável, nos termos do item 7.5.19.5 da NR-07.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FILIAÇÃO SINDICAL

Os empregados das EMPRESAS se tornarão associados ao SINDICATO mediante a deliberação em Assembleia Geral, especialmente convocada para este fim, amplamente divulgada nos locais de trabalho, e observando o quórum da lei. No prazo de 60 (sessenta dias) dias a partir da comunicação pelo SINDICATO à EMPRESA, durante o qual não será cobrada a mensalidade associativa dos novos associados, o empregado poderá manifestar sua discordância da associação ao SINDICATO, por escrito e diretamente à EMPRESA, cabendo a esta enviar cópia da manifestação ao sindicato, através do e-mail setorprivado@sindipetronf.org.br, assim respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro - Observado o prazo referido no caput, os empregados que não se manifestarem em discordância serão considerados associados ao sindicato, para todos os fins de direito.

Parágrafo Segundo - A qualquer tempo o empregado poderá, espontânea e individualmente, se desfilar, bastando o encaminhamento de correio eletrônico ao sindicato, ou o comparecimento à sede ou delegacia sindical para exercer seu direito constitucional de desfiliação.

Parágrafo Terceiro - Os empregados das EMPRESAS filiados ao Sindipetro-NF, na forma estabelecida pelo caput pela presente cláusula, serão descontados na importância de 1% do salário líquido (remuneração) pago pela EMPRESA.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACESSO DA DIRETORIA SINDICAL NA EMPRESA

A **EMPRESA** garantirá livre acesso nas suas dependências à diretoria dos **SINDICATOS**, desde que previamente autorizados por escrito pela **EMPRESA** com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações trabalhistas dos empregados da **EMPRESA** com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço serão realizadas nos **SINDICATOS**.

Parágrafo 1º - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, documentação pre- vista no PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) em vigor.

Parágrafo 2º - A não entrega do PPP por ocasião da rescisão, desde que por motivo justificado e com o compromisso de entrega dentro do prazo máximo de 30 dias, não deverá obstar a homo- logação da rescisão, evitando-se assim maiores prejuízos ao trabalhador.

Parágrafo 3º - As homologações serão realizadas na modalidade virtual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS

A **EMPRESA** encaminhará para os **SINDICATOS** mensalmente a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como valores descontados, repassando para a entidade até o dia 05 (cinco) do mês subsequente.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA REPRESENTAÇÃO

A EMPRESA reconhece, na forma da Lei, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico/Petroleiro do Estado da Bahia -CNPJ 03.912.059/0001-44, Sindicato dos Trabalhadores das Empresas de Pesquisa, Exploração, Perfuração, Produção, Refino, Armazenagem, Transporte, Transferência do Petróleo e Distribuição de seus Derivados e de Gás Natural, Geração de Energia Oriunda do Petróleo, Petroquímicas, Químicas e Empresas Prestadoras de Serviços nas Aludidas Atividades Econômicas de Petróleo no Estado do Rio Grande do Norte -CNPJ 08.554.875/0001-47, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Exploração, Perfuração, Extração e Produção de Pe- tróleo nos Municípios de São Mateus, Linhares, Conceição da Barra e Jaguaré -CNPJ 31.787.989/0001-59, Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense - CNPJ 01.322.648/0001-47, como representantes dos seus empregados que trabalham nos estados da Bahia, Rio Grande do Norte, Rio de Janeiro (Norte Fluminense) e Espírito Santo, entidades estas filiadas a FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS-FUP.

Parágrafo Único - A EMPRESA, os SINDICATOS e os empregados da EMPRESA representados pelos SINDICATOS se comprometem a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DELEGADO SINDICAL

Fica assegurada ao empregado eleito delegado sindical, sua estabilidade no emprego, durante o mandato e até 1 (um) ano após o mandato, exceto por falta grave devidamente comprovada na forma da lei ou extinção de atividade do estabelecimento.

Parágrafo Único – Poderá ser eleito, no máximo, 1 (um) empregado da **EMPRESA** como delegado sindical em cada mandato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DO DELEGADO SINDICAL

A **EMPRESA** se compromete, desde que solicitado por escrito **pelos SINDICATOS**, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o delegado sindical somente para desempenhar atividades sindicais, sem prejuízo da sua remuneração.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INICIO DAS NEGOCIAÇÕES

Concordam as partes, ainda, que no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações visando à repactuação e/ou à revisão do mesmo.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - NÃO CARATER SALARIAL DOS BENEFÍCIOS

As partes signatárias deste Acordo Coletivo desde já concordam que os benefícios previstos nas cláusulas anteriores constantes do tópico “DOS BENEFÍCIOS”, não têm caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da **EMPRESA** para quaisquer finalidades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO ACT

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro - A **EMPRESA** se compromete a verificar, discutir e buscar soluções em relação às reclamações dos seus empregados perante este **SINDICATO**, o que será avaliado e discutido em mesas de negociação específicas para este fim, de frequência trimestral, ao longo do período de vigência do presente acordo coletivo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo será realizada em conformidade com o artigo 615 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES MAIS VANTAJOSAS

As disposições mais vantajosas praticadas pela **EMPRESA** prevalecerão sobre o presente Acordo e passarão a integrá-lo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

}

MARCO AURELIO PARODI DE ANDRADE
Procurador
FEDERACAO UNICA DOS PETROLEIROS

ANA PAULA DE SOUZA ANSEL CAPUTO
Administrador
BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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