

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024 / 2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:  
DATA DE REGISTRO NO MTE:  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:  
NÚMERO DO PROCESSO:  
DATA DO PROTOCOLO:

Confira a autenticidade no endereço

SINDICATO TRAB EMPR PROPRIAS CONTRATADAS IND TRANSP PETR GAS MATERIAS PRIMAS DERIV PETROQ E AFINS ENERGIAS BIOMASSAS OUTR RENOV E COMBUST ALTERNAT NO EST RJ, inscrito no CNPJ/ME sob o n. 33.652.355/0001-14, neste ato representado por seus Membros da Diretoria Colegiada, Srs. BRAYER GRUDKA LIRA (brayer.sindipetro@gmail.com) e CLAITON COFFY (claiton.sindipetrorj@gmail.com)

E

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA., CNPJ n. 04.028.583/0001-10, neste ato representada por sua procuradora, Sra. MARIANA RANGEL STEFANO (mste@equinor.com);

E

EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 04.580.657/0001-26, neste ato representada por sua procuradora, Sra. MARIANA RANGEL STEFANO (mste@equinor.com);

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA. e EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA., em conjunto denominadas como “EMPRESAS”.

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (“Acordo”), estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As Partes fixam a vigência do presente Acordo no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026, exceto quanto às cláusulas de natureza econômica, as quais serão revistas em 1º de maio de 2025 mediante aditivo ao presente Acordo, sendo vedada a ultratividade das normas aqui pactuadas.

Parágrafo único - Fica estipulado que a data-base da categoria é 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

MS



O presente Acordo, aplicável no âmbito das EMPRESAS acordantes, abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Petróleo, EXCETUANDO-SE de sua representação a categoria dos Trabalhadores do Setor Petroquímico nos municípios de Itaboraí, São Gonçalo e Tanguá, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As EMPRESAS adotarão, a partir de 1º de maio de 2024, o piso salarial mensal bruto de R\$2.520,00 (dois mil e quinhentos e vinte reais) para todos seus empregados.

Parágrafo Único - Os empregados admitidos após 1º de maio de 2024, obedecerão à escala salarial vigente nas EMPRESAS, percebendo salário nunca inferior ao piso salarial da categoria previsto no caput desta cláusula.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As EMPRESAS concederão reajuste salarial no percentual máximo de 4,5% (quatro virgula cinco por cento), a ser aplicado sobre o salário base bruto vigente em 30 de abril de 2024, a todos os empregados que na data recebiam salário-base bruto menor que R\$22.500,00 (vinte e dois mil e quinhentos reais). Os empregados que recebiam salário base bruto igual ou superior a R\$22.500,00 (vinte e dois mil e quinhentos reais), terão direito a reajuste no valor máximo de R\$1.012,50 (hum mil e doze reais e cinquenta centavos).

Parágrafo primeiro - Este ajuste refere-se ao período compreendido entre 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, sendo facultada a compensação de quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos neste período ou para adequar piso salarial previsto em lei para categoria de empregados, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito, transferência e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo segundo: Aos empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2023, o reajuste salarial de 4,5% (quatro virgula cinco por cento) será proporcional ao tempo de serviço, à base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado a contar da admissão, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. O pagamento proporcional do valor máximo de R\$1.012,50 (hum mil e doze reais e cinquenta centavos) seguirá a mesma lógica.

Parágrafo terceiro: As diferenças relativas aos meses de maio a outubro de 2024, devidas pelo reajuste salarial previsto no caput, serão pagas em uma única parcela, junto com o pagamento do salário do mês subsequente ao da data de assinatura deste acordo coletivo.



MS



## Pagamento de Salário - Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - DA DATA DE PAGAMENTO

As EMPRESAS se comprometem a pagar os salários de todos os empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

### CLÁUSULA SEXTA - DO SALÁRIO DO SUBSTITUTO

As EMPRESAS garantirão o salário básico do substituído para o substituto, sempre que este for designado por escrito pelas EMPRESAS, e que a substituição não tenha caráter meramente eventual. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 13º Salário

### CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As EMPRESAS anteciparão, desde que solicitado pelo empregado, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, baseado no salário do mês anterior, efetuando o desconto do valor nominal na época do pagamento dessa gratificação natalina, conforme previsto em Lei.

Parágrafo único - Para efeito de cálculo das médias de horas-extras e DSR, na ocasião do pagamento das férias será considerada a média duodecimal, em horas, dos 12 meses anteriores ao período concessivo das férias.

## Outros Adicionais

### CLÁUSULA OITAVA - DOS DEMAIS ADICIONAIS

As EMPRESAS pagarão aos empregados que atendam às condições e exigências definidas na lei 5.811 de 11/10/1972, os adicionais devidos de acordo com o regime de trabalho que lhes for aplicado, a saber, o regime de sobreaviso ou o regime de turno, não sendo admitida a cumulação de adicionais entre os dois regimes, observadas as escalas de trabalho dos empregados.

## Prêmios

### CLÁUSULA NONA - DO ANIVERSÁRIO DOS EMPREGADOS



As EMPRESAS concederão, individualmente a todos os empregados, um presente referente à comemoração dos aniversários do empregado entre a data base de 1° de maio de 2024 a 30 de abril de 2026.

Parágrafo primeiro - O presente será pago em folha pelas EMPRESAS, observado o valor mínimo não inferior a R\$1.100,00 (um mil e cem reais).

Parágrafo segundo - o presente deverá ser pago até o último dia do mês de aniversário do empregado. Na hipótese da data de aniversário ter ocorrido entre a data-base e a assinatura do presente instrumento, as EMPRESAS deverão pagar a diferença entre o valor anterior e o novo valor ao empregado até o último dia do mês subsequente ao efetivo registro desse instrumento perante o Ministério do Trabalho.

