

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023-2024

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO, GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS, DERIVADOS, PETROQUÍMICA E AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E OUTRAS RENOVÁVEIS ECOMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SINDIPETRO-RJ – CNPJ 33.652.355/0001-14– com sede na Av. Passos, nº 34, Centro – Rio de Janeiro, RJ, neste ato, representado por seu Presidente no final assinado, doravante denominado "SINDICATO";

3R PETROLEUM ÓLEO E GÁS S.A, com sede inscrita no CNPJ nº 12.091.809/0001-55, estabelecida na Praia de Botafogo, nº 186, salas 1401 e 1501, Botafogo, CEP 22250-145 – Rio de Janeiro, RJ, neste ato representada por seu representante legal e Diretor, **MATHEUS DIAS DE SIQUEIRA**, brasileiro, casado, engenheiro, inscrito no CPF sob o nº 313.724.768-30, portador da cédula de identidade nº 43862262-5, doravante denominada "**EMPRESA**",

3R PETROLEUM OFFSHORE S.A, com sede inscrita no CNPJ nº 02.857.854/0001-14, estabelecida na Praia de Botafogo, nº 186, salas 1401 e 1501, Botafogo, CEP 22250-145 – Rio de Janeiro, RJ, e todas as suas filiais, neste ato representadas por seu representante legal e Diretor, **MATHEUS DIAS DE SIQUEIRA**, brasileiro, casado, engenheiro, inscrito no CPF sob o nº 313.724.768-30, portador da cédula de identidade nº 43862262-5, doravante denominada "**EMPRESA**",

As Partes têm entre si negociado e pactuado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, doravante denominado apenas de **ACORDO**, o qual se regerá pelas cláusulas e condições que seguem:

CAPÍTULO I – DA ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - A **EMPRESA** reconhece o **SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO/SINDIPETRO-RJ – CNPJ 33.652.355/0001-14**, como representante dos seus trabalhadores e trabalhadoras, sendo que tanto a **EMPRESA** quanto o **SINDICATO** se comprometem a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas.

§1º - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Empregados das Empresas que Prestam Serviço na abrangência territorial DoRio de Janeiro..

CAPÍTULO II – VIGÊNCIA E DATA BASE

CLÁUSULA SEGUNDA – As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de Junho de 2023 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 1º de Junho.

CAPÍTULO III - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

CLÁUSULA TERCEIRA – Em 1º de junho de 2023, a Empresa concederá a todos aos seus empregados

que recebem salário base bruto (sem incidência de impostos) de até R\$24.999,99 (vinte e quatro mil, novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos) reajuste salarial no percentual de 4%, considerando-se o salário base praticado em maio de 2023. Para os empregados que recebem salário base bruto a partir de R\$25,000,00 (vinte e cinco mil reais) fica ajustado o percentual de 2%, considerando-se o salário base praticado em maio de 2023.

- I- Os empregados contratados até 31 de maio de 2023 terão seu salário base reajustado, conforme o caput da presente cláusula, fazendo jus a novo reajuste salarial. Não será devido reajuste salarial aos empregados contratados a partir de 1º de Junho de 2023, em observância à isonomia salarial.
- II- Na data base, a Empresa poderá compensar ou deduzir a antecipação do reajuste salarial, porventura concedido espontaneamente.
- III- A partir de 1º de junho de 2023 a empresa adotará o piso salarial de R\$2.214,39 (dois mil duzentos e quatorze reais e trinta e nove centavos).
- IV- O pagamento mensal dos empregados será efetuado em única parcela no último dia útil do mês, mediante depósito em conta corrente.
- V- A **EMPRESA** adotará o sistema de pagamento por contracheque informatizado ou documentado equivalente, contendo, além da identificação da **EMPRESA** e do **EMPREGADO**, a discriminação dos valores de desconto e vantagens recebidas depositada em conta corrente do trabalhador.

§1º - Para a negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023-2024, o **SINDICATO** compromete-se a enviar a pauta de reivindicações dos empregados sempre com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, antes da data-base, sob protocolo, a fim de que se inicie o processo de negociação com a EMPRESA.

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

Empregados em Regime Offshore

§1º - Considerando os diferentes segmentos comerciais e operacionais da Empresa, os adicionais a serem pagos aos trabalhadores que trabalhem embarcado, em regime *offshore* e sob as condições da Lei 5.811/72, deverão jornada de 14x14 e poderão receber os adicionais abaixo indicados, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- ❖ Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- ❖ Adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento)
- ❖ Horas de repouso e alimentação ("HRA") de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento)
- ❖ PERCENTUAL MÁXIMO DE: 88,5% (oitenta e oito e meio por cento)

- I- Os adicionais noturno e de horas de repouso e alimentação ("HRA"), quando devidos, já incluem o valor da periculosidade.
- II- O adicional noturno é calculado como base no salário-base e destina-se a compensar a execução dos serviços de todo e qualquer labor no período compreendido no período noturno (22:00h às 05:00h), incluindo eventual jornada praticada em prorrogação, não se aplicando a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore.
- III- O adicional pela supressão de horas de repouso e alimentação ("HRA") é devido para compensar

eventual supressão de seu intervalo para repouso e alimentação a bordo em razão do trabalho offshore. Para fins de apuração, será levado em consideração as informações constantes dos controles de ponto, Registros Diários de Bordo (“RDO”) ou timesheets dos empregados, conforme o caso, sendo o valor pago pela empresa compensável para todos os fins.

- IV- O adicional de periculosidade que será pago de forma integral em conformidade com o inciso XVIII do art. 611-B da CLT. A EMPRESA compromete-se a observar integralmente o Art. 193, §1º da CLT c/c a Súmula 364, I e II do TST, assegurando aos empregados os respectivos pagamentos previstos neste ACT.
- V- Nas hipóteses em que for exigido pré-embarque em hotel, em razão de controle epidémico (Covid-19), ou por questões climáticas/força maior, será devido o pagamento de “Folga Indenizada” e o valor a ser pago observando a seguinte fórmula: “salário base + adicionais/30 * 1 = valor da folga indenizada”. Este valor já remunera o Repouso Semanal Remunerado (“RSR”) do(a) EMPREGADO, bem como quaisquer outros pagamentos que poderiam ser devidos, incluindo horas extras.

