

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00199/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026113/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.259584/2024-45
DATA DO PROTOCOLO: 27/05/2024

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 Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). DEYVID SOUZA BACELAR DA SILVA;

E

HALLIBURTON PRODUTOS LTDA., CNPJ n. 16.328.932/0002-89, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). DEBORAH FERREIRA DANTAS;

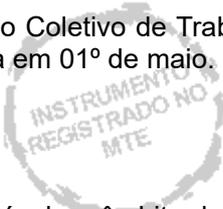
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2025 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 **AM, BA, Conceição da Barra/ES, Jaguaré/ES, Macaé/RJ, RN e São Mateus/ES**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A **EMPRESA** adotará, a partir de 01 de maio de 2023, o piso salarial mínimo mensal de R\$ 1.923,32 (hum mil, novecentos e vinte e três reais e trinta e dois centavos).

Os empregados admitidos pela **EMPRESA** após 01 de maio de 2023 terão salários fixados de acordo com a escala salarial em vigor, sendo-lhes assegurado, no entanto, o direito de não perceber salário nunca inferior ao piso estabelecido no item 3.1.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A **EMPRESA** concederá, a partir de 1º de maio de 2023, para os seus empregados vinculados aos **SINDICATOS**, reajuste salarial de 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento), incidente sobre os salários vigentes no mês de abril de 2023.

A **EMPRESA** poderá compensar quaisquer reajustes, antecipações e aumentos, concedidos entre 1º de maio de 2022 e 30 de abril de 2023, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

As Partes acordam que o presente acordo, excetuadas as cláusulas, 3ª (terceira) e seus itens 3.1, 3.1.1, 4ª (quarta) e seu itens 4.1, 4.1.2 e 4.1.3, 15ª (décima-quinta) e seus itens 15.1 e 15.1.2, 16ª (décima-sexta) e seus itens 16.1 e 16.1.2 e 17 (décima-sétima), terão validade entre 01 de maio de 2023 e 30 de abril de 2024, e se comprometem a reunirem-se antes de 1º de maio de 2024, para negociar o reajuste salarial do período compreendido entre 01 de maio de 2023 e 30 de abril de 2024, compensando-se individualmente todos os reajustes salariais concedidos durante a vigência do presente acordo.

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

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

A **EMPRESA** se compromete a efetuar o pagamento dos salários de todos os seus empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A **EMPRESA** antecipará, desde que solicitado, quando por ocasião das férias dos seus empregados, 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, baseado no salário do mês anterior ao da concessão das férias. O desconto do valor nominal respectivo deverá ser realizado na época do pagamento da respectiva gratificação natalina, conforme previsto em Lei.

Para efeito de cálculo das médias de horas-extras e repouso semanal remunerado que deverão integrar a remuneração que servirá de base para a quitação das férias deverá ser considerada a média duodecimal, em hora, dos 12 (doze) meses anteriores ao período concessivo das férias. O cálculo do valor da média duodecimal apurada deverá levar em consideração o salário da época da concessão do benefício em questão.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A **EMPRESA** pagará aos seus empregados, quando e até que se fizerem presentes os requisitos necessários definidos em Lei, o adicional de periculosidade de que trata o artigo 196 da Consolidação das Leis do Trabalho. O pagamento deste adicional será realizado com base no salário base daqueles Empregados que executam, de acordo com a nossa legislação, atividades consideradas perigosas e não será cumulativo com o adicional de insalubridade que porventura seja devido.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA OITAVA - OUTROS ADICIONAIS

As **EMPRESAS** pagarão aos seus empregados abrangidos pela Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972 considerados nos pontos B e C do Capítulo IV acima, o Adicional de Sobreaviso (ASA) no percentual de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário base pago para aqueles.

Sempre que o trabalho efetivo do empregado sujeito ao regime de sobreaviso exceder às 12 (doze) horas de que trata o artigo 6º da Lei nº 5.811/72, será devido o pagamento de horas extraordinárias. As folgas eventualmente trabalhadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

As folgas que porventura não forem gozadas serão indenizadas, respeitando sempre a sua natureza indenizatória para toda e qualquer finalidade.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A **EMPRESA** destinará para seus empregados, relativo ao período abrangido por este **ACORDO**, participação nos lucros que deverá equivaler a 2,5% (dois e meio) por cento do lucro líquido que vier a ser alcançado pela Empresa durante os períodos respectivos.

