

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00026/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/02/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057039/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.115682/2022-33
DATA DO PROTOCOLO: 17/12/2022

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

ENGIE SOLUCOES DE OPERACAO E MANUTENCAO LTDA., CNPJ n. 01.528.374/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MATHEUS AMORIM e por seu Diretor, Sr(a). VITAL ADRIANI NADIN;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

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 **AM, BA, CE, ES, PE e RN**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

Parágrafo 1º - Fica garantido aos empregados o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês, relativo a competência imediatamente anterior.

Parágrafo 2º - Será obrigatório o fornecimento de comprovante de pagamentos efetuados aos empregados, discriminando as verbas pagas e respectivos descontos, bem como o valor relativo ao recolhimento do FGTS.

Parágrafo 3º - O empregado admitido para a função de outro, ou similar, fará jus ao salário base do anterior, sem considerar as vantagens pessoais, observando o que determina o artigo 461 da CLT e seus parágrafos bem como a Lei nº 13.467/17.

Parágrafo 4º - Fica vedada a cobrança de indenização do empregado pelo extravio de material de trabalho, salvo se comprovado dolo ou culpa do mesmo.

Parágrafo 5º - Enquanto perdurar a substituição, independente de tempo e do motivo, o empregado substituído fará jus ao salário e gratificação de função contratuais do substituído, observando os limites do art. 461 da Lei nº 13.467/17.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO E PISO SALARIAL

Parágrafo 1º - Ajusta-se como piso normativo mínimo aplicável para todos empregados o valor de R\$1.776,92 (hum mil, setecentos e setenta e seis reais e noventa e dois centavos), relativo a uma carga horária de 44 horas semanais (220 horas mensais).

Parágrafo 2º - A partir de 01.04.2022 será concedido um reajuste salarial para todos empregados abrangidos por esta Norma Coletiva, no percentual do 12,46 % sobre os salários vigentes em 31.03.2021, observado o teto salarial de R\$ 9.999,99 (nove mil, novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos). Para os salário que ultrapassem esse teto salarial, o reajuste corresponderá exclusivamente a incorporação do valor fixo de R\$ 1.247,00 (hum mil duzentos e quarenta e sete reais).

Parágrafo 3º - As antecipações, correções ou reajustes espontâneos ou compulsórios anteriormente concedidos (por via administrativa ou judicial), poderão ser compensados com o reajuste previsto no item anterior.

Parágrafo 5º - Ainda, em razão da equalização da data-base promovida nesta cláusula, os salários dos empregados da Empresa serão reajustados anualmente na nova data base prevista neste instrumento, não sendo aplicável aos empregados da Empregadora às Convenções Coletivas de Trabalho firmadas por outras entidades sindicais.

Parágrafo 6º - As FEDERAÇÕES se comprometem a enviar a pauta de reivindicações dos trabalhadores sempre com antecedência de 60 dias, antes da data-base, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação com a EMPREGADORA.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA QUINTA - 13º SALÁRIO

Paragrafo 1º - Mediante opção do empregado a ser feita por escrito, quando da solicitação das férias no sistema, o mesmo poderá solicitar a Empregadora o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro). A Antecipação a pedido do empregado da 1º parcela do 13º salário poderá ser feito em qualquer época do ano, com antecedência mínima de 45 dias para fechamento de folha e procedimentos administrativos da empresa. Essa condição só será possível caso o empregado não tenha solicitado a antecipação da 1º parcela nas férias.

Paragrafo 2º- O empregado que realizar a solicitação via software até a data que será divulgada pela empregadora, receberá o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) junto com o pagamento do mês de Julho.

Parágrafo 3º - Aos que não comunicarem por escrito a opção da regra acima, a totalidade do 13º (décimo terceiro) salário será quitada exclusivamente em parcela única até a data de 20 de Dezembro, não havendo o pagamento da primeira parcela de forma adiantada.

Parágrafo 4º - Os empregados admitidos no decorrer do ano de vigência do presente acordo receberão o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário na forma da CLT.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - EXTRA TURNO FERIADO

A Empregadora remunerará com acréscimo de 100% (cem por cento) as horas trabalhadas nos feriados nacionais (1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro), aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, que efetivamente trabalharem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAIS DE REGIME E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Empregadora manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

Parágrafo 1º - Adicional de Periculosidade: A Empregadora concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto no padrão normativo. A Empregadora pagará 30% (trinta por cento) sobre o salário básico a título de Adicional de Periculosidade aos seus empregados que trabalham em contato com inflamáveis ou explosivos, conforme definido em Lei, e exclusivamente enquanto estiverem expostos a tais condições. Em caso de transferência ou mudança de atividade que impeça a exposição a tais fatores de risco, o adicional não será mais cabível.

