

Rio de Janeiro, 01 de julho de 2024.

NOTA DE NEGOCIAÇÃO DA HALLIBURTON

No dia **01 de julho de 2024**, às **15h:02 min.**, A Federação Única dos Petroleiros tomou conhecimento que a empresa protocolou a apresentação detalhada de reposta aos pleitos da categoria, conforme combinado em recente reunião realizada, para a proposta patronal de Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho da empresa **HALLIBURTON**, a saber :

Pauta Econômica

1. Reajuste salarial

A empresa reajustará os salários dos seus empregados, no percentual de 2% (dois por cento), incidente sobre os salários vigentes em abril de 2024.

1. Piso salarial

Manutenção do piso salarial atualmente praticado, no valor de **R\$ 1.923,32**.

2. Ticket-refeição

A empresa concederá ticket-refeição aos seus empregados, no valor de **R\$ 47,00** (quarenta e sete reais), por dia efetivamente trabalhado.

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

3. **Ticket-alimentação**

A empresa concederá ticket-alimentação aos seus empregados, no valor fixo mensal de **R\$ 835,00** (oitocentos e trinta e cinco reais). Adicionalmente o ticket-alimentação será fornecido inclusive para aqueles empregados que estejam afastados por motivo de doença ou acidente. Neste caso, os tickets deverão ser concedidos até no máximo de 6 (seis) meses do afastamento do empregado de suas atividades profissionais.

4. **Auxílio Creche**

A empresa reajustará o valor do auxílio-creche para até **R\$ 586,00** (quinhentos e oitenta e seis centavos) mensais.

O referido benefício inclui os enteados dos empregados, com as mesmas regras de idade e prazo previstas na norma coletiva.

5. **Auxílio material escolar**

A empresa reajustará o auxílio-escolar concedido em parcela única de até **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) aos empregados que tenham **salário-base de até R\$ R\$ 5.885,35** (cinco mil, oitocentos e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos).

O referido benefício se aplica a filhos e enteados, mantendo-se a regra de idade prevista na norma coletiva e comprovação de vínculo familiar.

6. **Cesta de Natal**

A Cesta de Natal está garantida em ACT e terá seu crédito aplicado no Cartão Alimentação para todos os empregados ativos em 30 de novembro de cada ano vigente.

7. **Auxílio Educação para filhos e enteados**

A empresa informa que cumpre a legislação em vigor.

8. **Auxílio Escolar para custeio de 50% das mensalidades dos cursos dos empregados técnicos e superiores correlatos com a atividade de empresa**

A empresa informa que disponibiliza treinamentos internos para o desenvolvimento de seus empregados.

9. **Auxílio transporte de material periculoso**

A empresa informa que já cumpre a legislação em vigor.

10. **Auxílio home office**

A empresa informa que já cumpre a legislação em vigor.

Pauta das Condições de Trabalho

11. **Folgas**

A empresa manterá a atual sistemática de concessão de folgas e a regular de quitação de folgas acumuladas nos meses de janeiro, março, maio, julho, setembro e novembro, mantendo-se as demais regras previstas no ACT.

Inserir a quitação das folgas acumuladas (residual) em janeiro de cada ano.

12. **Feriados**

A empresa informa que efetua o pagamento dos feriados municipais, estaduais e federais, com o respectivo adicional de 100% (cem por cento), aos empregados lotados na base da empresa e àqueles que prestam serviços na base em tais dias.

13. **Hora extras de intervalo intrajornada e interjornada**

A empresa informa que já efetua o pagamento dos intervalos que, porventura, sejam suprimidos como horas extras.

14. Adicional noturno de 15%

A empresa já cumpre os termos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº. 5.811/72.

15. Plano de Cargos e Salários

A empresa entende que se trata de uma questão de organização interna, a qual é amplamente divulgada aos seus empregados. A forma de progressão dentro da empresa é muito clara, sendo certo que os empregados estão plenamente cientes dos seus cargos, faixas e funções.

16. Adicional de Confinamento

A empresa informa que já cumpre os termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº. 5.811/72.

17. Anuênio – 1% por ano de contrato de trabalho

A empresa informa que revisa os salários de seus empregados periodicamente para reconhecer o desempenho, estimular o desenvolvimento das carreiras, assim como possui programa de reconhecimento por tempo de serviço.