Independentemente de haver ou não lucro, as Partes desde já concordam que os empregados da **EMPRESA** farão jus a receber esse benefício, que não poderá ser inferior à quantia equivalente a 150% (cento e cinquenta por cento) dos salários-base respectivos, podendo variar de 1,5 (um e meio) salário de cada empregado até o limite de 4 (quatro) salários base, de forma a consumir completamente os 2.5% do lucro líquido da empresa, desde que sejam alcançadas as seguintes metas: (a) 100% (cem por cento) completados os treinamentos, oferecidos pela **EMPRESA**, obrigatórios na área de segurança e medicina do trabalho; (b) realizar ao menos 2 (dois) cartões de registro de observações nas áreas de segurança e meio ambiente do trabalho quando estiver na Base, em operações em geral ou no ambiente do cliente e (c) possuir os exames médicos periódicos em dia.

A participação nos lucros será paga semestralmente. Deste modo, os empregados da **EMPRESA** terão direito ao recebimento da 1ª (primeira) parcela em junho, e a 2ª (segunda) parcela em dezembro. Admitir-se-á que o pagamento seja realizado até 05 (cinco) dias úteis contados a partir dos encerramentos dos semestres mencionados.

As partes signatárias deste Acordo desde já reconhecem que, sobre o montante a ser pago a título de participação nos lucros para os empregados da **EMPRESA**, incidirá o imposto de renda.

As partes signatárias deste Acordo expressamente reconhecem que o programa de participação nos lucros que será implementado em decorrência da assinatura deste contrato terá vigência limitada à duração do Acordo, devendo as partes, quando por ocasião dos próximos instrumentos, negociar novas condições.

As partes signatárias deste Acordo desde já reconhecem que a participação nos lucros que será paga pela **EMPRESA** não terá caráter salarial, não incorporando, deste modo, a remuneração dos empregados beneficiados.

A participação nos lucros será paga pela **EMPRESA** de forma proporcional para os empregados que tenham os contratos rompidos, interrompidos ou suspensos, bem como para aqueles que venham a serem

admitidos após a entrada em vigor do presente **ACORDO**. Será considerado mês de trabalho o período igualou superior a 15 (quinze) dias trabalhados pelo empregado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - TICKETS REFEIÇÃO E VALE ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá aos seus empregados "tickets-refeição" para cada dia de trabalho, em valor nunca inferior a R\$ 47,00 (quarenta e sete reais), bem como "vale-alimentação" no valor mensal de R\$ 835,00 (oitocentos e trinta e cinco reais). A contribuição percentual do empregado será equivalente ao montante mensal de R\$ 0,01 (um centavo).

O ticket-refeição não será concedido enquanto o empregado estiver embarcado em sonda terrestre ou plataforma (*onshore* ou *offshore*), que disponha de alimentação quando embarcado. No entanto, quando o empregado estiver trabalhando na base da empresa em terra, ele/ela fará jus a uma unidade de ticket-refeição.

Os "vales alimentação" deverão ser fornecidos inclusive para aqueles empregados que estejam em gozo do benefício do auxílio-doença acidentário, concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social. Neste caso, os vales deverão ser concedidos até no máximo de 6 (seis) meses do afastamento do empregado das suas atividades profissionais.

As partes signatárias deste **ACORDO** desde já concordam que os benefícios em referência não terão caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da **EMPRESA**.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ESCOLAR

A **EMPRESA** concederá auxílio escolar para todos os empregados com salário base de até R\$ 5.769,96 (cinco mil, setecentos e sessenta e nove reais e noventa e seis centavos), no valor único de R\$ 343,79 (trezentos e quarenta e três reais e setenta e nove centavos), a ser pago em março de 2024, mediante reembolso de despesas, segundo normas já estabelecidas pela **EMPRESA**.

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A **EMPRESA** fornecerá, aos seus empregados e aos dependentes legais destes, planos de assistência médica e odontológica. O plano de assistência médica e odontológico padrão serão custeados pela **EMPRESA**.