Parágrafo 2º - Adicional de confinamento: A Empregadora pagará 30% (trinta por cento) sobre o salário básico a título de Adicional de Confinamento aos seus empregados que trabalhem em tais condições, porém apurado com base no tempo efetivo em que atuar sobre tais condições. Assim sendo, ajusta-se que será apurada a proporção de horas e/ou dias no mês aplicando-se o pagamento proporcional.

ADICIONAL DE SOBREVISO

CLÁUSULA OITAVA - SOBREVISO

A Empregadora pagará 26% (vinte e seis por cento) sobre o salário básico a título de sobreaviso aos empregados que assim permanecerem e somente se expressamente comunicada a implementação do sobreaviso ao empregado.

a. O presente pagamento não considerará as horas efetivas de sobreaviso, mas sim o valor cheio por mês, independentemente do número de horas de sobreaviso.

b. **Ajusta-se que não será aplicada a restrição de horas de escala prevista no § 2º do Artigo 244 da CLT.**

PRÊMIOS

CLÁUSULA NONA - DAS PREMIAÇÕES

Parágrafo 1º - A Empregadora, instituirá premiações individuais ou coletivas aos empregados (podendo-se ser PLR), respeitados as regras legais.

Parágrafo 2º - A Empregadora fica autorizada, caso queira, a implantar regras escritas de premiação com metas, sejam individuais ou coletivas.

Parágrafo 3º - A empresa poderá instituir prêmios em forma de bens, serviços ou valor monetário em dinheiro para entregar ao empregado ou grupo de empregados, sem que o valor, ou equivalente monetário, ainda que entregues em intervalos regulares, se incorpore ao contrato de trabalho e constituam base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO E/OU VALE ALIMENTAÇÃO

A Empregadora concederá aos empregados Vale Refeição no valor de R\$ 45,00 (Quarenta e cinco reais) considerando-se 22 dias por mês, descontando-se R\$ 1,00 (hum real) por mês de cada empregado a título de participação no custeio.

Parágrafo 1º - O empregado, mediante opção por escrito, poderá escolher receber a soma dos benefícios acima exclusivamente através de vale refeição ou de vale alimentação, ou ainda, optando-se por 50% do valor em cada uma das espécies. Uma vez feita a opção disposta neste parágrafo, estipula-se que o empregado não poderá requerer a troca da opção realizada, exceto se voluntariamente assim a Empregadora aceitar.

Parágrafo 2º - A concessão do presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado (a).

Parágrafo 3º - Não direito à percepção de vale alimentação/refeição os empregados embarcados uma vez que a empresa se compromete a fornecer refeição no local de trabalho.

Parágrafo 4º - Referido pagamento será cabível inclusive nas férias, licença maternidade e paternidade, nos demais casos de interrupção e suspensão de contrato, não será cabíveis tais concessões.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

Paragrafo 1º - A Empregadora, a seu livre critério, poderá pagar os vales transportes em dinheiro, até o limite do uso para fins de transporte público urbano, sem que configure salário "in natura" ou integre a remuneração do empregado.

Paragrafo 2º - Fica autorizado o desconto de até 06% (seis por cento) do salário básico do empregado.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOLSA DE ESTUDOS

A Empregadora irá instituir um Programa de Bolsa de Estudos (Política interna) para os empregados, incentivando a capacitação e o desenvolvimento profissional.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO PLANO DE SAÚDE E PLANO ODONTOLÓGICO

Empregadora custeará integralmente um plano de saúde (ou assistência médica) e odontológico à todos os seus empregados, inclusive aos afastados por auxílio doença, licença gestante, acidente de trabalho ou doença ocupacional, sem quaisquer desconto de contribuição mensal sobre tal benefício, podendo implantar contribuição e/ou coparticipação.

Paragrafo 1º- Tanto o plano de assistência médica quanto o plano odontológico previstos nos caput darão cobertura aos dependentes do empregado:

- 1) Conjugê e aos que possuam união estável devidamente comprovada por documento lavrado em cartório ou por decisão judicial
- 2) filhos(as) naturais ou adotivos(as) até os 18 anos, ou, se cursando ensino superior até os 24 anos completos;
- 3) enteados (os) menores, comprovando-se o casamento ou união estável do(a) parceiro(a) com o empregado, até os seus 18 anos, ou, se cursando ensino superior até os 24 anos completos;
- 4) filhos (as) portadores (as) de deficiência física, visual e/ou mental sem teto de idade.

Paragrafo 2º - O custeio dos dependentes também será integralmente custeado pela Empregadora, sem desconto de contribuição mensal.

Paragrafo 3º - No caso de empregados com contrato suspenso ou interrompido, os mesmos continuarão a repassar à Empregadora o custeio dos dependentes conforme regras acima, sob pena de, em caso de não pagamento/repasse, ocorrer a retirada/exclusão dos dependentes do plano de saúde, independentemente de prévia notificação.