Empregados em Regime Administrativo ou *Onshore*

§2º - Os empregados *onshore* que, em atividades ininterruptas, estejam submetidos a turnos, poderão ser ativados nas seguintes escalas e condições:

a) 5x2 – sendo 5 dias de trabalho e 2 dias de folgas, em turnos fixos de 8 horas diárias de trabalho. Nesta hipótese, serão devidos os adicionais decorrentes de previsão da CLT, quando aplicáveis.

b) 7x7 ou 14x14 – sendo 7 ou 14 dias de trabalho e 7 ou 14 dias de folgas, em turnos de 12 horas diárias. Nesta hipótese, os empregados farão jus aos seguintes adicionais:

- ❖ Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento), quando aplicável;
- ❖ Horas de repouso e alimentação (“HRA”) de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento).

I- Os empregados *onshore* em regime administrativo de trabalho, de segunda a sexta, com 44 horas semanais, receberão adicional de periculosidade, caso aplicável, conforme CLT

§3º - Os empregados que trabalham em regime administrativo ou em regime *Onshore*, diante das particularidades do segmento industrial, poderão receber os adicionais abaixo indicados quando embarcados, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma proporcional aos dias de embarque e não cumulativa:

- ❖ Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- ❖ Adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento)
- ❖ Horas de repouso e alimentação (“HRA”) de 32,5% (trinta e dois vírgula cinco por cento)
- ❖ PERCENTUAL MÁXIMO DE: 88,5% (oitenta e oito e meio por cento)

I- O adicional de embarque já inclui a projeção do valor da periculosidade.

II- Caso o empregado venha a trabalhar durante o período compreendido entre 22:00h e 05:00h, fará jus ao recebimento do adicional noturno no percentual de 26% (vinte e seis por cento) não se aplicando a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73,

§1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore, já incluindo o valor da projeção da periculosidade. De igual forma, não se aplica o Adicional Noturno aos empregados detentores de cargo de confiança.

- III- O adicional noturno é calculado como base no salário-base e destina-se a compensar a execução dos serviços de todo e qualquer labor no período compreendido no período noturno (22:00h às 05:00h), incluindo eventual jornada praticada em prorrogação, não se aplicando a hora reduzida de 52m30s (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) do art. 73, § 1º, da CLT aos trabalhadores em regime de trabalho offshore.
 - IV- Nas hipóteses em que o empregado for chamado para realizar trabalho offshore, e, tiver que aguardar em hotel no momento pré-embarque, seja por qual motivo for, ele estará em regime de “stand by”, pois deverá permanecer aguardando o embarque. Durante o período em que perdurar este “stand by”, o empregado terá direito de receber o pagamento de um adicional de sobreaviso no valor de 1/3 do valor do salário hora do empregado. Caso o “stand by” ocorra durante os dias de 2ª a 6ª feira, o empregado terá direito de receber o adicional apenas pelas horas que ultrapassarem a carga horária regular de trabalho (i.e. 8 horas diárias), sendo que no caso de um sábado, domingo ou feriado, o período será considerado de 24 horas.
 - V- O empregado que não estiver apto ao embarque, não fará jus ao pagamento dos adicionais pela escala programada, considerando que estará sujeito às disposições do regime administrativo.
 - VI- Para todos os efeitos legais, e em razão das diferentes demandas comerciais e gerenciais, fica pactuado que não se descaracteriza o trabalho dos empregados em regime misto pelo número de dias de embarques realizados durante o contrato de trabalho, vez que a definição de segmentos e a organização empresarial são parte do direito potestativo da empresa.
 - VII- Os adicionais somente serão devidos pelo número de dias no mês que o empregado trabalhar embarcado em regime offshore (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), observada as demais condições previstas neste acordo (i.e. banco de dias), sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).
 - VIII- O dia de desembarque será considerado o primeiro dia de folga para todos os fins.
- §4º -** Independente do segmento de trabalho dos empregados, fica pactuado que:
- I- A concessão pela Empresa de aparelho celular, bip, radio, blackberry ou quaisquer outros instrumentos de comunicação a seus empregados não configurará o regime de sobreaviso.
 - II- O pagamento dos adicionais não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais às plataformas/embarcações/polos operacionais não superiores a 12 horas. Caso a visita ou estada do empregado ultrapasse essa duração, ele(a) fará jus ao recebimento dos adicionais de forma proporcional ao período embarcado e não cumulativa.

CAPÍTULO IV – DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS E AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA QUINTA – JORNADA DE TRABALHO

§1º - Nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal fica pactuado neste ato a jornada de trabalho 220 (duzentas e vinte) horas mensais, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, entre segunda e sexta-feira para os empregados em regime administrativo. Os empregados que tiverem sua jornada semanal alterada de 40 para 44 horas semanais terão seu salário base reajustado de forma proporcional à nova jornada de trabalho.

I- Fica acordado entre as **PARTES**, a fim de atender às necessidades pessoais de ambas, a adoção do horário flexível para início e fim da jornada, com variação para mais ou para menos da jornada contratual, com base no artigo 59 da CLT.

§2º - Nos termos da Lei 5.811/72, os empregados em regime offshore e onshore poderão estar sujeitos às jornadas de 12 horas com escala de embarque com limite máximo de 15 dias, conforme cláusula quarta, §2º.

§3º - Para os empregados que trabalham em terra, no regime *onshore*, a duração normal do trabalho será de 44 horas semanais, de acordo com o horário e turno que lhe for determinado pela empresa, podendo estes serem alterados, para qualquer outro horário e/ou turno, inclusive da noite para o dia e vice-versa, e de horário fixo para revezamento em escala e vice-versa.