Parágrafo terceiro - A concessão do mencionado presente, objeto da presente cláusula, não possui natureza salarial, sendo feita por liberalidade das EMPRESAS, não devendo integrar a remuneração ou o contrato de trabalho do empregado em nenhuma hipótese.

#### Auxílio Refeição e Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

Quando as EMPRESAS não oferecerem local para fornecimento de almoço ou jantar, deverá ser concedido um Auxílio Refeição, através de ticket ou cartão, em valor nunca inferior a R\$71,00 (setenta e um reais) para cada dia de trabalho, podendo as EMPRESAS serem inscritas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). Para evitar dúvidas, para fins de auxílio refeição serão sempre considerados 22 (vinte e dois) dias de trabalho por mês, independente de dias trabalhados a menor ou a maior.

As EMPRESAS assegurarão a todos os empregados a percepção mensal de um Auxílio Alimentação (Cesta Básica), através de ticket ou cartão, no valor de R\$1.550,00 (um mil, quinhentos e cinquenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro - As EMPRESAS poderão fornecer o auxílio refeição e o auxílio alimentação (cesta básica) conforme previsto nesta cláusula, na forma de um saldo único, que poderá ser utilizado somente em restaurantes e estabelecimentos habilitados que possuam o CNAE relacionado a alimentação.

Parágrafo segundo - Os benefícios previstos nesta cláusula não terão natureza salarial para qualquer fim.

#### Auxílio Educação

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO CRECHE

As EMPRESAS concederão o Auxílio-Creche, do 4º (quarto) mês de vida até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade de cada filho(a) do(a)s empregado(a)s.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis ao benefício o(a)s empregado(a)s com filho(a)s menor(es) cuja faixa etária seja a prevista no caput.

Parágrafo segundo - O benefício objeto desta cláusula será pago mediante reembolso mensal das despesas comprovadas na utilização de creche ou escola, enquanto a criança tiver a faixa etária prevista no caput, até o limite de R\$1.040,00 (um mil e quarenta reais) mensais.

Parágrafo terceiro - Os comprovantes das despesas citadas no parágrafo segundo deverão estar em nome do(a) empregado(a), de cônjuge e/ou de companheiro(a) de união estável ou em nome do(a) filho(a) do(a)(s) empregado(a)(s).

Parágrafo quarto - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

#### Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

As EMPRESAS fornecerão Plano de Assistência Médica a seus empregados e dependentes legais, podendo as EMPRESAS descontar dos empregados até 20% (vinte por cento) do custo de cada plano. A política de descontos poderá ser alterada pelas EMPRESAS a seu exclusivo critério.

Parágrafo único - Entende-se como dependentes legais, os filhos, esposa (o) ou companheira (o) do(a) empregado(a), devidamente reconhecido(a)s pelo INSS.

#### Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As EMPRESAS concederão o Auxílio Educação, do 6º (sexto) ano de vida até 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses de idade da criança.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis ao benefício o(a)s empregado(a)s com filho(a)(s) menor cuja faixa etária seja a prevista no caput.

Parágrafo segundo - O benefício objeto desta cláusula será pago mediante reembolso mensal das despesas comprovadas com educação básica, enquanto a criança tiver a faixa etária prevista no caput, no valor de R\$1.040,00 (um mil e quarenta reais) mensais.

Parágrafo terceiro - Os comprovantes das despesas citadas no parágrafo segundo deverão estar em nome do(a) empregado(a), de cônjuge e/ou de companheiro(a) de união estável ou em nome do(a) filho(a) do(a)(s) empregado(a)(s).

Parágrafo quarto - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

#### Seguro de Vida

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SEGURO DE VIDA

As EMPRESAS deverão proporcionar a seus empregados, além do seguro contra acidente de trabalho pelo INSS, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez permanente.

Parágrafo primeiro - O custo do seguro será suportado integralmente pela respectiva empresa, que deverá fornecer cópia da apólice a todos seus empregados.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As EMPRESAS fornecerão Assistência Odontológica a seus empregados que optarem pela adesão, bem como a seus dependentes, de acordo com as regras específicas de cada EMPRESA, podendo as EMPRESAS livremente deliberar sobre as condições, inclusive quanto ao repasse dos custos relativos aos empregados.

Parágrafo único - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTINUIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que, na data da demissão sem justa causa, contar com até 36 (trinta e seis) meses para cumprir os requisitos para aquisição do direito exclusivamente ao tempo mínimo de aposentadoria por tempo de contribuição, será assegurado pagamento de indenização correspondente à 20% do salário contratual no momento da rescisão ou do teto da previdência social, o que for menor, multiplicado pelo número de meses faltantes para obtenção do direito de aposentadoria por tempo de contribuição. Tal disposição não se aplica nos casos de extinção de atividade ou término de contrato por prazo determinado.

Parágrafo primeiro - A comprovação do tempo de contribuição para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito às EMPRESAS que se encontra no período de pré-aposentadoria acima mencionado, apresentando documentação comprobatória oficial fornecida pelo INSS. A comprovação será efetuada por prova documental, no prazo de até 05 (cinco dias) após a dispensa, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não se aplica a casos de aposentadoria por idade, pedido de demissão ou demissão por justa causa.

Parágrafo terceiro - O recolhimento da contribuição previdenciária mensal após a data de desligamento será de responsabilidade do empregado desligado, ficando as EMPRESAS isentas de qualquer responsabilidade após o pagamento da indenização mencionada no caput.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO PARA PRÁTICA ESPORTIVA

As EMPRESAS concederão a seus empregados auxílio para prática esportiva no valor mensal de R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

Parágrafo primeiro - O benefício objeto desta cláusula será pago mediante reembolso mensal das despesas comprovadas na prática esportiva, observadas as políticas internas das EMPRESAS.