Paragrafo 4º - Caso a empresa opte, em substituição a previsão desta cláusula, poderá indenizar eventuais planos particulares contratados pelos empregados (a livre escolha de cada empregado), cabendo a indenização do valor até o teto do valor correspondente ao custo do plano de saúde corporativo no momento da migração/implantação, nos termos do Artigo 458, § 5º da CLT, não possuindo qualquer

natureza salarial ou remuneratória, de modo a não refletir para nenhuma outra parcela de natureza trabalhista.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO DOENÇA

A Empregadora assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente do trabalho, doença do trabalho ou afastamento previdenciário comum, durante os primeiros 60 (sessenta) dias dentro do ano civil (Janeiro a Dezembro) após o início do período cabível de benefício previdenciário. Uma vez alcançado esse patamar de complementação no ano civil, tendo o empregado novo afastamento neste mesmo período, não caberá nova complementação.

Parágrafo 1º - Para tanto, deverá o empregado enviar prova documentada ("Meu INSS" ou extrato de benefício) do valor recebido a título de benefício dentro da mesma competência mensal do início do afastamento, a fim de propiciar o cálculo para fins de fechamento da folha.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

Parágrafo 1º - Fica garantido o pagamento de até R\$ 300,00 (trezentos reais) exclusivamente para as empregadas mulheres, cabendo a apresentação das notas fiscais/recibos à empregadora. Referido pagamento será realizado na competência mensal seguinte ao da apresentação de tais documentos.

- a) Tal reembolso será aplicado por filho com idade até 1 (um) ano colocados em creches;
- b) Em virtude do fim social da presente cláusula, os valores atinentes aos reembolsos não terão natureza salarial e, por consequência, não integrarão a remuneração do empregado para nenhum efeito
- c) Não haverá qualquer outro reembolso, tais como: matrícula, material escolar, alimentação ou outros. Será considerada somente a mensalidade da creche, respeitado o teto negociado nesta cláusula.
- d) Caso o valor pago à creche seja inferior ao previsto no *caput*, desta cláusula, o valor a ser reembolsado será o efetivamente pago.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

A Empresa fornecerá aos seus empregados um seguro de vida em grupo, sem qualquer ônus ou desconto. O valor de tal seguro será determinado e escolhido pela Empregadora, conforme o nível de cada função.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados serão cabíveis se houver solicitação formal por parte do empregado, as quais deverão ser realizadas nos respectivas Entidades Sindicais representativas da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALARIOS

A Empregadora no periodo da vigencia deste ACT instituirá o plano de cargos e salarios para todos os empregados.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - READAPTAÇÃO FUNCIONAL

A Empregadora manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela instituição previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do órgão oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRESERVAÇÃO FAMILIAR

A Empregadora, em situações de transferência, buscará compatibilizar, quando houver interesse das partes, as necessidades da empresa com aquelas dos empregados, buscando priorizar a mobilidade dos trabalhadores/as com família constituída com o objetivo de preservar a unidade familiar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO EMPREGADA LACTANTE

A Empregadora se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Empregadora.

I - As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO AFASTAMENTO ACT PARA EMPREGADO APOSENTADO PELO INSS E AFASTADO PO

A Empregadora concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado por idade, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo

superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os primeiros 60 (sessenta) dias no ano civil (Janeiro a Dezembro), Uma vez alcançado esse patamar de complementação no ano civil, tendo o empregado novo afastamento neste mesmo período, não caberá nova complementação.

Parágrafo 1º - Para tanto, deverá o empregado enviar prova documentada ("Meu INSS" ou extrato de benefício) do valor recebido a título de benefício dentro da mesma competência mensal do início do afastamento, a fim de propiciar o cálculo para fins de fechamento da folha.

Parágrafo 2º - O empregado admitido, já aposentado pelo INSS, não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

Parágrafo 3º - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

Parágrafo 4º - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela unidade de saúde da Empregadora.

Parágrafo 5º - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- a) sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- b) houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- c) houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- d) o empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- e) o empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Empregadora;
- f) finalizar o período de afastamento por incapacidade constante em atestado médico ou ASO.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REALOCAÇÃO DE PESSOAL

A Empregadora assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS DE EMPREGO

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

- a)** Gestante: à empregada gestante, até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal;
- b)** Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 12 (doze) meses, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa;
- c)** Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Parágrafo 1º - Fica estabelecida a possibilidade da Empregadora implantar Banco de Horas, para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo), mediante a compensação das horas laboradas extraordinariamente (horas positivas) com as horas não trabalhadas (horas negativas).

Parágrafo 2º - O Banco de Horas propiciará período de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com consequentes períodos de compensação, respeitados os critérios abaixo.