§4º - O intervalo intrajornada será pré-assinalado para o gozo integral de 1 hora por dia, nos termos do Art. 74, § 2º da CLT.

§5º - Fica autorizada a possibilidade de realização de horas extras pelos empregados que trabalhem em regime offshore, regidos pela Lei 5.811/72, independentemente do seu segmento de trabalho. Quando aplicável, a Empresa pagará para estes empregados o adicional de 50% pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingos, feriados e períodos de dobra, neste último apenas para aquelas a jornada diária de 12 horas, considerando-se, ainda as disposições do conforme Banco de Horas previsto na Cláusula 8ª, §6º.

§6º - No regime administrativo, quando aplicável, a Empresa pagará adicional de 50% pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingos e feriados, conforme Banco de Horas previsto na Cláusula 8ª, §6º.

I- Em qualquer hipótese, a realização de horas extras pelo empregado deve ser previamente aprovada pela Empresa.

II- O cálculo das horas extras para os empregados do regime offshore será feito aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) para se calcular o valor do salário- hora.

III- No dia do desembarque, o período em que os empregados estiverem a bordo esperando o desembarque não será considerado como hora extra ou tempo à disposição da Empresa.

IV- As partes concordam, independentemente do seguimento de trabalho, que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho offshore não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa, não podendo ser tratado como tal. Da mesma forma, não configura hora extra ou tempo à disposição da Empresa o tempo de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho, ainda que o empregado

resida fora do município de base operacional de cada empresa.

§7º - Quando aplicável, a Empresa pagará a seus empregados em regime *onshore* em regime administrativo de jornada, o adicional de 50% (cinquenta por cento) pelas horas extras eventualmente não compensadas e trabalhadas exclusivamente de segunda-feira a sábado e o adicional de 100% (cem por cento) pelas horas extras eventualmente não compensadas e trabalhadas exclusivamente em domingo e feriado, conforme Banco de Horas previsto na Cláusula 8ª, §6º.

I- Em qualquer hipótese, a realização de horas extras pelo empregado deve ser previamente aprovada pela Empresa.

II- O cálculo das horas extras trabalhadas será efetuado sobre o salário básico acrescido dos adicionais de periculosidade e noturno, se devidos ao empregado.

§8º - Não farão jus ao recebimento de horas extras, adicional de sobreaviso e adicional noturno os empregados que exercem cargos de confiança na Empresa (aqui também compreendido aqueles que trabalhem externamente ou que trabalhem de casa em regime de teletrabalho ou em regime híbrido), nos termos do artigo 62, I, II e III da CLT.

§9º - O Adicional de Sobreaviso, nos termos da Art. 244 da CLT, será devido aos empregados submetidos aos plantões de sobreaviso, previamente estipulados e formalizados pela Empresa, que serão no máximo de 24 horas e 6 dias contínuos ou não por mês. Entende-se por regime de sobreaviso aquele em que o Empregado permanece à disposição a Empresa, aguardando em sua residência, por até 24 horas, para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender às necessidades ocasionais da operação.

§10º - Para convocação de empregados para plantões aos fins de semana será utilizado o banco de horas previsto no presente Acordo Coletivo de Trabalho aos empregados não detentores de cargo de confiança. Para fins de plantão considera-se trabalho efetivo nas dependências da empresa.

§11º - “A EMPRESA compromete-se a observar integralmente o Art. 62, II da CLT, observando-se os critérios nele fixados a todos os seus colaboradores, independentemente do recebimento de adicional de gratificação por exercício do cargo de confiança de discricionariedade da Empresa

§12º - Controle de Jornada: Caso a **EMPRESA** tenha interesse, à sua livre discricionariedade de implantação e que, ainda, poderá ser unilateralmente cessada também pela própria **EMPRESA**, esta poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho (Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho), por meio de sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho ou qualquer outro sistema aprovado pelo Ministério do Trabalho sendo estes considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia, caso de fato os horários lá registrados efetivamente correspondam com os trabalhados pelo empregado.

Repouso Semanal Remunerado

§13º - Os empregados da empresa, independentemente do segmento de trabalho, quando estiverem laborando embarcado no regime offshore, já terão inclusos em sua remuneração o repouso

semanal remunerado, tendo em vista a concessão do repouso na forma dos itens V do art. 3º, II do art. 4º e I do art. 6º da Lei 5.811/72 já quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Dobra e Folga Indenizada

§14º - Fica convencionado, que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, além do 15º dia de embarque. Para tal, haverá pagamento a título de dobra obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador converter os dias trabalhados em folga: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias trabalhados x 2.**

§15º - Quando o empregado for acionado em seu período de folga, será devida a folga indenizada, **vez que não será proporcionada** folga correspondente aos dias de embarque, e a indenização será da seguinte forma: **salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

Feriado

§16º - Os feriados para os fins do presente Acordo não excederão a 9 (nove) por ano, a saber: 1º de janeiro; Terça Feira de Carnaval; 21 de abril; Sexta-Feira da Paixão; 1º de maio; Corpus Christi; 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro; 20 de novembro e 25 de dezembro.

- I- O fato de o empregado em regime administrativo trabalhar nestes feriados não significa que o mesmo fará jus a receber adicional de 100% pelo dia trabalhado. O pagamento somente será devido se o empregado não gozar de folga posterior pelo dia de trabalho.
- II- A Empresa poderá, à sua livre discricionariedade, definir sobre não trabalho em dias que caíam entre final de semana e feriados ou entre feriados, de forma que os empregados possam fazer ponte e prorrogar períodos de descanso, mas que, em contrapartida, deverão ter as respectivas horas de tais dias ponte trabalhadas e distribuídas noutros dias, ou compensadas no banco de horas, à livre escolha da Empresa.