Parágrafo segundo - Os comprovantes das despesas citadas no parágrafo primeiro deverão estar em nome do(a) empregado(a).

Parágrafo terceiro - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

#### Da Jornada de Trabalho

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA FORMA DE CONTROLE DA JORNADA ONSHORE E OFFSHORE

Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e também em razão da particularidade do trabalho realizado pelas EMPRESAS e para maior eficiência e simplificação do controle das horas trabalhadas pelos empregados offshore e onshore, as EMPRESAS ficam autorizadas a adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais e relógios de ponto eletrônico, que são considerados mecanismos válidos de controle para apuração da jornada de trabalho dos empregados para todos os fins, nos quais os empregados têm a obrigação de fazer os lançamentos diários das horas trabalhadas. Estes sistemas eletrônicos são válidos para todos os efeitos legais.

Parágrafo único - Considerando que o registro é feito via sistema e mediante login e senha pessoal de cada empregado, fica dispensada a necessidade de assinatura, pelos empregados, de qualquer documento, havendo presunção de validade junto ao relatório de horas que pode ser emitido e solicitado pelo empregado a qualquer tempo, inclusive para fins de validação da jornada de trabalho para todos os efeitos.

#### Do trabalho onshore

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO ONSHORE, DO HORÁRIO NÚCLEO E FLEXÍVEL DE TRABALHO, DO BANCO DE HORAS E DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO

##### Jornada de Trabalho

Fica estabelecido que a jornada semanal de trabalho para os empregados administrativos (onshore) será de 40 (quarenta) horas semanais, ficando desde já autorizada a compensação de eventuais horas extras conforme previsto neste Acordo.

Parágrafo único - Caso haja necessidade dos empregados administrativos (onshore) realizarem trabalho offshore, sua jornada de trabalho será aquela definida na Lei 5.811/72 durante o período em que permanecer embarcado. Nestas situações, o empregado poderá ter uma jornada mista de trabalho.

##### Horário de Trabalho

O horário normal de trabalho dos empregados das EMPRESAS permanecerá inalterado, das 8:30 às 17:30 hrs, com intervalo de 1 hora para almoço, entre 12:00 e 13:00 hrs. Ficam criados por este instrumento:

- O horário núcleo de trabalho, no qual todos os empregados devem estar presentes em seus postos de trabalho, que será das 9:00 às 12:00 hrs e das 13:00 às 16:00 hrs; e

- O **horário flexível de trabalho**, que cada empregado poderá adotar, conforme sua conveniência, sempre observadas as necessidades do trabalho. O horário flexível de entrada será das 7:00 às 9:00 hrs e o horário flexível de saída será das 16:00 às 18:00 hrs.

Parágrafo único - A tabela abaixo ilustra os horários descritos acima:



#### Banco de Horas

As horas trabalhadas que excederem a jornada de trabalho diária recomendada - 8 (oito) horas - serão computadas como horas acumuladas em um banco de horas a ser criado para cada empregado ("Banco de Horas"), exceto se de outra forma prevista neste Acordo.

Parágrafo primeiro - O tempo destinado pelo empregado para atender a quaisquer das hipóteses previstas no §2º do artigo 4 da CLT, assim como a variação do horário de entrada ou saída inferior a 5 (cinco) minutos estará dentro do limite de tolerância e não será considerado para efeito de acúmulo ou desconto no Banco de Horas.

Parágrafo segundo - A quantidade de horas a serem acumuladas diariamente deve obedecer aos seguintes limites:

Dias da Semana	Quantidade máxima de horas/dia
De Segunda a Sexta-Feira	02 horas
Sábado	10 horas
Domingo e Feriado	10 horas

Parágrafo terceiro - Nos casos excepcionais de que trata a lei, havendo trabalho extraordinário além das 2 (duas) horas diárias, as referidas horas também serão computadas no Banco de Horas.

#### Compensação das Horas Acumuladas

Observados os limites da tabela constante na cláusula acima, as horas trabalhadas além da jornada diária e/ou semanal serão computadas da seguinte forma no Banco de Horas, para efeito de compensação:

Dias da Semana	Quantidade de Horas a compensar
De Segunda a Sexta-Feira	Cada 1 hora trabalhada será equivalente a 1 hora a ser compensada.
Sábado	Cada 1 hora trabalhada será equivalente a 1 hora a ser compensada.
Domingo e Feriado	Cada 1 hora trabalhada será equivalente a 2 horas a serem compensadas.
Segunda a Domingo quando embarcado esporadicamente	Cada 1 hora trabalhada será equivalente a 1,56 horas a serem compensadas.

#### Prazo para a compensação das horas acumuladas

As horas acumuladas no Banco de Horas somente poderão ser compensadas no mesmo ano calendário em que forem acumuladas, considerando-se o período de janeiro a dezembro. A data para a efetiva compensação das horas acumuladas será definida em comum acordo entre as EMPRESAS e o empregado.

#### Balanço das horas acumuladas no Banco de Horas

Mediante solicitação do empregado, as EMPRESAS disponibilizarão um documento informando a quantidade de horas trabalhadas por tal empregado no respectivo mês ou em determinado período, bem como as horas acumuladas e/ou compensadas.

#### Pagamento e Desconto das Horas Acumuladas

As horas acumuladas no Banco de Horas e não compensadas dentro do prazo estipulado acima serão pagas ao empregado, de acordo com os percentuais determinados pela legislação vigente, ou descontadas em folha, na hipótese de eventual saldo negativo no Banco de Horas.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de rescisão contratual, também haverá liquidação do saldo do Banco de Horas, com pagamento do saldo positivo e eventual desconto, nas verbas rescisórias, de saldo negativo. Caso a rescisão venha a se dar por iniciativa da empresa e sem justa causa, esta poderá optar por não realizar o desconto de saldo negativo.