Parágrafo 3º - Havendo trabalho superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou a jornada contratualmente ajustada, o excedente normal será convertido em saldo, nos seguintes termos:

- i. Dias úteis: cada hora trabalhada corresponderá a 50% que será lançada no banco de horas (para compensação posterior), sendo que os 50% restantes serão pagos naquela competência com adicional de horas extras de 50%;
- ii. Folgas semanais ou feriados: cada hora trabalhada corresponderá a 50% que será lançada no banco de horas (para compensação posterior), sendo que os 50% restantes serão pagos naquela competência com adicional de horas extras de 100%;
- iii. No caso do banco de horas encontrar-se negativo (por faltas e/ou atrasos), não ocorrerá o pagamento de 50% citado acima, haja vista que ocorrerá a compensação integral das horas extras eventualmente realizadas.
- iv. No caso de horas negativas, não ocorrerá desconto salarial, mas sim tão somente o lançamento no banco de horas.
- v. Ajusta-se que das horas negativas de cada mês, até as primeiras 50 (cinquenta horas) horas serão lançadas no banco de horas. A partir da 50ª hora negativa, ocorrerá o desconto na remuneração mensal daquele profissional.

vi. A fim de propiciar o equilíbrio e que não exista um número elevado de horas positivas, estabelece-se que até as primeiras 50 (cinquenta horas) horas serão lançadas no banco de horas. A partir da 50^a hora positiva, ocorrerá o pagamento com o respectivo adicional legal ou convencional, o que for maior.

Parágrafo 4º - No caso de faltas ou atrasos injustificados, referidas horas serão computadas como "horas negativas" e serão lançadas no Banco de Horas, conforme critérios dispostos neste instrumento.

Parágrafo 5º - Em caso de rescisão contratual, o qual apenas se procede de forma expressa, as horas extras positivas constantes do Banco de Horas serão lançadas no TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com o consequente crédito em se tratando de horas extras positivas que serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), com seus reflexos nos RSR's, feriados e verbas rescisórias, ou ocorrerá o débito/desconto em caso de horas negativas (faltas, atrasos ou ausências injustificadas e não compensadas).

Parágrafo 6º - Para as horas ou dias pagos e não trabalhados, a compensação será procedida na oportunidade devida.

Parágrafo 7º - O saldo negativo ou positivo no Banco de Horas em 01 (um) mês não compensado será automaticamente transportado para o mês subsequente, respeitado o período máximo de compensação deste Banco de Horas, conforme item abaixo.

Parágrafo 8º - As compensações existentes no presente Banco de Horas, relativa ao(a) Empregado(a), devem ocorrer no período máximo de 06 (seis) meses a contar do mês gerador da hora positiva ou negativa e assim sucessivamente. Desta forma, independentemente do mês em que foi feita a hora extras, a falta ou o atraso, daquela data conta-se 12 (doze) meses para fins daquela compensação. Eventual saldo positivo que porventura venha a existir após o período de 06 (seis) meses, será regularizado pela EMPREGADORA em até 30 (trinta) dias subsequentes, mediante pagamento, com acréscimo vigente em Convenção Coletiva de Trabalho ou Sentença Normativa equivalente à época da quitação das horas extras, se existentes, ou com o desconto se o saldo for negativo, o qual ocorrerá em suas verbas remuneratórias e/ou rescisórias.

a) Na hipótese da Empregadora não possuir condições de proceder o desconto previsto neste Parágrafo em vista de afastamento do(a) empregado(a) do trabalho, referido desconto poderá ocorrer nos meses subsequentes a contar do seu retorno, bem como nas possíveis verbas rescisórias existentes. Em caso de desconto mês a mês, como forma de não impactar ao trabalhador, ajusta-se que o desconto mensal deve respeitar o correspondente a 30% (trinta por cento) do rendimento disponível no mês, pulverizado até que o saldo negativo seja esgotado. Referida possibilidade é aplicável mesmo após o término da vigência do presente acordo de Banco de Horas, haja vista o efeito suspensivo ou interruptivo que ocorrerá no contrato de trabalho.

Parágrafo 9º- Considerando-se a possibilidade de afastamentos diversos no curso do contrato de trabalho, inclusive por doenças do trabalhador, na hipótese da EMPREGADORA não possuir condições de proceder o desconto de eventuais horas negativas em vista de afastamento de empregado do trabalho, referido desconto poderá ocorrer nos meses subsequentes a contar do seu retorno, bem como nas possíveis verbas rescisórias existentes. Referida possibilidade é aplicável mesmo após o término da vigência do presente acordo de Banco de Horas. Em caso de desconto mês a mês, como forma de não impactar ao trabalhador, ajusta-se que o desconto mensal deve respeitar o correspondente a 30% (trinta por cento) do rendimento disponível no mês, pulverizado até que o saldo negativo seja esgotado.

Parágrafo 10º - A Empregadora deverá disponibilizar aos empregados a consulta ao extrato para conferência do saldo constante do Banco de Horas.