Para efeitos deste **ACORDO**, entendem-se como dependentes legais o marido, a esposa ou o companheiro(a) do(a) empregado(a), além, ainda, dos filhos(as) deste(a) que não tenham completado 21 (vinte e um) anos, ou ainda que não haja sido emancipados. No que se refere ao companheiro(a), a **EMPRESA** admitirá como prova de sua existência uma certidão comprobatória de união estável expedida por Cartório, além, ainda, de cópias de comprovantes de residência de cada membro da relação. Entretanto, a extensão do benefício em questão está limitada a um(a) companheiro(a) por empregada(o) e

a(o) empregada(o) responderá, civil e criminalmente, pela veracidade das informações contidas nas certidões cartorárias.

As partes signatárias deste **ACORDO** desde já concordam que os benefícios em referência não terão caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da **EMPRESA**.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA E PREVIDÊNCIA PRIVADA

A **EMPRESA** proporcionará aos empregados com contrato de trabalho em vigor, além do seguro contra acidente do trabalho que deve ser contratado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez permanente. Os custos deste plano serão suportados integralmente pela **EMPRESA**.

As partes signatárias deste **ACORDO** concordam que o benefício em referência não terá caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da **EMPRESA**.

A **EMPRESA** manterá Plano de Previdência Privada, conforme os termos e condições, se comprometendo, sempre que houver solicitação dos Sindicatos a prestar informações sobre o Plano de Previdência Privado.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO DO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

A **EMPRESA** assegurará a mesma garantia de emprego mencionada na cláusula anterior ao empregado portador de alguma doença profissional que tenha entrado em gozo do benefício do auxílio-doença concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social. A contagem do período da garantia de emprego iniciar-se-á a partir do dia imediato ao término da concessão do benefício do auxílio-doença referido

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO - DIRIGENTE E DELEGADO SINDICAL

As partes acordam que poderá ser eleito, no máximo, 01 (um) empregado da **EMPRESA** como representante sindical em cada mandato, para cada base operacional.

A garantia de emprego de que trata o *caput* deste artigo refere-se única e exclusivamente aos representantes eleitos para cargo de representação nos **SINDICATOS** signatários deste Acordo.

Os **SINDICATOS** poderão eleger um delegado sindical para cada base operacional das empresas.

O delegado sindical eleito só poderá ser demitido nas seguintes hipóteses: (i) justa causa na forma da lei, (ii) falta grave na forma da lei, (iii) extinção de atividade ou estabelecimento; ou (iv) término do contrato com a tomadora do serviço na base de lotação do empregado.

O delegado sindical eleito, detentor de estabilidade provisória no emprego, será aquele que a FUP indicar por escrito.

A **EMPRESAS** não reconhecerá, em hipótese alguma, estabilidade para aquele que tiver prorrogado seu mandato por mais de uma vez, nem para quaisquer outros delegados sindicais eleitos e/ou indicados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA DE NATAL

A **EMPRESA** concederá a todos os seus empregados, até quinze de dezembro de 2024, uma cesta de Natal para os empregados ativos em 30/11/2023.

A **EMPRESA**, se preferir, poderá creditar o valor equivalente à cesta de Natal no cartão de "vale alimentação" dos empregados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E AUXÍLIO CRECHE

A **EMPRESA** garantirá emprego e salário para toda e qualquer empregada gestante nos termos daquilo que estabelecido no artigo 10 (dez), inciso II, letra "b", dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias.

A **EMPRESA** concederá auxílio creche a partir do dia de nascimento da criança, quando solicitado e no momento que interessar a(o) empregada(o), pelo período de 24 meses, no valor mensal de R\$ 575,07 (quinhentos setenta e cinco reais e sete centavos). Este benefício poderá ser concedido para os Empregados (pais ou mães) que tenham filhos e/ou enteados (com a devida comprovação do vínculo familiar) com idade até 5 anos e para os homens/mulheres que possuam a guarda dos enteados.

A **EMPRESA** garante emprego e salário à empregada gestante, até 6 (seis) meses após o parto, nos termos do estabelecido na letra b, Inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

A **EMPRESA**, por ter aderido ao programa Empresa Cidadã, prorrogará (i) por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e (ii) por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A **EMPRESA** garante que não exporá empregadas gestantes a trabalhos com riscos químicos, ou assemelhados, que possam trazer má-formação ou aborto.