Parágrafo segundo - As EMPRESAS poderão, caso a caso e em comum acordo com o empregado, efetuar, a qualquer momento, o pagamento do saldo de horas constante no Banco de Horas, de acordo com a legislação aplicável, sendo que qualquer pagamento resultará na quitação das correspondentes horas constantes no Banco de Horas.

#### Elegibilidade

Esta cláusula se abriga a todos os empregados onshore das EMPRESAS, com exceção daqueles que ocupam cargo gerencial e/ou de confiança ou trabalhem externamente, os quais não possuem controle de jornada de trabalho e conseqüentemente não são elegíveis a receber/compensar eventuais horas extras.



## Do trabalho offshore

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA JORNADA DE TRABALHO OFFSHORE E DOS CARGOS DE CONFIANÇA

#### Jornada de Trabalho Offshore

As Partes convencionam que a jornada de trabalho offshore é de 15x15 dias, sendo o primeiro dia de trabalho destinado à locomoção para o local da prestação de serviço e o primeiro dia de folga destinado à locomoção para a residência, totalizando assim uma escala real de 14 dias de trabalho offshore com 14 dias de folga.

Parágrafo primeiro - A concessão de folgas no sistema de revezamento quita o repouso remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, em conformidade com o art. 7º da Lei nº 5.811/72. Além disso, considerando que os arts. 3º e 4º da Lei 5.811/72 não tratam de repouso remunerado, mas, sim, de folgas compensatórias, torna-se inviável a aplicação da Súmula 172/TST (“Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas”) em relação aos dias de descanso previstos nos referidos dispositivos, de maneira que eventuais horas extras, pagamento de adicional noturno, adicional de jornada, dobra ou folga indenizada não repercutem no cálculo do RSR (também conhecido como DSR).

Parágrafo segundo - A jornada do dia de trabalho offshore observa o regime de 12 (doze) horas de efetivo trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72.

Parágrafo terceiro - As Partes concordam que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho offshore não configura hora extra ou tempo à disposição das EMPRESAS, não podendo ser tratado como tal. Da mesma forma, não configura hora extra, tempo à disposição das EMPRESAS ou horas *in itinere*, o tempo de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho, ainda que o empregado resida fora do Estado do Rio de Janeiro, uma vez que no ato da contratação o empregado já tinha ciência do local de trabalho e ajuste contratual quanto ao salário pago.

Parágrafo quarto - Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados, não sendo cabível remuneração em dobro pelo trabalho nestes dias ante a concessão de folga aos empregados.

Parágrafo quinto - A regra prevista no parágrafo quarto acima não se aplica para os empregados que estejam embarcados nas seguintes datas: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro, 20 de novembro e 25 de dezembro, ocasiões nas quais terão direito a receber o pagamento em dobro (com adicional de 100% do valor de sua hora de trabalho).

#### Definição de Cargos De Confiança

Considerando a previsão contida no artigo 611-A, inciso V, da CLT e a estrutura de cargos das EMPRESAS, as Partes ajustam, em razão das respectivas atribuições, responsabilidades, nível salarial e alta fidúcia, que os empregados que exercem os cargos abaixo (cujas nomenclaturas poderão ser ajustadas de tempos em tempos, a exclusivo critério das EMPRESAS) são considerados como exercentes de cargos de confiança, na forma preconizada no artigo 62, inciso II da CLT, não estando, portanto, sujeitos a controle de jornada, nem fazendo jus ao pagamento de horas extraordinárias:

- Supervisor D&W Ops (Principal Professional)
- Supervisor Drill Ops (Principal Professional)

- Supervisor Ops (Principal Professional)
- Supervisor Maint (Principal Professional)
- Supervisor Ops Marine (Principal Professional)
- Supervisor ProjMgmtCtrl (Principal Professional)

Parágrafo Único - Da mesma maneira, as Partes ajustam que todos aqueles empregados enquadrados dentro das categorias denominadas “Executive”, “Manager”, “Leading Professional Band e “Principal Professional”, sendo esta última categoria apenas para os empregados offshore, são considerados como empregados de confiança na forma preconizada no artigo 62, inciso II da CLT, não sujeitos a controle de jornada nem fazendo jus ao pagamento de horas extraordinárias.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ADICIONAIS OFFSHORE E REGIME DE TRABALHO (EMBARQUE EVENTUAL E BANCO DE DIAS)

Empregados offshore que não exercem cargo de confiança

As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados que não exercem cargo de confiança e que trabalham em regime de trabalho offshore com jornada de 15x15 dias, incidentes sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional de sobreaviso de 26% (vinte e seis por cento)
- Adicional sistema offshore de 18% (dezoito por cento), com limite fixado em R\$3.240,00 (três mil e duzentos e quarenta reais) por mês
- Adicional de jornada de 32,5% (trinta e dois virgula cinco por cento), com limite fixado em R\$5.850,00 (cinco mil e oitocentos e cinquenta reais) por mês

TOTAL MÁXIMO: 106,50% (cento e seis virgula cinco por cento)

Parágrafo primeiro: Os adicionais de sobreaviso, de jornada e de sistema offshore acima previstos já incluem o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais.

Parágrafo segundo: O pagamento do adicional de jornada compensa todas as eventuais horas extras realizadas por empregados em regime de trabalho offshore, considerando a jornada regular e diária de 12 horas e os lançamentos constantes do sistema interno de lançamento de horas.

Parágrafo terceiro: O adicional de sobreaviso já remunera a variação de horário para repouso e alimentação do empregado.

Parágrafo quarto: Para funções relacionadas com atividades de operação e manutenção offshore, a empresa pagará, de forma fixa, adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento), já incluindo o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais. As demais funções offshore relacionadas às atividades de perfuração, segurança do trabalho, ou qualquer outra que não seja operação e manutenção, não receberão o adicional de forma fixa, mas receberão pagamento proporcional de acordo com a quantidade de horas efetivamente realizadas em período noturno.