Parágrafo 11º - As horas de treinamento ou cursos ministrados pela empresa, no que ultrapassar a jornada contratualmente ajustada, será lançada no banco de horas como horas positivas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO

Parágrafo 1º - A Empregadora fica autorizada a implantar a marcação de controle de ponto através de aplicativos eletrônicos ou por acessos remotos, inclusive denominados controles de ponto alternativos, nos termos do Artigo 611-A da CLT e da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 2º - Deverá a Empregadora fornecer todos os instrumentos e meios necessários para a funcionalidade da marcação de ponto, bem como forma de conferência, podendo-se implantar por aplicativo em celular (corporativo ou pessoal), login em rede, dentre outras alternativas disponíveis no mercado.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS ACORDADAS

A Empregadora e as Entidades Sindicais acordam que será permitido faltar até 3 (três) vezes ao ano, desde que não consecutivas, **não** acarretando essas faltas descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem. A presente regra não será aplicável aos empregados em regime de confinamento.

Parágrafo Único - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à falta. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXAME PRÉ-NATAL

A Empregadora concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Empregadora devidamente atestado por médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ESTUDANTE

A Empregadora, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite de liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

A Empregadora restringirá a realização de serviço extraordinário, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

Parágrafo 1º - As horas extraordinárias realizadas em dias de folga serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento), para todos os regimes de trabalho.

Parágrafo 2º - A Empregadora garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente do número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

Parágrafo 3º - A Empregadora e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por escrito pelos mesmos, sendo passíveis de análises pela gerência imediata e, caso autorizadas deverão ser registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não sendo objeto do pagamento de horas extras.

Parágrafo 4º - Fica mantido no cálculo das horas extras do pessoal de regime administrativo, o Adicional de Periculosidade, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

Parágrafo 5º-Aos empregados do regime administrativo abrangidos pelo sistema de horário flexível, as disposições contidas nos parágrafos 1º e 5º .

Parágrafo 6º -Durante a jornada de trabalho, nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Empregadora considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VIAGEM À SERVIÇO

Paragrafo 1º - A Empresa poderá oferecer cursos (e situações similares) para que os profissionais tenham ganhos em sua carreira, melhorando sua condição junto ao mercado de trabalho, aprimorando-se em determinados temas ou situações, sendo que isto ocorrerá sem quaisquer custos ou descontos dos empregados.

Paragrafo 2º- Considerando que tais cursos/treinamentos podem ocorrer em localidades diversas do Brasil, e considerando o tempo de possível deslocamento conforme o lugar de residência, ajusta-se que o tempo de percurso/trajeto/viagem não será tida como tempo de trabalho, haja vista que o empregado terá a liberalidade de dirigir-se ao local onde será dado tal benefício no dia e período que lhe interessar.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Parágrafo 1º - Através do presente instrumento e, em respeito ao regramento estabelecido no capítulo V da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, ajustam que a presente autorização para trabalhos aos domingos e feriados perdurará até a data final de vigência do presente instrumento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME ESPECIAL DE EMBARQUE/CONFINAMENTO

- **Parágrafo 1º.** O regime de que trata o caput será aplicado aos empregados engajados em atividades operacionais ou administrativas, não enquadradas como trabalho em Turno Ininterrupto de Revezamento ou Sobreaviso, exercidas em locais confinados em áreas terrestres.

- **Parágrafo 2º.** A escala de trabalho no Regime Especial de Confinamento será de 12 (doze) horas, com 1 hora de intervalo para descanso e refeição, e jornada de 14 dias por 14 dias.

- **Parágrafo 3º.** O período de trabalho diário será de 10 (dez) horas, sendo as 2 (duas) horas que complementam a jornada consideradas pré-pagas.

- **Parágrafo 4º.** Mensalmente, as horas excedentes à jornada serão apuradas, compensadas com as 2 (duas) horas pré-pagas, e o saldo, se positivo, pago como serviço extraordinário.

- **Parágrafo 5º.** A Empregadora e as Entidades Sindicais acordam que a alteração da jornada diária para 12 (doze) horas, incluindo as horas pré-pagas citadas no parágrafo anterior, ficam compensadas com o acréscimo da relação trabalho-folga de 1x1 (um por um) para 1x1 (um por um).

- **Parágrafo 6º.** A Empregadora garante que o trabalho eventual, realizado no regime Especial de Embarque, será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos e concedidas as folgas inerentes, proporcional ao número de dias nestes regimes.

- **Parágrafo 7º.** Considera-se eventual o trabalho realizado nos regimes citados no caput, cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

- **Parágrafo 8º.** Embarque e Desembarque (exclusivamente para base de Coari/Juaruna):
 1. Em virtude das escalas de trabalho, em virtude da reconhecida existência de intempéries que causam transtornos, e considerando que há logística específica para o embarque e desembarque sejam realizados, ajusta-se que do horário da chegada do voo no aeroporto local, trazendo os empregados, apura-se a escala de trabalho de 14 (quatorze) dias, encontrando-se o horário de finalização daquela escala, apurando-se hora a hora tal cálculo. No que ultrapassar a este limite, a empregadora pagará o trabalho com adicional de horas extras cabível, seja de 50% (cinquenta por cento) ou 100% (cem por cento), conforme o caso concreto.