Do Aviso Prévio

§17º - Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no artigo 488 da CLT, em caso de demissão sem justa causa por parte da Empresa, o período de cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 07 (sete) dias, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no prazo de 10 dias do término do contrato.

- I- A falta do aviso prévio por parte da Empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§18º - §2- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (quatorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no artigo 488 da CLT uma vez que incompatível com as atividades realizadas a bordo, sendo que o pagamento das verbas rescisórias será feito no primeiro dia subsequente ao término do período de descanso/folga a que o empregado teria direito. Caso o empregado opte em interromper o aviso prévio, imediatamente após seu desembarque, fica acordado que a empresa não arcará com o pagamento ou indenização da folga.

- I- A falta de cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará à Empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso. Da mesma forma, caso o

empregado queira, por qualquer motivo, antecipar a data do término do contrato, ele(a) terá descontado o período faltante ao período de folga a que tinha direito.

§19º - Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução dos serviços a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações e ônus existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado deverá apresentar pedido de demissão durante seu período de folga, não fazendo jus a qualquer pagamento ou indenização pelas folgas restantes e não gozadas.

I- Caso o empregado apresente seu pedido de demissão durante o cumprimento de seu regime de trabalho a bordo, a empresa poderá exigir o cumprimento do aviso prévio a bordo.

CAPÍTULO V – DOS BENEFÍCIOS

CLÁUSULA SEXTA - Auxílio Saúde e Odontológico

§1º - A Empresa concederá aos empregados e a seus dependentes planos de assistência médica e odontológica, contratados com empresas de sua livre escolha, sem custo para os empregados, cessando a eficácia de ambos com a extinção do contrato de trabalho.

I- Por dependentes legais entendem-se: cônjuge ou companheiro(a); filhos até 21 (vinte e um) anos incompletos ou ainda os que tenham completado 25 (vinte e cinco) anos e estejam regular e comprovadamente matriculados no primeiro curso universitário de graduação, assim como filhos portadores de deficiência comprovada mediante apresentação de declaração do INSS e atestado médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial.

II- A condição de companheiro(a) legal deverá ser comprovada à Empresa e a não apresentação do comprovante implicará na imediata perda da condição de dependente legal do(a) empregado(a) e, conseqüentemente, a imediata perda dos benefícios que tratam esta cláusula.

III- Em razão de necessidade econômica, administrativa ou gerencial, a Empresa poderá renegociar, alterar ou modificar as condições contratuais do plano de saúde concedido aos empregados e dependentes.

Seguro de Vida e Auxílio Funeral

§2º - A Empresa concederá seguro de vida a seus empregados, em seguradora de sua livre escolha, sem custo para os empregados. Fica esclarecido que o seguro de vida já cobre os custos referente ao funeral do empregado e de seus dependentes, nos termos da apólice em vigor.

Auxílio Alimentação e Refeição

§3º - A Empresa compromete-se a fornecer cartão-alimentação para todos os empregados no valor de R\$ 956,31 (novecentos e cinquenta e seis reais e trinta e um centavos) mensais, e a fornecer alimentação no local ou ticket-refeição para os empregados onshore no valor de R\$ 1.156,70 (mil cento e cinquenta e seis reais e setenta centavos) . O Vale Alimentação e o Vale-Refeição serão fornecidos aos empregados mesmo em período de férias. Os novos valores dos benefícios aqui previstos serão implementados no mês subsequente à aprovação do presente

Acordo Coletivo de Trabalho com o pagamento retroativo a todos os empregados abrangidos.

§4º - As partes signatárias deste Acordo concordam que todos os benefícios concedidos pela Empresa na Cláusula Sexta não terão caráter salarial para todo e qualquer efeito legal, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da Empresa.

§5º - Caso o empregado encontre-se em condição de afastamento por mais de 15 dias, entrando em gozo de Auxílio-Doença, Seguro Acidente de Trabalho ou Licença Maternidade ou, qualquer outro tipo de Suspensão de Contrato de Trabalho, fica suspenso a concessão do benefício de auxílio-refeição previsto no §3º acima.

Auxílio Transporte

§6º - A Empresa fornecerá vale-transporte para seus empregados, nos termos da lei. As partes concordam que o empregado participará dos custos de transporte mediante desconto em folha do percentual de 6% (seis por cento) de seu salário-base, conforme disposto no Decreto n.º 95.247/87.

§7º - Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Auxílio Creche e Escola

§8º - A Empresa adotará o sistema de reembolso-creche/escola, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389 da CLT. Para tanto reembolsará as despesas mensais com creche ou babá, para cada filho até 06 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, de todas as empregadas mães, até o limite de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) por filho. A Empresa reembolsará as despesas mensais com escola para cada filho de 7 anos a 9 anos 11 meses e 29 dias, de todas as empregadas mães, até o limite de R\$312,00 (trezentos e doze reais) por filho

I – O benefício previsto no §8º será extensivo:

- (a) Aos empregados, os quais o cônjuge esteja desempregado ou em que estando empregado não possua o recebimento do auxílio creche pelo mesmo período, mediante comprovação a ser regulamentada por política interna;
- (b) Aos empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda do filho(a);
- (c) Aos empregados com filhos por processo de adoção.

§9º - Somente serão reembolsadas as despesas devidamente comprovadas através de (i) recibo emitido pela Instituição emitidas em nome do funcionário; ou (ii) cópia do recibo mensal de pagamento da babá com o respectivo (iii) contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, e (iv) inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

I – Não serão reembolsadas despesas fora do mês de competência, devendo o empregado enviar a comprovação até o dia 10 de cada mês corrente.