Parágrafo quinto: O adicional de trabalho noturno compensará, para todos os fins, o trabalho no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, seja de

MS

forma fixa ou eventual. Dessa forma, o pagamento do adicional de trabalho noturno quitará o adicional noturno previsto no art. 3º, I da Lei nº 5.811/72, c/c o art. 73 da CLT.

#### Empregados offshore que exercem cargo de confiança

As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados que exercem cargo de confiança e que trabalham em regime de trabalho offshore com jornada de 15x15 dias, incidentes sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional de sobreaviso de 26% (vinte e seis por cento)
- Adicional sistema offshore de 18% (dezoito por cento), com limite fixado em R\$3.240,00 (três mil e duzentos e quarenta reais) por mês.

TOTAL MÁXIMO: 74% (setenta e quatro por cento)

Parágrafo primeiro: Os adicionais de sobreaviso e de sistema offshore acima previstos já incluem o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais.

Parágrafo segundo - Como forma de contraprestação ao “adicional de jornada” pago aos demais empregados e visando evitar quaisquer prejuízos, os empregados que exercem cargo de confiança receberão, a título de “Adicional de gratificação de função”, um adicional de 32,5%, com limite fixado em R\$5.850,00 (cinco mil e oitocentos e cinquenta reais) por mês, a ser calculado sobre o valor de seu salário base. Dessa maneira, sem prejuízo do pagamento dos adicionais previstos acima (periculosidade, sobreaviso e sistema offshore, totalizando 74%), as Partes pactuam que o “Adicional de Gratificação de Função” irá substituir, para todos os efeitos legais, o “adicional de jornada” que era anteriormente pago pelas Empresas aos empregados que exercem cargo de confiança e que trabalhem em regime de trabalho offshore.

Parágrafo terceiro: Para os cargos de confiança que desempenham funções relacionadas com atividades de operação e manutenção offshore, a empresa pagará, de forma fixa, adicional noturno de 26% (vinte e seis por cento), já incluindo o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais. As demais funções offshore relacionadas às atividades de perfuração, segurança do trabalho, ou qualquer outra que não seja operação e manutenção, não receberão o adicional de forma fixa, mas receberão pagamento proporcional de acordo com a quantidade de horas efetivamente realizadas em período noturno. Também não receberão o adicional noturno de forma fixa os (i) Gerentes de Plataforma e os (ii) participantes do programa de desenvolvimento de Gerentes de Plataforma.

Parágrafo quarto: O adicional de sobreaviso já remunera a variação de horário para repouso e alimentação do empregado e não descaracteriza o cargo de confiança do empregado elegível.

#### Embarque Eventual

Os empregados contratados para trabalhar em regime onshore, quando eventualmente demandados para a prestação de serviços offshore, receberão somente os adicionais de periculosidade de 30% e de sobreaviso de 26%, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa. Os adicionais serão devidos pelo número de dias no mês em que o empregado trabalhar embarcado em regime offshore e pelos dias de folgas correspondentes, sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).

Parágrafo único: O pagamento dos adicionais previstos nesta cláusula somente será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração superior a 8 (oito) horas.

## Empregado onshore que realiza trabalho offshore

O empregado onshore que venha a trabalhar em regime offshore estará sujeito à contagem de dias de embarque a partir do primeiro dia embarcado, independente do dia da semana, de forma que fará jus ao pagamento dos adicionais de embarque conforme aplicável nesta cláusula, devendo ser observada a jornada de 12 horas e demais condições previstas neste Acordo.

Parágrafo primeiro: As Partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime misto de trabalho ou embarque eventual, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, inclusive na dobra, excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 6 (seis) meses, comprometendo-se as EMPRESAS a realizarem o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

Parágrafo segundo - Caso as folgas não sejam gozadas no prazo de 6 (seis) meses, as EMPRESAS deverão indenizá-las obedecendo ao seguinte critério de cálculo:  $(\text{Salário base} + \text{adicionais}) / 30 = \text{valor dia} \times \text{n.º dias extras trabalhados} \times 2$ .

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS DOBRAS E FOLGAS INDENIZADAS

Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade de continuidade operacional offshore ou por motivo de força maior, o empregado offshore pode ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso será devida a remuneração sob a rubrica “dobra”, obedecendo ao seguinte critério de cálculo:  $(\text{Salário base} + \text{adicionais}) / 30 = \text{valor dia} \times \text{n.º dias extras trabalhados} \times 2$ .

Parágrafo primeiro: Caso o dia da dobra recaia em um feriado ou domingo, não é devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo segundo - Na hipótese do empregado offshore, após a realização da dobra, apresentar atestado médico indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como de folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho das EMPRESAS, ou de acidente de trabalho, com emissão de CAT e ASO de inapto.

Parágrafo terceiro - Caso as EMPRESAS não proporcionem ao empregado offshore as folgas correspondentes aos dias regulares de trabalho offshore, estas serão indenizadas sob a rubrica “folga indenizada”, obedecendo ao seguinte critério de cálculo:  $(\text{Salário base} + \text{adicionais}) / 30 = \text{valor dia} \times \text{n.º dias não folgados} \times 2$ .

Parágrafo quarto - Em caso de realização de dobra na forma do previsto no caput da presente cláusula, o empregado não fará jus ao pagamento de nova “folga indenizada” pelos respectivos dias adicionais em que for mantido em seu posto de trabalho, de maneira que não são cumuláveis o pagamento dos benefícios “dobra” e “folga indenizada” acima dispostos.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TRANSPORTE

As EMPRESAS fornecem transporte a seus empregados nos termos de sua política interna, sendo que os eventuais custos e despesas com este benefício não se caracterizam como salário para qualquer fim.