- **Parágrafo 9º.** A escala de trabalho indicada nesta Cláusula não é montada por empregado, mas sim pautando-se nas atividades realizadas pelos Embarcados, e assim sendo, vinculadas ao caso concreto do serviço. Considerando a existência dessa escala, conforme disposto nesta Cláusula, há um ajuste de tempo necessário quando tratamos de empregados que retornam de

suas férias após a data em que efetivamente inicia cada escala. Nestes casos, a fim de esclarecer o cenário, o empregado trabalhará dias a menor, considerando que retornará de férias com escala em curso.

1. Quando do retorno ao trabalho durante uma escala em andamento, o profissional trabalhará a diferença entre o dia que retornou as atividades pós férias até a data do final daquela escala que iniciou-se antes do seu retorno das férias;

1. Considerando a explicação acima, o número de dias de folga subsequente será idêntico ao número de dias do período parcial de trabalho com base na alínea "a" acima.

1. Vale um exemplo:

i. 1º ciclo após retorno de férias gerou uma escala de 13 dias de trabalho. Assim, 2º ciclo (que será de folga) terá 13 dias.

ii. Com este ajuste, coincidirá o 3º ciclo, de forma que a partir dali entrará na escala ordinária de 14 dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DO INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA DE TRABALHO

Parágrafo 1º - Fica autorizada a flexibilização do início e término das jornadas de trabalho previstas nos contratos individuais de seus empregados, desde que respeitada a carga horária diária contratual.

Parágrafo 2º - A flexibilização do início e término da jornada de trabalho será implantada para todo o departamento administrativo, sendo certo que os demais setores dependerão de ajustes expressos entre as partes respeitadas as necessidades operacionais de cada área.

Parágrafo 3º - A flexibilização poderá ser cancelada e revogada, pela falta de interesse da última, mediante comunicação escrita ao empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OPÇÃO DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DA REMUNER

A Empregadora manterá a possibilidade de redução de jornada de trabalho, por opção do empregado e aceite da empregadora por termo aditivo, para os empregados do regime administrativo e sem função gratificada, mediante redução proporcional da remuneração.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS FÉRIAS

Parágrafo 1º - Em comum acordo com o empregado poderá ocorrer a concessão de férias em até três períodos, desde que nenhum deles seja inferior a cinco dias corrido.

Parágrafo 2^a - A fim de esclarecer a matéria, a conversão de 1/3 de suas férias poderá ser quitada conjuntamente com quaisquer das parcelas, prestigiando-se a aplicação do Artigo 136 da CLT.

Parágrafo 3^o - A concessão de férias coletivas aos empregados admitidos durante o ano será considerada adiantamento de férias, e não será iniciado um novo período aquisitivo. Tal medida visa garantir que os empregados adquiram direito a férias em datas diversas durante o ano, e não sempre em dezembro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

A Empregadora concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei de adoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO AOS LOCAIS DE TRABALHO

A Empregadora, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, da Entidade Sindical, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

Parágrafo Único - O relatório anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes das Entidades Sindicais nas Comissões de SMS das Unidades e CIPA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

A Empregadora manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

Parágrafo 1^o - A Empregadora realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

Parágrafo 2^o - A Empregadora garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, se existente, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

Parágrafo 3^o - A Empregadora adotará uma política de prevenção e tratamento a LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

Parágrafo 4º - A Empregadora compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes na avaliação de desempenho dos empregados.

Parágrafo 5º - A empregadora se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, e implementar as adequações pertinentes.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMBATE A INCÊNDIOS E PRIMEIROS SOCORROS

A Empregadora manterá, em suas Unidades de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim, conforme normas federais, estaduais e municipais.

Parágrafo 1º - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência pré-estabelecido e adequadamente divulgado.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES PERIÓDICOS

A empregadora isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, desde que vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames previstos nas Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho envolvendo nexos causal com doenças ocupacionais ou do trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

Parágrafo 1º - Considerando a exigência da Previdência Social quanto a inserção da CID nas CAT (Art. 22 da Lei nº 8.213/91); Considerando a exigência de contagem de tempo de afastamento para a Previdência Social com base na CID (Artigo 75 do Decreto nº 3.048/99); Considerando a importância da área de saúde ter conhecimento que a causa do afastamento é vinculada a atividade que o empregado executa, como forma de implantar medidas protetivas de saúde e segurança no trabalho; Considerando o resguardo da estabilidade por acidente do trabalho disposta no Art. 118 da Lei nº 8.213/91, bem como as disposições constantes no Art. 337, §8º do Decreto nº 3.048/99, estabelece-se o quanto segue:

a) Que no ato do comparecimento a médicos ou dentistas, caso o profissional queira justificar faltas no trabalho, deverá solicitar a inclusão do respectivo número de CID (Código Internacional de Doenças), data de comparecimento, período de afastamento, nome completo e assinatura do médico com o respectivo número de CRM.