Benefício Flexível

§10º - A Empresa compromete-se a oferecer aos seus empregados o valor de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais), por meio de cartão magnético, a fim de subsidiar diversas categorias de serviços, conforme o interesse de cada colaborador. Os valores sugeridos e categorias de serviços são:

Categoria de Serviço	Valores sugeridos
Incentivo à saúde e qualidade de vida	R\$ 134,00
Incentivo à Educação	R\$ 124,00
Incentivo ao Transporte Alternativo	R\$ 104,00
Vale Combustível	R\$ 74,00
Auxílio Home Office	R\$ 84,00

§11º - Os serviços ofertados pela Companhia serão configurados pela operadora do Cartão Magnético para que sejam aceitos somente nos estabelecimentos que prestem os serviços vinculados a cada categoria de serviço acima mencionada.

§12º - Os valores propostos para cada serviço pela Companhia são realizados com base em padrão média de vida. Entretanto, o empregado poderá utilizar o saldo depositado no seu cartão de acordo com suas necessidades pessoais, flexibilizando para mais ou para menos os valores propostos, dentre as opções de categoria de serviços previstos nesta política no limite estabelecido, conforme o caso. A conceituação das categorias de serviços encontra-se descrita abaixo:

- I- Incentivo à Saúde e Qualidade de Vida: benefício destinado a ajudar com despesas em medicamentos e similares para incentivar a prática de atividades físicas, visando a melhor qualidade de vida e condições de saúde dos Colaboradores. Poderá ser utilizado em farmácias credenciadas e para o custeio do benefício de atividade física e bem-estar.
- II- Incentivo à educação: benefício disponibilizado aos colaboradores para incentivar o desenvolvimento pessoal e profissional, através da possibilidade de aquisição de materiais didáticos de estudo, além de ajudar no custeio de valores relativos à matrícula, mensalidade e anuidade. Poderá ser utilizado em livrarias credenciadas.
- III- Incentivo ao Transporte Alternativo: benefício disponibilizado aos colaboradores que utilizam meios de transporte alternativos como aplicativos de transporte (Uber, 99 Taxi), Bike Itaú e Patinetes urbanos e não optantes pelo vale-transporte.
- IV- Vale Combustível: Benefício destinado aos Colaboradores que utilizam veículo próprio para locomoção no trajeto residência x local de trabalho e vice-versa. Poderá ser utilizado em postos de gasolina credenciados.
- V- Auxílio Home Office: benefício destinado aos Colaboradores que trabalham em home office ou em regime híbrido visando compensar os custos com internet e luz. Poderá ser utilizado para pagamentos de boleto de contas de internet, telefone e luz, como taxa de utilização,

conforme previsão da operadora do cartão magnético.

Cesta de Natal

§13º - A empresa compromete-se a oferecer uma recarga extra no cartão alimentação no valor de R\$ R\$956,31 (novecentos e cinquenta e seis reais e trinta e um centavos), valor padrão do benefício, até o dia 20 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO VI – DEMAIS DISPOSIÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Cursos e Treinamentos

§1º - Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

- I- O tempo despendido durante qualquer treinamento técnico previsto pelas Normas Regulamentadoras será considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.
- II- Para todos os demais treinamentos que não aqueles previstos na NR 37, poderão ser realizados treinamentos virtuais ou telepresenciais (quando autorizados), observadas as demais condições abaixo elencadas:

Caso o empregado contratado participe de curso de qualificação e/ou treinamentos obrigatórios para o exercício do cargo ou função custeados pela Empresa em seu período de folga de embarque, este será remunerada como “folga indenizada”, considerando a fórmula

prevista no §12 da Cláusula Quinta deste Acordo Coletivo. Esse valor já remunera o período de folga não gozado, não havendo qualquer outro pagamento adicional a ser feito pela Empresa (seja a que título for) ou direito a novo dia de folga pelo empregado.

- a) Fica ajustado entre as partes que caso o treinamento aconteça dentro da escala normal de embarque do(a) empregado(a), ocasião na qual não haveria qualquer supressão do descanso/folga, o(a) empregado não fará jus ao pagamento acima indicado.
- b) Em caso de falta a qualquer treinamento agendado pela empresa (inclusive aqueles que são necessários por motivo de segurança) e desde que não seja justificada pelos motivos autorizados em lei, ou nos casos de força maior devidamente comprovado, sujeitar-se-á o empregado faltante a reembolsar a empresa os custos gerados com sua inscrição e demais despesas, estando sujeito ainda o empregado às penalidades previstas na lei.
- c) O empregado somente poderá solicitar o reagendamento de curso de treinamento uma única vez por motivo de ordem pessoal e desde que a Empresa tenha tempo hábil para o cancelamento, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado. Caso o empregado falte a qualquer novo treinamento agendado, a empresa poderá descontar o valor correspondente aos custos associados como forma de cobrir as despesas/custos relacionados ao novo agendamento.
- d) Considerando que alguns cursos e treinamentos são necessários para o embarque do(a) empregado(a) é de responsabilidade do(a) empregado(a) a retirada dos certificados junto ao RH da Empresa, sob pena de a Empresa ter o direito de promover o desconto correspondente ao custo com seu embarque.
- e) O empregado deve comparecer a todos os treinamentos obrigatórios designados, estando sujeito a penalidades, em caso de ausência injustificada.

Normas Disciplinares

- §2º -** A impossibilidade de comparecimento ao embarque para a execução de serviços offshore deve ser comunicada à Empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado.
- I- A falta de comunicação prévia autoriza a Empresa a cobrar do(a) empregado(a) o valor correspondente aos custos para a realização do embarque, referentes às despesas de transporte e acomodação que porventura tenham sido necessárias para garantir seu embarque que estava programado.
 - II- O pagamento da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando-se o(a) empregado(a), ainda, às penalidades previstas em Lei.
 - III- O Empregado é responsável e tem por obrigação preencher de maneira correta e diariamente o timesheet, RDO ou controle de ponto de embarcado, bem como assinar e apresentar/entregar o mesmo ao Supervisor Imediato para aprovação e assinatura. A falta de

observância dessa obrigação poderá afetar o direito do empregado de receber horas extras nos termos previstos neste acordo.