No caso de o empregado alterar seu endereço com menos de dois anos de sua admissão, terá que arcar com os custos de transporte e acomodação que porventura vierem a ser onerados. A



cada dois anos contados do início do exercício da função offshore, o empregado poderá alterar seu ponto de origem com restrição ao território nacional, sem ter que arcar com os custos adicionais de transporte e acomodação, desde que aprovado pelas EMPRESAS.

#### Transporte para a unidade offshore

Quando em regime offshore, o empregado conta com transporte aéreo ou marítimo, a critério das EMPRESAS, para deslocamento do continente para os locais de trabalho e vice-versa, devendo apresentar-se nos locais de embarque predeterminados pelas EMPRESAS com uma 1 (uma) hora de antecedência para os procedimentos de segurança de viagem e checagens de peso e bagagem (não se computando esse período como tempo à disposição para qualquer fim), obrigando-se a cumprir fielmente as normas de segurança das autoridades marítimas ou aéreas, sob pena de punição disciplinar, independentemente do desconto dos dias em que permanecer sem trabalhar por esse motivo.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS TREINAMENTOS E DO TRABALHO ONSHORE

Os empregados offshore podem ser requisitados pelas EMPRESAS a trabalharem no escritório, e/ou a realizar cursos de qualificação técnica ou treinamentos patrocinados pelas EMPRESAS, em terra, em seu período de folga, e estes dias serão pagos na fração de 1/30 por dia de treinamento, calculado da seguinte forma:  $(\text{Salário base} + \text{adicionais}) / 30 = \text{valor dia} \times \text{n.º dias extras trabalhados} \times 2$ .

Parágrafo primeiro: Além do pagamento dos dias de curso, as EMPRESAS concedem, a todos os empregados, alimentação, transporte e hospedagem, esta última quando necessária.

Parágrafo segundo: Cursos de qualificação técnica ou treinamentos patrocinados pelas EMPRESAS, em terra, durante o período designado para desempenho de suas funções embarcado, não serão considerados como “folga indenizada”, ou seja, não gerarão obrigação de pagamento descrito no caput desta cláusula.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO DESVIO E DA ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

Quando o empregado estiver impossibilitado de exercer suas funções embarcado ou a demanda operacional não justificar seu embarque por um período de até 6 meses, o empregado deverá cumprir jornada nas bases operacionais e escritórios das EMPRESAS (ou em outros locais por ela determinados) sendo mantido por tal período o pagamento dos adicionais da CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA deste Acordo.

Parágrafo Único - As Partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento em terra, ou sem exercer efetiva atividade operacional offshore, será observada a jornada legal de 40 (quarenta) horas semanais e mesmo que o empregado esteja recebendo os adicionais previstos pela execução dos trabalhos offshore, a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará qualquer direito ao gozo de folgas ou demais direitos previstos na Lei 5.811/72.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA TRANSFERÊNCIA DO REGIME DE TRABALHO

As EMPRESAS podem suprimir os adicionais do empregado offshore quando houver transferência definitiva para o trabalho onshore, desde que pague ao empregado indenização correspondente a um só pagamento igual à média dos adicionais percebidos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime de revezamento ou de sobreaviso, nos termos do parágrafo único do artigo 9º da Lei 5.811/72.



Parágrafo primeiro - Poderão as EMPRESAS remanejar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham no sistema onshore quando houver transferência para o trabalho offshore, desde que o novo salário base, somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte em um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra. Neste caso, fica vedada a hipótese de eventual equiparação salarial ou isonomia salarial com empregados que já trabalhem embarcados.

Parágrafo segundo - 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 pelas EMPRESAS 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.

Parágrafo terceiro - Quando houver necessidade dos empregados que trabalham regularmente em regime offshore executarem trabalho onshore de maneira temporária, a remuneração percebida deverá ser igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando no exercício de trabalho embarcado, mas sem direito a folga ou ao pagamento dos adicionais, pois não terá trabalhado em regime de confinamento, exceto pelo período estabelecido na CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA.

Parágrafo quarto - 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.

Parágrafo quinto - Em qualquer das hipóteses previstas e ressalvado o disposto no caput, a transferência somente será realizada com atenção ao disposto nos arts. 468 e 469 da CLT se houver a anuência por escrito do empregado, ressalvados os casos em que houver orientação/prescrição médica, impossibilidade de execução das atividades pelo empregado, encerramento de projeto de trabalho, extinção de setor/departamento/estabelecimento, dentre outros.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Da concessão e gozo de férias para empregados do regime offshore

Considerando a peculiaridade de trabalho no regime offshore, 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 as EMPRESAS têm o direito de realizar a compra de dois dias de férias do empregado, cujo pagamento será realizado em folha de pagamento, sob rubrica própria.

Parágrafo único - Caso as EMPRESAS exerçam tal direito, isto se dará através da compra de dois dias de folga, remunerados na forma prevista na CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - “folga indenizada”.

Do Procedimento de Álcool e Drogas

Pelo presente Acordo, as Partes assumem o compromisso de continuar observando e respeitando os termos e as condições do Procedimento de Álcool e Drogas vigente, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando o empregado inclusive obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas conforme regramento das EMPRESAS.



Parágrafo Único - Fica expressamente autorizada a realização de testes para detecção do uso de álcool e drogas em quaisquer empregados das EMPRESAS, conforme previsto no Procedimento de Álcool e Drogas das EMPRESAS, não configurando tais testes invasão da privacidade dos empregados e não gerando qualquer obrigação de pagamento extra pelo tempo que o empregado despenda para realização do teste.

Do não-comparecimento para embarque

A impossibilidade de comparecimento ao embarque para a execução de serviços offshore deve ser comunicada às EMPRESAS com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado.