18. Pagamento da anuidade do CRT dos empregados

É uma obrigação de cada trabalhador efetuar o pagamento da anuidade do CRT.

19. Acompanhar o dependente em consultas médicas e ter abonadas as faltas por até 10 dias por ano

A empresa informa que já cumpre a legislação em vigor.

20. **Garantia de emprego à gestante**

A empresa participa do Programa Empresa-Cidadã e concede a licença-maternidade estendida às suas empregadas.

21. **Estabilidade pré-aposentadoria – 24 meses que antecedem a aposentadoria**

A empresa já cumpre a legislação vigente, não tolerando qualquer tipo de discriminação, inclusive por idade.

Pautas Sociais e de Saúde e Segurança do Trabalho

22. **Incluir no ACT que todos os casos de assédio reportados internamente na Halliburton sejam informados aos Sindipetros para acompanhamento das ações. E que os casos de assédio contra mulheres de cunho físico, sexual e moral, homofóbico e racismo sejam participados o jurídico dos Sindipetros e da FUP na investigação e montagem das ações. Para que seja garantido todo o amparo ao trabalhador assediado e as devidas ações corretivas ao assediador:**

A empresa cumpre a legislação em vigor, inclusive a LPGD, bem como mantém canal de denúncia acessível a todos os empregados e prestadores de serviços, garantindo total confidencialidade e zero retaliação. Linhas de reporte: No Brasil: 0800-891-4378 / e-mails para FHOUCODE@halliburton.com / cartas para: Código de Conduta Empresarial, Box 2625, Houston, TX 77252-2625.

Além dos canais de denúncia, a empresa possui um **Departamento de Compliance que investiga as denúncias recebidas e disponibiliza o EAP (Programa de Assistência Psicológica aos seus empregados)**, preservando a confidencialidade das investigações e o sigilo da identidade dos envolvidos.

23. **Incluir no ACT que o trabalhador vítima de assédio moral, físico, sexual, homofóbico ou racial. Farão jus a uma licença remunerada de 30 dias a**

partir da entrega do boletim de ocorrência, para se recuperar psicologicamente e fisicamente do ato

A empresa já cumpre a legislação em vigor, não tolerando qualquer tipo de exposição ou de assédio. O tema é frequentemente abordado em periódicas reuniões internas.

24. **Participação e acompanhamento da CIPA pelos Sindicatos na investigação de acidentes e denúncias de assédio moral, físico e sexual além do respeito a diversidade**

A empresa já cumpre a legislação trabalhista em vigor.

25. **Adicional Mandato sindical 5% sobre o salário base por ano de mandato sindical**

Os empregados que exercem mandato sindical são abrangidos pela legislação trabalhista e pela integralidade dos benefícios do Acordo Coletivo de Trabalho.

26. **Filiação coletiva para as bases do NF, ES e RN**

A empresa não se opõe à inserção de cláusula de filiação coletiva, desde que haja, expressamente, o direito de oposição e que ele seja exercido em até 60 (sessenta) dias após o registro do Acordo Coletivo de Trabalho.

27. **Aplicação da condição de trabalho, da norma coletiva ou condição mais benéfica, em caso de venda, fusão ou incorporação da Halliburton com outras companhias ou grupos econômicos.**

A empresa já cumpre a legislação em vigor, inclusive os artigos 10 e 448 da CLT.

Segundo a Empresa, as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho ficam mantidas e ratificadas, mas com os acréscimos acima.



FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

Filiada à



Observações: A contraproposta está muito aquém dos pleitos mínimos da categoria com reajuste salarial proposta pela empresa extremamente baixo, inserção de nova política de retenção de folgas suprimidas além de vários pontos pouco esclarecidos ou atendidos.

A FUP e os sindicatos irão avaliar a proposta e os próximos passos, com a marcação de assembleia para dar a devida e proporcional resposta da categoria da categoria e essa resposta da empresa aos pleitos da categoria.

Sem mais, ,

**Marco Aurélio Parodi de Andrade.
Assessoria Jurídica da Federação Única dos Petroleiros.**