§3º - A impossibilidade de comparecimento para trabalho *onshore* - nos escritórios e bases de apoio operacional - deve ser comunicada à Empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas da ocorrência do evento que impossibilita o empregado de exercer suas funções, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado. A ausência de comunicação no prazo ora estipulado implicará no desconto de um dia de salário do empregado, até que haja a regularização dessa situação junto à Empresa.

§4º - No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa se responsabilizará pela acomodação e alimentação dos empregados não residentes no Município do local de apresentação para embarque ou em municípios atendidos pelo transporte disponibilizado pela Empresa.

Transferência do Regime de Trabalho

§5º - Quando o empregado estiver impossibilitado de exercer suas funções embarcado ou a demanda operacional não justificar seu embarque, o empregado deverá cumprir jornada nas bases operacionais e escritórios da Empresa (ou em outros locais por ela determinados).

I- As partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento sem exercer efetiva atividade operacional *offshore*, será observada a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Por não estar realizando atividades *offshore*, as partes acordam que o empregado não fará jus ao recebimento dos adicionais previstos pela execução dos trabalhos *offshore*, sendo que a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará as folgas previstas na Lei n.º 5.811/1972 (de 24 (vinte e quatro) horas de descanso para cada 12 (doze) horas de trabalho efetivo).

§6º - Quando houver necessidade dos empregados *onshore* executarem trabalho *offshore*, o salário-base a ser percebido pelo desempenho das funções no mar territorial e os adicionais a que fará jus o empregado embarcado, deverão resultar em uma remuneração igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando do exercício de trabalho *onshore*.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho *onshore*, o salário-base percebido pelo desempenho das funções em terra passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período. Os adicionais decorrentes do trabalho *offshore* não serão incorporados ao salário, na medida em que cessarão as causas e as condições para sua concessão.

§7º - Quando houver necessidade dos empregados que trabalham regularmente em regime *offshore* executarem trabalho *onshore* de maneira temporária, o salário base percebido deverá ser igual ou superior àquela percebido pelo empregado quando do exercício de trabalho embarcado, mas sem direito a folga ou ao pagamento dos adicionais, pois não terá trabalhado em regime de confinamento.

- I- No caso de retorno do empregado para o trabalho offshore, sua remuneração passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência provisória para o trabalho *onshore*, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período.
- II- Na hipótese de transferência definitiva com supressão dos adicionais inerentes ao regime offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do art. 9º da Lei n.º 5.811/1972, salvo em hipótese de força maior ou caso fortuito, quando não será devida a indenização.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§8º - Na comprovação de doença ocupacional ou na ocorrência de acidente de trabalho, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e, para este último, prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade na Aposentadoria

§9º - Os empregados que tenham mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa e dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, contarão com estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral por tempo de serviço, exceto no caso de falta grave, com demissão por justa causa

- I- O benefício fica condicionado à comunicação, pelo empregado à Empresa, por escrito, o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, até 30 dias antes do início do período da estabilidade provisória ora previsto, com o documento previdenciário comprovante.

Estabilidade à Gestante

§10º - A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “b”, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§11º - Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea “a”, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§12º - A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas conforme Política da empresa.

Política de Transporte e Uso de Veículos

§13º - A Empresa colocará em prática a política de transporte e uso de veículos aos seus empregados, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e prevenção de acidentes de trânsito, ficando o empregado a observar e cumprir integralmente as normas vinculadas.

- I- Os acidentes de trânsito ocorridos fora do trajeto casa-empresa não serão considerados acidente de trabalho para todos os fins, ainda que o empregado esteja utilizando carro fornecido pela empresa.

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS, TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho

- §1º - Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Empresa fica autorizada, por este instrumento coletivo, a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados *onshore* e *offshore*, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais, controle por RDO's e controles de jornada eletrônicos.

Prorrogação, Redução e Compensação da Jornada de Trabalho – Banco de Horas

- §2º - Fica instituído na Empresa o chamado “banco de horas extras”, que significa que as horas extras trabalhadas serão pagas em descanso e essas horas serão creditadas aos respectivos empregados, debitando-se o correspondente descanso, conforme previsto na Lei nº 9.601/1998 (§ 3º do artigo 59 da CLT).

- §3º - As disposições contidas no “banco de horas extras” contemplam os empregados onshore, offshore e os que exercem suas atividades em regime administrativo, sendo válidas todas as compensações e pagamentos realizados a partir de 1º de Junho de 2023.

- §4º - Entende-se por “atividades administrativas” aquelas que não estão ligadas diretamente à atividade de operação da empresa. Fica facultada a contabilização no banco de horas de até 2 (duas) horas extras diárias em acréscimo à jornada normal de trabalho, independentemente do dia que o trabalho for realizado pelo Empregado. O banco de horas terá validade de 6 meses, iniciando-se o cômputo nos meses de julho e janeiro de cada ano. Será limitado a 80 horas, devendo ser quitadas as horas extras excedentes enquanto o saldo do banco de horas não estiver inferior à limitação aqui estabelecida.

- §5º - O excedente de horas extras de 2 (duas) horas é vedado (artigo 59 e 61 da CLT), salvo esporadicamente e para atender a necessidade imperiosa comprovada de trabalho. Nesse caso, a hora extra deverá ser remunerada e não poderá ser compensada.

- §6º - As horas extras serão compensadas da seguinte forma para os empregados:

- ❖ **Horas extras trabalhadas de segunda a sábado:** calculadas na proporção de 1 para 1, o que significa 1 hora de crédito para cada hora extra trabalhada;
- ❖ **Horas trabalhadas em feriados:** calculadas na proporção de 1 para 1. Não é aplicável para os empregados em regime de escala, seja empregado em regime onshore ou offshore, tendo em vista que o labor durante a escala está inserida em jornada regular de trabalho.