Parágrafo único: Caso o empregado falhe em notificar as EMPRESAS dentro do prazo acima estabelecido ou caso a justificativa ou comprovação, após avaliação, não esteja enquadrada dentro dos critérios para abono da ausência, será efetuado pelas EMPRESAS o desconto dos dias correspondentes não trabalhados.

Da base de cálculo para cômputo da quota de PCD

Os empregados que exercem atividades de risco não serão computados na soma de empregados prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Parágrafo Único - Consideram-se atividades de risco não só as exercidas pelos marítimos que trabalham offshore, mas também todas as atividades técnicas de maior responsabilidade exercidas offshore, incluindo, mas não se limitando a:

- Gerente de Plataforma
- Supervisor de Produção
- Encarregado de Produção
- Operador de Sala de Controle (Jr, Pl, Sr)
- Supervisor de Carga e Lastro
- Supervisor de Manutenção
- Encarregado de Utilidades
- Encarregado de Elétrica
- Encarregado de Automação
- Engenheiro de Automação / Técnico de Automação
- Encarregado de Mecânica
- Supervisor de Segurança do Trabalho

Atestados Médicos

Os atestados médicos e odontológicos somente serão aceitos se emitidos por profissionais registrados em seu conselho profissional com informações legíveis, nominais, datados, sem rasuras e validados eletronicamente pela equipe de saúde das EMPRESAS ou por terceiros por elas designados.

Parágrafo primeiro - O atestado médico deverá ser apresentado às EMPRESAS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão, por meio dos canais disponibilizados pelas EMPRESAS sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento. O documento original poderá ser solicitado pelas EMPRESAS, bem como laudos médicos adicionais e acompanhamento da evolução de saúde junto ao colaborador pela equipe de saúde das EMPRESAS.

Parágrafo segundo - No caso do empregado offshore apresentar atestado médico no curso de sua escala regular de trabalho, ele(a) somente fará jus aos dias de folga correspondentes ao mesmo número de dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo do abono de dias referente ao período constante do atestado médico. Dessa maneira, o empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico.

## Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

As EMPRESAS garantem emprego e salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir do término da data do auxílio-doença acidentário (Cod. B-91) a ser fornecido pelo INSS.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

As EMPRESAS asseguram as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovado o nexo de causalidade pelo órgão competente da Previdência Social ou pelo órgão de saúde das EMPRESAS e do SINDICATO.

### Jornada de Trabalho - Horário, Duração, Distribuição, Controle, Faltas e Trabalho Remoto

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

Sempre que a jornada de trabalho for reduzida, a pedido do empregado ou com sua expressa concordância para atender a fins pessoais, operacionais ou econômicos, as EMPRESAS poderão reduzir o salário base do empregado no mesmo percentual de redução da carga horária diária previamente estipulada no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro - Se a nova jornada de trabalho pactuada for de 4 (quatro) horas diárias, as EMPRESAS ficarão isentas da obrigação de conceder intervalo para repouso e alimentação e de fornecer auxílio refeição ao empregado.

Parágrafo segundo - Se a nova jornada de trabalho pactuada for superior a 4 (quatro) horas e inferior a 6 (seis) horas, as EMPRESAS concederão, no mínimo, 15 (quinze) minutos de intervalo para repouso e alimentação e fornecerão auxílio refeição ao empregado no correspondente a 50% do valor acordado na CLÁUSULA DÉCIMA.

Parágrafo terceiro - Fica autorizado às EMPRESAS o direito de recusa acerca do pedido de redução da jornada de trabalho pactuada nesta cláusula.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA- FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Quando solicitado pelo empregado onshore, as EMPRESAS poderão conceder férias fracionadas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.



Parágrafo primeiro - O terço constitucional de férias, previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, em se tratando de férias fracionadas, será pago proporcionalmente ao período de férias gozado.

Parágrafo segundo - Na hipótese de extinção do contrato de trabalho sem que o empregado tenha gozado todos os dias de férias previstos no art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estes serão indenizados pelas EMPRESAS no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

Parágrafo terceiro: Não obstante o disposto no caput desta cláusula, as férias dos empregados alocados em regime offshore seguirão o disposto na CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA deste Acordo.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA FLEXIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

As EMPRESAS se comprometem a manter o guia interno de trabalho flexível que assegure o direito dos empregados administrativos (onshore) solicitarem pactuação de arranjos para trabalho remoto de forma regular.

Parágrafo primeiro - Somente empregados administrativos (onshore) com mais de 3 (três) meses de vínculo empregatício poderão solicitar arranjos para trabalho remoto de forma regular.

Parágrafo segundo - O trabalho remoto deverá necessariamente ser exercido em território brasileiro, e qualquer implicação pela inobservância do disposto será de responsabilidade exclusiva do empregado.

Parágrafo terceiro - Solicitações para trabalho remoto de forma regular serão avaliadas e aprovadas a critério exclusivo dos líderes diretos dos empregados solicitantes. Líderes também poderão solicitar aos empregados que retornem a trabalhar 100% do tempo no escritório, desde que haja aviso prévio mínimo de 15 dias.

Parágrafo quarto - O limite mensal para dias de trabalho remoto constará no guia interno das EMPRESAS e os arranjos para trabalho remoto de forma regular não ensejarão alteração no contrato de trabalho se o limite for até 50% da jornada de trabalho no mês.

Parágrafo quinto - O trabalho remoto é voluntário e as EMPRESAS não custearão despesas domésticas de qualquer natureza incorridas pelos empregados no exercício de suas funções quando estiverem trabalhando de forma remota. As EMPRESAS também não serão responsáveis pelo fornecimento, manutenção, substituição ou reparo no caso de perda ou dano a qualquer equipamento pessoal dos empregados.