b) Os atestados médicos ou odontológicos que não atendam as formalidades inerentes à capacidade de produzir prova a que se destina, serão considerados inviáveis como forma de justificação de ausência ao trabalho, razão pela qual, não serão aceitos pela Empregadora, de modo que, nos termos da Resolução nº 1.851/2008 do Conselho Regional de Medicina, deverão possuir:

- i. Nome do Paciente;
- ii. Data do atestado;

- iii. Especificar o tempo concedido à dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente;
- iv. Indicação da CID (quando autorizado pelo paciente), resguardado o item "a" deste parágrafo;
- v. Dados de maneira legível;
- vi. Identificação do médico, como emissor, com assinatura e número do CRM.
- vii. O atestado não poderá ter rasuras ou ser ilegível.
- viii. Nos casos relacionados à COVID- 19, quando o atestado médico for para afastamento devido contato ou exposição ao vírus, deverá ser apresentado o termo de isolamento por prescrição médica, em acordo com os anexos da Portaria Nº 356/ 2020.

c) Os atestados constantes neste artigo deverão ser entregues na mesma data de sua expedição (imediato), haja vista os prazos para encaminhamento para a Previdência Social (se existente), bem como, prazos de transmissão para obrigações federais impostas pelo eSocial (SPED).

d) O prazo constante na alínea acima é aplicável, inclusive, para fins de comunicação à Empregadora de pedido de "Prorrogação de Benefício Previdenciário" concedido pela Previdência Social, enviando cópia de tal documento (Exemplo: Comunicação de Decisão do INSS).

e) Os atestados médicos em que se apontem "horas" (tempo) de permanência no médico, somente serão aplicáveis para aquele período, de modo que, as demais horas do dia que recaírem dentro da jornada de trabalho sem o comparecimento do empregado serão passíveis de descontos.

Parágrafo 2º - Em caso de afastamento por qualquer motivo (seja junto à Previdência Social, ou não - faltas injustificadas), por aposentadoria por invalidez ou qualquer outro benefício previdenciário), ajusta-se de comum acordo que:

a) Em virtude do programa do governo denominado eSocial, o empregado concorda em manter seus dados atualizados junto a Empregadora, tanto em relação aos seus telefones fixos e/ou celulares, e-mails e endereço residencial. Caso ocorra a alteração do endereço do(a) Empregado(a) sem a anterior comunicação formal à Empregadora, reconhece que toda e qualquer comunicação enviada ao endereço aqui informado será considerada como "recebida" para todos os efeitos legais, mesmo que a convocação retorne com informações de "não recebida", "mudou-se" ou qualquer outra que indique a ausência de recebimento.

b) Caso ocorra recebimento de benefício previdenciário (de qualquer espécie), compromete-se a informar à Empregadora caso o benefício seja cessado, bem como, a cada alteração da sua condição junto à Previdência Social, e a enviar para a Empregadora todas as comunicações de decisão, em especial, quando solicitadas pela Empregadora.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL

A Empregadora, quando e se for estabelecido o fornecimento pela empregadora, atentar-se-á para que a alimentação seja adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REALIZAÇÃO DE PALESTRAS SOBRE RISCOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

A Empregadora manterá, em articulação com as CIPAs, quando e se existente, as Entidades Sindicais e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE DOENÇAS

A Empregadora continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados e aposentados.

Parágrafo 1º - A Empregadora informará as Entidades Sindicais, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências denexo causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CAMPANHA NACIONAL DE SEGURANÇA

A Empregadora realizará campanha enfatizando a importância e a obrigatoriedade do registro de acidentes e incidentes, bem como da prevenção dos mesmos.

Parágrafo Único - A Empregadora disponibilizará, através de sistema informatizado específico, ações apontadas nos relatórios dos acidentes e incidentes potenciais, em prazo condizente com o levantamento feito, definindo os responsáveis pelos prazos e qualidade das divulgações.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO - INSPEÇÕES OFICIAIS

A Empregadora, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

Parágrafo 1º - A Empregadora, desde que previamente informada, comunicará com antecedência, as Entidades Sindicais e CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

1. Havendo a comunicação a Entidade Sindical da base correspondente ao local de inspeção, a ausência do representante da entidade sindical não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

Parágrafo 2º - Salvo conveniência da empregadora, a participação da entidade sindical fica limitada a 1 (um) representante.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE RECUSA

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

Parágrafo Único - A Empregadora garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A Empregadora assegura o encaminhamento as Entidades Sindicais, por via eletrônica e no prazo de 3 (três) dias úteis de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

Parágrafo Único - A Empregadora fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

A Empregadora se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes. A sindicalização decorrerá de ato voluntário e formal do empregado.

Parágrafo único - Sendo a Empregadora somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Empregadora para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000.