- ❖ **Horas extras trabalhadas em feriados:** calculadas na proporção de 1 para 2, quando extrapolarem a jornada diária. Não é aplicável para os empregados em regime de escala, seja empregado em regime onshore ou offshore, tendo em vista que o labor durante a escala está inserida em jornada regular de trabalho.
- ❖ **Horas extras trabalhadas aos domingos:** calculadas na proporção de 1 para 2, o que significa 2 horas de crédito para cada hora extra trabalhada aos domingos e/ou feriados. Não é aplicável para os empregados em regime de escala, seja empregado em regime onshore ou offshore, tendo em vista que o labor durante a escala está inserida em jornada regular de trabalho.

§7º - As horas extras realizadas serão compensadas ou quitadas dentro de um período máximo de 12 (doze) meses. Ultrapassando esse limite de 12 (doze) meses, as horas extras não poderão ser compensadas, devendo nesse caso serem pagas em pecúnia como horas extras, acrescidas do adicional de 50% para horas extras trabalhadas de segunda a sábado e 100% para horas extras trabalhadas aos domingos e feriados. No caso de eventuais horas negativas devidas pelo empregado que não tenham sido compensadas no período de 12 (doze) meses, tais horas serão descontadas do pagamento referente ao mês subsequente ao término do período de apuração do banco de horas.

§8º - A compensação das horas de crédito do empregado será definida com antecedência mínima de 1 (um) dia, sendo determinado preferencialmente, antes ou após as folgas, podendo o empregado, na ocorrência de fato excepcional, solicitar data para a compensação, com cinco dias de antecedência, o que será atendido pela empresa dentro de suas possibilidades.

§9º - Os empregados, por terem acesso online, em tempo real, dos controles de ponto ou timesheets, podem solicitar a seu gestor direto, ao término de cada mês, a análise de questionamentos e divergências quanto às anotações que foram validadas por ele. Uma vez esclarecido ou corrigido as divergências, os empregados deverão validar e assinar eletronicamente os controles de ponto, cujos horários serão considerados como fidedignos e corretos para todos os efeitos legais.

§10º - O débito do empregado no banco de horas não poderá ser compensado em férias, folgas ou dias de descanso (domingos e feriados). Obrigatoriamente, haverá de ser pago em trabalho.

§11º - As ausências e atrasos do empregado devidamente autorizados, ainda que a posteriori, deverão ser compensados no mesmo período de 12 (doze) meses.

§12º - As horas extras que foram pagas em pecúnia deverão refletir sobre as seguintes parcelas: DSR, 13º salário, férias, 1/3 de férias, FGTS e verbas rescisórias, inclusive aviso prévio, observados os preceitos da Orientação Jurisprudencial 394 da SDI-I do TST.

§13º - No caso de dispensa por iniciativa da empresa, com ou sem justa causa, as horas constantes do Banco de Horas deverão ser discriminadas e pagas na rescisão contratual. No caso de eventuais horas devidas pelo empregado, as referidas horas serão descontadas na rescisão

contratual, que deverá trazer demonstrativo das horas compensadas, pagas e/ou descontadas, no limite de até 30% do salário líquido do empregado.

§14º - Na hipótese de o empregado pedir demissão, serão contabilizados o total de horas trabalhadas e o total das horas compensadas, sendo que, em havendo crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão remuneradas com o devido adicional de horas extras, caso não seja possível compensá-las com folgas durante o aviso prévio trabalhado. No caso de eventuais horas devidas pelo empregado, as referidas horas serão descontadas na rescisão contratual, que deverá trazer demonstrativo das horas compensadas, pagas e/ou descontadas no limite de até 30% do salário líquido do empregado..

§15º - Nos termos do art. 59 da CLT, fica dispensada a formalização de acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo entre a Empresa e o empregado, ficando vedada a compensação de horas em sábados, domingo e feriado.

§16º - Para todos os demais empregados contratados para trabalhar em regime *onshore*, fica autorizada a compensação de eventuais horas extras trabalhadas no curso da mesma semana, nos termos da lei.

Teletrabalho e Home Office

§17º - A Empresa poderá acordar com seus empregados a realização do trabalho em regime de teletrabalho conforme estabelece o art. 75-A e seguintes da CLT e/ou em regime de home office, devendo-se observar as condições previstas em sua política interna e que é de pleno conhecimento dos empregados.

CLÁUSULA NONA – DAS FÉRIAS

FÉRIAS PARA EMPREGADOS DO REGIME OFFSHORE

Concessão e Gozo de Férias para empregados do Regime Offshore, Independente do Segmento de Trabalho

§1º - Considerando a peculiaridade de trabalho do regime offshore, independente do segmento de trabalho, as escalas de trabalho e necessidades operacionais/logísticas, as Partes ajustam que todos os Empregados terão direito ao gozo regular de 30 dias de férias na forma da lei, mas a Empresa tem reservado o direito de realizar a compra de 3 (três) dias de férias do Empregado, cujo pagamento será realizado em folha de pagamento, sob rubrica própria.

- I- Caso a Empresa exerça tal direito, isto se dará através da compra de três dias de folga do período relativo aos 10 dias de abono pecuniário, remunerados na forma prevista no §13 desta cláusula quinta.
- II- As férias deverão ser usufruídas após o gozo integral das folgas proporcionais aos dias de embarque, sendo vedada a supressão de folgas em razão de férias.

CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1º - As partes asseguram aos empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas regulamentadoras do Ministério da Economia, seja em instalações próprias ou de clientes, sendo resguardado aos empregados o direito de recusa à prestação de suas atividades, caso as condições de trabalho possam colocar em risco sua integridade física.

- I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas Regulamentadoras do MTE, desde que o risco seja atestado pelo membro da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento de todas as Normas Regulamentadoras do MTE, nos termos do artigo 158 incisos I, II, e parágrafo único, alíneas, "a" e "b" da CLT.