O benefício do vale-alimentação será concedido durante o período de licença-maternidade e paternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Quando houver necessidade de substituição do trabalhador na sua função, o empregado receberá o salário contratual do empregado substituído desconsideradas as vantagens pessoais auferidas por este último, em consonância com o disposto na súmula 159 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

A **EMPRESA** assegurará ao empregado acidentado no trabalho que tenha entrado em gozo do benefício do auxílio-doença acidentário concedido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, garantia de emprego e de salário pelo período de 12 (doze) meses. A contagem deste período iniciar-se-á a partir do dia imediato ao término do benefício referido.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A **EMPRESA** manterá convênio com uma das Instituições Financeiras conveniadas da FUP – Federação Única dos Petroleiros – com objetivo de garantir acesso ao crédito aos trabalhadores e às trabalhadoras de acordo com a Lei nº. 10.820, de 17 de dezembro de 2003, ficando também mantidos os Convênios já firmados pela **EMPRESA**.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregados da **EMPRESA** desenvolvem suas atividades em ambientes diferentes, aplicando-se as seguintes condições de trabalho.

A - Empregados das áreas administrativas.

Os empregados das áreas administrativas da **EMPRESA** tanto do Rio de Janeiro como das bases operacionais, que não recebam adicional de periculosidade e de sobreaviso, estão sujeitos a uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta) horas semanais com 1,5 (uma hora e trinta minutos) horas de intervalo para alimentação e descanso e com 1 folga semanal. Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 8ª (oitava) diária e da 40ª (quadragésima) semanal. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com o que determina a legislação ou compensadas na forma do que permite este Acordo. Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na **EMPRESA**, assim considerados, para efeitos deste **ACORDO**, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados ou que tenham recebido procurações outorgando-lhes poderes de representação, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocuparem, dispuserem de autonomia para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

B - Empregados das áreas operacionais e que embarcam para trabalho *offshore* ou no estado de Amazonas.

Para os empregados das áreas operacionais da **EMPRESA** que embarcam para trabalho *offshore* 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 com 01 (uma) hora para alimentação e repouso e 01 (um) dia de folga para cada dia embarcado. Serão consideradas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 12 (décima segunda).

C - Empregados das áreas operacionais e que embarcam para trabalho onshore.

Para os empregados das áreas operacionais da **EMPRESA** que trabalham em áreas terrestres consideradas remotas será aplicado 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, os quais deverão cumprir jornada máxima de 08 (oito) horas por dia, consecutivas ou não, quando em localidades terrestres remotas.

No entanto, durante a vigência do presente acordo, esses empregados gozarão de 01 (um) dia de folga para cada 03 (três) dias trabalhados. Serão consideradas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 8 (oitava) diária.

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 (*offshore*) ou em operação terrestre remota (*onshore*) dos empregados da **EMPRESA** nem sempre se darão com a regularidade estabelecida na Lei 5.811/72 de 14 dias trabalhados para 14 dias de descanso ou folga. Para lidar com esta característica do mercado em que a **EMPRESA** atua se estabelece:

O regime misto aplicar-se-á para aqueles trabalhadores que, estando no sistema de trabalho descrito nos itens B ou C acima, e em virtude da baixa demanda operacional, venham a permanecer menos de 15 dias por mês trabalhando embarcados ou em locação remota. Fica determinado que estes trabalhadores poderão pelos restantes dos dias serem alocados para prestar serviços nas bases da EMPRESA.

Será adotado o regime normal de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho para os empregados operacionais que estiverem trabalhando nas bases que desenvolvem, majoritariamente, atividades *offshore*. Quando esses empregados estiverem executando atividades administrativas ou operacionais na base, será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 8ª (oitava) diária e da 44ª (quadragésima) semanal.

6.2.3 Para os empregados operacionais que estiverem trabalhando nas bases que desenvolvem, majoritariamente, atividades *onshore* (Nordeste do Brasil e em São Mateus) será praticado o regime de 3 (três) dias corridos de trabalho no campo ou na base por um 01 (um) dia de folga (3 de trabalho x 1 dia de folga). Assim, será garantido o efetivo gozo proporcional de 01 (um) dia de folga para 3 (três) dias trabalhados no campo ou na base, sendo limitado o trabalho no campo em 15 (quinze) dias consecutivos.