Parágrafo Único – A Companhia se reunirá no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura do ACT 2022-2023 com as Entidades Sindicais para tratar do regramento da PLR 2022, visando a assinatura de acordo coletivo específico até 31 de dezembro de 2022.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES PERMANENTES

Parágrafo Único - A Empregadora garantirá a realização de reuniões periódicas entre a gerência de Recursos Humanos e as respectivas entidades sindicais, em datas previamente negociadas, com o objetivo de tratar de questões locais, de interesse comum.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FILIAÇÃO DOS EMPREGADOS

Mediante a entrega da ficha de filiação pelo SINDICATO à Empregadora (assinada pelo empregado), ocorrerá o desconto mensal da mensalidade sindical ali indicada, estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes.

Parágrafo único - Sendo a Empregadora somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto, ou ainda, o ressarcimento à Empregadora pelas parcelas devolvidas/pagas ao Empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA HOMOLOGAÇÃO – SINDICATO

As homologações das rescisões trabalhistas dos empregados que optarem e com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço serão realizadas no SINDICATO.

Parágrafo Único – É imprescindível à homologação da rescisão contratual, documentação prevista no PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) em vigor, se cabível.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA REPRESENTAÇÃO

A EMPREGADORA reconhece o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo dos Estados da Paraíba e Pernambuco, Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado de São Paulo, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Petróleo do Estado do Espírito Santo, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo do Estado do Rio Grande do Norte, Sindicato dos Trabalhadores na indústria de Petróleo do Estado de Minas Gerais, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo e derivados do Estado do Amazonas, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico/Petroleiro do Estado da Bahia, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo do Estado do Ceará, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Refinação, Destilação, Exploração e Produção do Petróleo no Estado do Paraná e Santa Catarina, Sindicato dos Petroleiros no Norte Fluminense (RJ), como representantes dos seus trabalhadores (as) que trabalham nos estados da Paraíba, Pernambuco, São Paulo, Ceará, Minas Gerais, Rio Grande do Norte, Bahia e Espírito Santo, Paraná, Santa Catarina e Rio de Janeiro, entidades estas filiadas a FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS-FUP. Desta forma, a EMPREGADORA e as FEDERAÇÕES se comprometem a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas, ficando acordado, entretanto, que este acordo não se aplica às filiais da EMPREGADORA que exercem atividades de serviços de engenharia e manutenção industrial.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CATEGORIA DA ESOM

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas atividades da **ESOM**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

A Empregadora não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PONTO ELETRÔNICO

A Empregadora e as Entidades Sindicais, em consonância com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações das jornadas de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIVERSIDADE

A Empregadora valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

Parágrafo 1º - A Empregadora não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

Parágrafo 2º - A Empregadora elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

Parágrafo Único - A Empregadora efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à ENGIE os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES DE CONVENÇÕES/ACORDOS COLETIVOS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho substitui a totalidade de eventual Cláusula ou disposição constante em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que trate do mesmo direito durante sua vigência, em virtude

do critério de especificidade de sua aplicação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Paragrafo 1º - Nenhuma das partes poderá eximir-se das obrigações aqui exaradas ou deixar de tomar qualquer atitude, em virtude de dúvidas na interpretação ou na aplicação deste acordo.

Paragrafo 2º - O presente instrumento poderá, por qualquer das partes, ser apresentado em juízo ou fora dele, respeitada a manifestação de vontade das partes acordantes.

Paragrafo 3º - As partes reconhecem mutuamente que, em razão do objetivo desta convenção, o presente instrumento não infringe qualquer preceito de lei trabalhista.

Paragrafo 4º - Havendo divergência quanto à aplicação de qualquer cláusula do presente acordo, as partes tentarão negociar antes de submeter tal divergência à justiça do trabalho. Para solução da divergência aqui destacada, a parte que pretender discuti-la convocará a outra parte mediante correspondência com "AR", ficando esta obrigada a anuir com a reunião dentro de 10 (dez) dias do recebimento da referida correspondência.

Paragrafo 5º - A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da C.LT.

Paragrafo 6º - As Partes comprometem-se a depositar, registrar e arquivar o presente contrato coletivo de trabalho perante as autoridades competentes, mais precisamente no atual sistema Mediador e posterior protocolo na unidade local do Ministério do Trabalho e Emprego, em atendimento ao Art. 614 da CLT.

Paragrafo 7º - 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 a sua aplicação.

}

**MARCO AURELIO PARODI DE ANDRADE
PROCURADOR
FEDERACAO UNICA DOS PETROLEIROS**

**MATHEUS AMORIM
DIRETOR
ENGIE SOLUCOES DE OPERACAO E MANUTENCAO LTDA.**

**VITAL ADRIANI NADIN
DIRETOR**

ENGIE SOLUCOES DE OPERACAO E MANUTENCAO LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSSEMBLÉIA AM

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSSEMBLÉIA CE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DA ASSSEMBLÉIA ES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA DA ASSSEMBLÉIA BA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA DA ASSSEMBLÉIA PE PB

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA DA ASSSEMBLÉIA RN

[Anexo \(PDF\)](#)

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