§2º - Nos termos da Lei 14.457/2022, a CIPA será também responsável por adotar medidas de combate e prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

§3º - É dever da EMPRESA fornecer os equipamentos de proteção individuais ("EPI") e coletivos ("EPC"), quando necessário, e dever dos empregados utilizá-los corretamente, conforme instrução do empregador, sendo os responsáveis pela sua guarda e conservação

§4º - É de inteira responsabilidade do EMPREGADO a guarda e o cuidado com as ferramentas e os equipamentos de proteção individual e vestimentas utilizadas rotineiramente no local de trabalho.

- I- Será considerada falta disciplinar o descumprimento da obrigação de uso de EPI e EPC e conservação destes, podendo ensejar as penalidades previstas em lei.

Atestados Médicos

§4º - Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa e tem preferência sobre atestados médicos particulares, conforme Leis 605/1949, Decreto 27.048/49 e Lei 8.213/1991. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou públicos, se aceitos/homologados pela empresa, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

- I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas horas) horas após sua emissão, sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento, sendo o documento original apresentado obrigatoriamente na data de retorno ao trabalho. Para atestados indicando afastamento por mais de 3 (três) dias, os empregados serão encaminhados para exame pelo médico do trabalho da empresa.

- II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa,

assim como os que residem na cidade onde está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer à empresa, poderão enviar o atestado médico por meio eletrônico. Entretanto, o envio do atestado médico por meio eletrônico não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa no primeiro dia de retorno ao trabalho, sob pena de sofrer desconto em seu salário pelos dias de afastamento.

Exames Médicos

§5º - De acordo com o previsto no subitem 7.4.3.5. da NR-7, o exame médico demissional será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha a queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a Empresa autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

II- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7, obriga-se a realizá-lo no prazo e no local estabelecido pela Empresa, sob pena de ser considerado apto ao trabalho e/ou válida à demissão, conforme o caso.

§6º - A Empresa fornecerá ao empregado, sempre que necessário ou solicitado formalmente pelo mesmo, atestados informando do seu afastamento e motivo, declaração de valor do salário base mensal ou outros.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7º - A Empresa fornecerá, quando necessário e solicitado, ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1º - É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543 parágrafo 3º da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade.

Contribuições Assistenciais

§2º - A Companhia descontará em folha normal de pagamento, observado o seu cronograma operacional, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais, como Contribuição Assistencial aos sindicatos, nos termos do disposto nos incisos IV do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal. Fica garantido o direito de oposição dos trabalhadores e trabalhadoras discordantes à contribuição assistencial mensal, mediante documento escrito por estes, dirigido ao Sindicato, que deverá encaminhar para a Empresa por correio eletrônico: operacoes.rh@3rpetroleum.com.br

§3º - A Empresa descontará a importância referente a 1,5% do salário base dos trabalhadores e trabalhadoras, a título de contribuição assistencial, e repassará para o Sindicato até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao desconto em folha.

§4º - A Empresa descontará de seus trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados ou não, desde que aprovados individualmente, as importâncias aprovadas nas assembleias gerais do Sindicato, como contribuição assistencial ou confederativa, nos termos do disposto nos incisos IV e V do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil.

§5º - Sendo a Companhia mera fonte retentora da Contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por força de decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalho

§7º - O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§8º - As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverão ser realizadas nos termos do art. 477 da CLT, ficando dispensada a obrigação de realizar a homologação perante o Sindicato.

Disposições Gerais Regras para a Negociação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1º - A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2º - A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que eles possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3º - As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4º - É obrigatória a presença de 2/3 dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5º - A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6º - Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

§1º - Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1º - As partes signatárias comprometem-se a observar e a cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento, observado o seu período de validade.

§2º - A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3º - Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente Acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de apenas uma

multa no valor total de R\$200,00 (duzentos reais), devida à parte prejudicada, ainda que mais de uma cláusula seja violada.

Renovação do Instrumento Coletivo

§4º - As partes consentem também que, durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5º - A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto à sua aplicação.

Outras Disposições

§6º - Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem à categoria dos Aquaviários, marítimos e os integrantes de categoria profissional diferenciada.

§7º - Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da CLT.

§8º - Com a transmissão dos dados, o Sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empresa e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo, assegurando seus efeitos jurídicos legais.

E, estando as partes convenientes justas e acordadas, transmitem o presente Acordo Coletivo de Trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério da Economia, para fins de registro e arquivo.

E, assim, por estarem às **PARTES** justas e convenientemente acordadas, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 02 (duas) vias de igual teor e para os devidos fins.

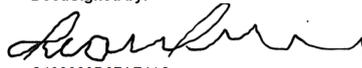
Rio de Janeiro, 01 de junho de 2023

**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DAS EMPRESAS PRÓPRIAS E
CONTRATADAS NA INDÚSTRIA E
NO TRANSPORTE DE PETRÓLEO,
GÁS, MATÉRIAS-PRIMAS,
DERIVADOS, PETROQUÍMICA E
AFINS, ENERGIAS DE BIOMASSAS E**

**OUTRAS RENOVÁVEIS
ECOMBUSTÍVEIS ALTERNATIVOS
NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

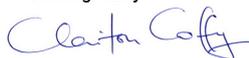
Por: Diretoria Colegiada do Sindipetro

Ivan Luiz de Andrade - CPF 332.293.177-34

DocuSigned by:


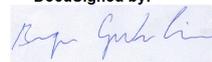
C493820D87AF41C...

Claiton Coffy - CPF 307.989.140-68

DocuSigned by:


DF59CA030E18446...

Brayer Grudka Lira - CPF 034.578.434-06

DocuSigned by:


1CDBFC50BCA6477...

DocuSigned by:


15A07E5EB2AA4B2...

3R PETROLEUM ÓLEO E GÁS S.A

**Matheus Dias de Siqueira
Diretor Presidente**

DocuSigned by:


16A07E6EB2AA4B2...

3R PETROLEUM OFFSHORE S.A

**Matheus Dias de Siqueira
Diretor Presidente**