Na hipótese de o empregado ser submetido, dentro do próprio mês, ao regime misto de trabalho, o direito do gozo das folgas a que os empregados fizerem jus por conta de períodos embarcados ou em locação terrestre remota, poderão ser compensadas na forma do que permite este Acordo, respeitando, no entanto, o gozo de pelo menos 1/3 (um terço) das folgas a que vierem a fazer jus dentro do próprio mês, nos

períodos imediatamente após os embarques. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com o que determina a legislação ou compensadas na forma que permite este acordo.

Fica estabelecido aos empregados operacionais, 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 do mês subsequente de cada desembarque.

Parágrafo Primeiro – A **EMPRESA** sempre efetuará a quitação das folgas acumuladas nos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro e novembro, mantendo-se as demais regras previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo – Toda as informações acima constarão no Sistema Folha Certa, programa de controle de jornada de trabalho eletrônico implementado pela **EMPRESA**. As eventuais dúvidas dos trabalhadores serão devidamente aclaradas pelo Setor de RH da **EMPRESA**.

Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na **EMPRESA**, assim considerados, para efeitos deste **ACORDO**, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados ou que tenham recebido procurações outorgando-lhes poderes de representação, mas também aqueles que, por força dos cargos que ocuparem, dispuser de autonomia para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

A **EMPRESA** se compromete a efetuar o pagamento em dobro dos dias de feriados nacionais oficiais aos empregados operacionais que nessas datas efetivamente tiverem trabalhando sob o regime *offshore* e *onshore*.

As partes signatárias do presente Instrumento Coletivo ratificam, nesta oportunidade, conforme aprovado nas Assembleias pelos trabalhadores, a Comissão de Regimes de Jornada de Trabalho criada em julho de 2010, com o objetivo de analisar, negociar e implantar soluções para os regimes e jornadas de trabalho dos trabalhadores na indústria do petróleo.

Essa comissão será formada pela empresa, por empregados, pelos **SINDICATOS**, pela FUP, e pelas assessorias jurídicas das partes envolvidas.

A **EMPRESA**, neste ato, se compromete a arcar com custos de transporte e hospedagem para que os representantes dos empregados compareçam às reuniões da Comissão, assim como que não haverá qualquer espécie de punição ou retaliação contra os empregados representantes em razão da sua participação e em relação ao objeto da Comissão

A **EMPRESA** fica autorizada a utilizar controle de ponto eletrônico com assinatura eletrônica e que fará a gestão completa do controle de jornada de trabalho dos empregados submetidos à controle de horário.

O intervalo de 11 (onze) horas previsto no art. 66 da CLT será observado pela **EMPRESA**.

Em virtude da singularidade e da atipicidade das operações da EMPRESA, as partes ajustarão, para os empregados operacionais, um regime diferenciado de apuração, compensação e gozo de folgas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LAVAGEM DO UNIFORME

A **EMPRESA** responsabilizar-se-á pela lavagem dos uniformes dos empregados que trabalham na área operacional, não configurando este benefício, sob hipótese alguma, benefício indireto que possa vir a integrar a remuneração para efeito de pagamento das demais parcelas de natureza salarial que perfazem o contrato de prestação de serviços.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho, desde que comprovada pela CIPA e/ou pelo engenheiro ou técnico de segurança da **EMPRESA**.

A **EMPRESA** facilitará a ação preventiva e corretiva da CIPA visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, permitindo a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, fornecendo-lhe cópias de suas atas de convocação de eleição e calendário de reuniões anuais.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08 de maio de 1996 (alteração da NR7), o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado até a data de homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS

A **EMPRESA** manterá, durante as operações, material necessário à prestação de serviços de primeiros socorros, bem como pessoal treinado para esse atendimento emergencial.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACESSO DA DIRETORIA SINDICAL NA EMPRESA

A **EMPRESA**, mediante prévio e expresse entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de um médico do trabalho e/ou um profissional da área de segurança do trabalho e/ou um profissional de meio ambiente, dos **SINDICATOS**, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Por meio da assinatura deste **ACORDO**, as partes asseguram aos empregados da **EMPRESA** o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - O PPP

A **EMPRESA**, observará a Lei no que se refere: (i) ao fornecimento do formulário PPP; (ii) à elaboração do laudo técnico exigido; e (iii) à entrega da relação dos últimos 36 (trinta e seis) salários de contribuição para o Instituto Nacional de Seguridade Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ENCAMINHAMENTO DA CAT