Parágrafo sexto - As EMPRESAS disponibilizarão a todos os empregados administrativos (onshore), um notebook e um telefone móvel, que deverão ser utilizados pelos empregados durante o trabalho remoto.

Parágrafo sétimo - No guia interno das EMPRESAS poderá haver outras provisões não elencadas e não conflitantes com o disposto nesta cláusula, que deverão ser igualmente observadas pelos empregados.

Parágrafo oitavo - Caso o empregado opte por trabalhar de maneira remota, ele(a) terá a obrigação de tomar todos os cuidados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, se comprometendo a seguir as instruções das EMPRESAS e seus departamentos de saúde e segurança, que estarão à disposição para sanar dúvidas, conforme definido nos procedimentos e guias das EMPRESAS.

## Saúde e Segurança do Empregado

### Uniforme

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA LAVAGEM DO UNIFORME

As EMPRESAS providenciarão a lavagem do uniforme de seus empregados que trabalham na área operacional.

CIPAA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CIPAA

As EMPRESAS facilitarão a ação preventiva e corretiva da CIPAA, visando à eliminação e/ou controle dos riscos e assédio no ambiente de trabalho, permitindo a participação do representante sindical nas reuniões da CIPAA, fornecendo-lhe cópias de suas atas de convocação de eleição e calendário de reuniões anuais.

### Primeiros Socorros

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS

As EMPRESAS manterão, durante as operações, material necessário à prestação de primeiros socorros, bem como pessoal treinado para esse atendimento emergencial.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA

Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ACESSO DE MÉDICO NAS EMPRESAS

As EMPRESAS, mediante prévio entendimento, assegurarão o acesso aos locais de trabalho, de um Médico do Trabalho e/ou um profissional da área de segurança do trabalho do SINDICATO, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

## Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As EMPRESAS complementarão os salários base dos empregados (excluídos adicionais) que estiverem afastados por auxílio-doença ou acidente de trabalho, por até 12 (doze) meses, a partir da data de afastamento do empregado junto ao INSS.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ENCAMINHAMENTO DA CAT

As EMPRESAS assegurarão o encaminhamento ao SINDICATO, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, de cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (C.A.T.) naqueles casos em que restar comprovado o acidente de trabalho, o nexo de causalidade e for de obrigação legal a sua emissão.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE

Nos casos de acidente de trabalho fatal ou que resultem em incapacidade permanente dos empregados das EMPRESAS, será permitida a participação de um representante do SINDICATO na comissão que irá investigar o acidente, seja no âmbito da CIPAA ou não.

Parágrafo único - Para os demais casos de acidente de trabalho, o SINDICATO poderá solicitar, por escrito, quando julgar necessário, sua presença na comissão mencionada neste caput, ficando para isto sujeito à autorização prévia das EMPRESAS.

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DA DIRETORIA SINDICAL ÀS EMPRESAS

As EMPRESAS, mediante prévia combinação quanto a dias e horários, garantirão o acesso da Diretoria do SINDICATO em suas dependências.

### Representante Sindical

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO REPRESENTANTE SINDICAL

Fica assegurada ao representante sindical eleito, conforme a Lei, sua estabilidade no emprego, durante o mandato, e 1 (um) ano após o término do mandato, exceto por falta grave devidamente comprovada na forma da Lei, extinção da atividade ou término do Contrato com a tomadora do serviço das EMPRESAS na base de lotação do empregado.

Parágrafo único - Poderá ser eleito, no máximo, 1 (um) empregado de cada uma das EMPRESAS como representante sindical em cada mandato, por base sindical.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA LIBERAÇÃO DO REPRESENTANTE SINDICAL

As EMPRESAS se comprometem, desde que solicitado por escrito pelo SINDICATO, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o representante sindical, por até 15 (quinze) dias por ano, intercalados ou não, sem prejuízo da remuneração, para desempenhar suas atividades sindicais.

#### Acesso a Informações da Empresa

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA RELAÇÃO DOS SINDICALIZADOS

As EMPRESAS encaminharão para o SINDICATO, mensalmente, a relação dos empregados sindicalizados, bem como os valores descontados, repassando-os para a entidade até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao do desconto.

#### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As EMPRESAS descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, 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. Fica garantido, contudo, o direito de oposição dos discordantes, mediante documento por estes firmados, dirigido às EMPRESAS e com cópia obrigatória ao SINDICATO, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da comprovada comunicação às EMPRESAS da realização da assembleia dos trabalhadores e da homologação do presente instrumento junto ao mediador.

#### Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA REPRESENTAÇÃO

As EMPRESAS reconhecem o SINDICATO como legítimo representante de seus empregados mencionados na Cláusula Segunda que trabalham no Brasil, comprometendo-se as Partes a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONSTITUIÇÃO DO SINDICATO PATRONAL

Quando da constituição de sindicato da categoria econômica em Exploração e Produção de Petróleo e Gás, caso haja a celebração de Convenção Coletiva com o SINDICATO, este deverá analisar, juntamente com as EMPRESAS, o interesse mútuo em revogar-se integralmente o presente Acordo, aderindo-se, então, aos termos daquela Convenção.

#### Disposições Gerais

#### Mecanismos de Solução de Conflitos

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO



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

#### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES

Concordam ainda, as Partes, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando sua revisão ou discussão de um novo acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA REVISÃO DO ACORDO  
A revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

#### Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DEPÓSITO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 16, de 15 de outubro de 2013, 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.

---

BRAYER GRUDKA LIRA  
Diretoria Colegiada  
CPF 034.578.434-06

---

CLAITON COFFY  
Diretoria Colegiada  
CPF 307.989.140-68

Mariana Stefano (864325)

---

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA.  
MARIANA RANGEL STEFANO

---

EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA.  
MARIANA RANGEL STEFANO