A **EMPRESA** assegurará o encaminhamento aos **SINDICATOS**, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas contados da data da sua emissão, cópias das comunicações de acidentes de trabalho (CAT) emitidas em virtude de eventual acidente ou doença do trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO DA DIRETORIA SINDICAL NA EMPRESA

A **EMPRESA**, mediante prévia e expressa combinação quanto aos dias e horários, garantirá o acesso aos diretores do **SINDICATO** em suas dependências. A aprovação das visitas, no entanto, estará condicionada a apresentação de uma justificativa prévia por parte dos **SINDICATO** e a aceitação, por parte da **EMPRESA**, da necessidade imposta pela justificativa apresentada.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO REPRESENTANTE SINDICAL

A **EMPRESA** comprometer-se-á, desde que solicitado por escrito pelos **SINDICATOS** com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o representante sindical por um período máximo de 15 (quinze) dias por ano, para desempenhar suas atividades sindicais.

As partes signatárias deste **ACORDO** desde já concordam que somente um empregado por vez poderá ser liberado pela **EMPRESA**, independentemente, inclusive, da base territorial.

As partes signatárias concordam que os representantes sindicais somente poderão ser requisitados para desenvolver suas atividades sindicais por períodos não superiores a 02 (dois) dias úteis por mês. Em uma única ocasião, para atender a congresso ou alguma outra atividade especial promovida pelos sindicatos ou pela própria FUP, o período mencionado acima poderá ser estendido para 05 (cinco) dias consecutivos.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

A **EMPRESA** encaminhará para os **SINDICATOS**, mensalmente, a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como valores descontados, repassando para entidade até o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES JUDICIAIS

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da **EMPRESA** deverão ser realizadas na sede dos **SINDICATOS** ou na forma da legislação em vigor no momento da demissão.

Para as homologações das rescisões contratuais, além dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTPS/SNT nº 02 de 1992, serão necessários, ainda, os seguintes documentos:

A. cópia do exame médico demissional de que trata a NR-7 do Mtb;

B. atestado de saúde ocupacional; e

C. a documentação do Plano do Perfil Profissiográfico do empregado demitido.

Desde que solicitado pelo empregado e atendidas as condições legais, ser-lhe-á entregue o formulário PPP devidamente preenchido e acompanhado do necessário laudo técnico.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer controvérsia resultante do cumprimento deste ACORDO, inclusive quanto a sua aplicação.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO DEPÓSITO NA DRT

Conforme disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, uma via deste Acordo deverá ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho localizada na área de atuação dos **SINDICATOS**, além do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DO ACORDO

A revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo deverá observar a regra do artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO OU REPACTUAÇÃO

As partes concordam que, no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente Acordo, deverão ser iniciadas as negociações visando a sua revisão ou discussão de um novo acordo.

Finda a vigência do presente Acordo Coletivo, as cláusulas aqui pactuadas serão prorrogadas até a celebração de novo Acordo Coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONSTITUIÇÃO DO SINDICATO PATRONAL

Quando da constituição de sindicato da categoria econômica representativa do segmento da exploração e produção de petróleo e gás, caso haja a celebração de Convenção Coletiva com o **SINDICATO**, estes deverão analisar, juntamente com a **EMPRESA**, o interesse mútuo em revogar integralmente o presente Acordo, aderindo as Partes, então, aos termos daquela Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A **EMPRESA** descontará de seus empregados, sindicalizados ou não, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais dos SINDICATOS a título de contribuição assistencial, nos termos do disposto nos incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal, desde que não haja oposição do empregado encaminhando à **EMPRESA** no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da comunicação feita, na forma do parágrafo primeiro abaixo:

Parágrafo 1º - Fica garantido aos empregados, sindicalizados ou não, o direito de oposição pelo desconto da contribuição assistencial, bastando para tanto que os empregados opositores manifestem sua vontade, mediante documento por estes firmados, dirigido à **EMPRESA**, podendo ser por correio eletrônico e com cópia obrigatória para a FUP ou através de pesquisa eletrônica que será disponibilizada pela **EMPRESA** no prazo de 60 (sessenta) dias corridos da divulgação do presente Instrumento Coletivo, ou seja, a partir do protocolo requerimento do pedido de registro da minuta do Instrumento Coletivo do Trabalho junto ao MTE.

Parágrafo 2º - O prazo estabelecido no parágrafo 1º para a comunicação da **EMPRESA** para seus empregados terá início no quinto dia útil após a realização das Assembleias que aprovarem a contribuição assistencial e a devida comunicação feita pela FUP à **EMPRESA**.

Parágrafo 3º - Observado o prazo de 60 (sessenta) dias, após a comunicação feita pela empresa, a contribuição assistencial aprovada nas Assembleias será descontada da remuneração do trabalhador que não apresentarem a oposição de que trata o parágrafo anterior, no mês subsequente ao do término do prazo do direito de oposição.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial aprovada em Assembleia, será paga pelos empregados da **EMPRESA** que não apresentarem oposição de que trata o parágrafo primeiro, uma vez por ano, no valor de 1% do salário base, na forma descrita no §3º da presente cláusula.

Parágrafo 5º- A Contribuição Assistencial, que decorre diretamente da atuação sindical em negociações coletivas e em outras instâncias de interesse da categoria representada, em nada se assemelha ao imposto sindical mencionado na Lei nº 13.467/2017.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FILIAÇÃO COLETIVA - SINDIPETRO-BA

Os empregados da EMPRESA se tornarão associados ao Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia-Sindipetro-Bahia mediante a deliberação em Assembleia Geral, especialmente convocada para este fim, amplamente divulgada nos locais de trabalho, e observando o quórum da lei, após o transcurso de 60 (sessenta) dias corridos da divulgação do presente Instrumento Coletivo, ou seja, a partir do protocolo requerimento do pedido de registro da minuta do Instrumento Coletivo do Trabalho junto ao MTE.

Durante o transcurso do prazo de 60 (sessenta) dias citado no caput, fica assegurado a todos os empregados o direito de manifestar sua OPOSIÇÃO/RECUSA à associação ao SINDICATO, devendo, para tanto, optar um dos procedimentos abaixo indicados, restando respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal:

a) Enviar e-mail ao SINDIPETRO-BA da respectiva base territorial, com cópia à EMPRESA (acordocoletivo@halliburton.com), manifestando sua oposição / recusa na associação;

b) Entregar, diretamente à EMPRESA, manifestação escrita informando sua oposição/recusa na associação, cabendo à EMPRESA encaminhar ao SINDIPETRO-BA, via e-mail, respeitados, assim, cópia da manifestação.

Parágrafo Segundo – Os endereços de e-mails que deverão ser utilizados pela EMPRESA e pelos respectivos Sindicatos são os abaixo indicados:

(i) Pelas entidades sindical no seguinte e-mail: secretaria@sindipetroba.org.br - Sindipetro-BA (Bahia).

(ii) Pela EMPRESA:

a) acordocoletivo@halliburton.com

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.

Após o transcurso do prazo, os empregados sindicalizados coletivamente, nos termos do caput, poderão se desfiliar a qualquer tempo, por meio de mera manifestação assinada e enviado para o SINDIPETRO-BA representante da base territorial por meio físico ou através de e-mail ao endereço eletrônico indicado no parágrafo segundo, devendo estar em cópia, também, a EMPRESA

A EMPRESA enviará, anualmente, relação dos empregados que permanecem no quadro de sócios da entidade a fim de viabilizar o desconto da mensalidade associativa.

Os empregados da EMPRESA filiados coletivamente, nos termos do caput desta cláusula, terão descontados, diretamente na folha de pagamento, o equivalente ao percentual ou valor previsto no estatuto do sindicato da respectiva base territorial a título de mensalidade associativa, sendo tal informação passada a empresa juntamente com a relação de trabalhadores associados, previsto no parágrafo anterior

}

**DEYVID SOUZA BACELAR DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
FEDERACAO UNICA DOS PETROLEIROS**

**DEBORAH FERREIRA DANTAS
GERENTE**

HALLIBURTON PRODUTOS LTDA.

ANEXOS
ANEXO I - ACT HALLIBURTON 2023-202

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - PROCURAÇÃO SINDIPETRO-BA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - PROCURAÇÃO SINDIPETRO-AM

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - PROCURAÇÃO SINDIPETRO-RN

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - PROCURAÇÃO SINDIPETRO-ES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VII - PROCURAÇÃO SINDIPETRO-NF

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VIII - PROCURAÇÃO HALLIBURTON

[Anexo \(PDF\)](#)

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