

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00155/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023842/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.257460/2026-61
DATA DO PROTOCOLO: 30/04/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FEDERACAO UNICA DOS PETROLEIROS, CNPJ n. 40.368.151/0001-11, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). DEYVID SOUZA BACELAR DA SILVA;

E

BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 42.087.254/0006-43, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR;

BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 42.087.254/0014-53, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR;

BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 42.087.254/0018-87, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR;

BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 42.087.254/0020-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Petroleiros**, com abrangência territorial em **BA, Campos dos Goytacazes/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Jaguaré/ES, Linhares/ES, Macaé/RJ, Quissamã/RJ, RN, São Fidélis/RJ, São João da Barra/RJ e São Mateus/ES.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALARIOS

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de maio de 2024, reajuste salarial, sobre os salários vigentes no mês de abril de 2024, conforme abaixo:

- * 4% (INPC + ganho real 0,66%) para empregados que recebam salário até R\$7.000,00
- * 3,68% (INPC + 0,34% de ganho real) para empregados que recebam salários entre R\$7.000,01 a R\$12.000,00
- * 3,34% (INPC) para empregados que recebam salários entre R\$12.000,01 a R\$15.000,00
- * Valor fixo de R\$294,00 para empregados que recebam mais que R\$15.000,01

Parágrafo Primeiro - A EMPRESA poderá compensar quaisquer reajustes, antecipações e aumentos, concedidos até a assinatura do presente acordo coletivo, em especial, a antecipação concedida em julho de 2024, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, transferência e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Parágrafo Segundo - Tendo em vista a peculiaridade destas categorias, estarão excluídos dos reajustes previstos nesta Cláusula 03, os empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, respeitando-se as normas e limitações impostas pela legislação local.

Parágrafo Terceiro - Todas as condições previstas no presente ACT serão praticadas pela EMPRESA a partir de 1º de maio de 2024, conforme o caso, inclusive no que diz respeito às cláusulas econômicas ajustadas neste instrumento coletivo. Eventuais diferenças decorrentes a partir de maio de 2024, serão pagas, de uma só vez, na folha de pagamento no mês da assinatura do ACT, desde que a assinatura se dê até o dia 15 daquele mês. Sendo o ACT assinado após o dia 15, o pagamento ocorrerá no fechamento da folha do mês subsequente à assinatura do ACT.

Parágrafo Quarto - Os salários dos trabalhadores admitidos entre 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 serão reajustados proporcionalmente ao seu tempo de contratação.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - DIA DO PAGAMENTO

A EMPRESA se compromete a pagar os salários de todos os empregados até o último dia útil do mês.

Parágrafo Único: A EMPRESA antecipará o pagamento, desde que solicitado, conforme a lei, por ocasião das férias, de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário (décimo terceiro), baseado no salário do mês vigente ao pagamento, podendo efetuar o desconto do valor nominal na época do pagamento previsto em Lei.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - BÔNUS DE EMBARQUE

A EMPRESA reconhece que o valor pago a título de bônus de embarque integram a remuneração dos seus empregados para todos os efeitos, inclusive, fundiários e previdenciários.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - CARÁTER NÃO SALARIAL

As partes signatárias deste Acordo Coletivo desde já concordam que os benefícios previstos nas cláusulas anteriores constantes do tópico “DOS BENEFÍCIOS”, não têm caráter salarial, não integrando, assim, a remuneração de qualquer dos empregados da EMPRESA para quaisquer finalidades.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (“PPR”)

Os EMPREGADOS também estão elegíveis à Participação nos Lucros e Resultados (“PPR”), conforme regras e diretrizes descritas no anexo I desse acordo coletivo (que é parte integrante).

Parágrafo único - Por ser desvinculada da remuneração, o pagamento do PPR não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade e sendo tributada na fonte em separado dos demais rendimentos recebidos pelo EMPREGADO no mês, como antecipação do Imposto de Renda devido na declaração de rendimentos anual de pessoa física, recaindo à EMPRESA a responsabilidade pela retenção e recolhimento do Imposto de Renda.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá para todos os seus empregados, o valor mensal de **R\$1.046,09 de ticket alimentação**, inclusive aos afastados por motivos de auxílio-doença, licença-maternidade, acidente de trabalho ou doença ocupacional, estes pelo período de até 12 (doze) meses contados da primeira data de afastamento.

Parágrafo Primeiro – O referido ticket deverá ser fornecido até o último dia útil do mês.

Parágrafo Segundo - Para os empregados de regime offshore que tiverem o tíquete refeição convolado em tíquete alimentação no ano de 2012, pregressos da BJ Services do Brasil Ltda., a **EMPRESA** garantirá o valor do **ticket alimentação no mesmo valor de R\$1.046,09**.

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

Parágrafo 4º - A **EMPRESA** se comprometerá a efetuar o pagamento retroativo a maio de 2024 do tíquete alimentação.

CLÁUSULA NONA - TICKET REFEIÇÃO

A **EMPRESA** concederá aos seus empregados ativos, conforme elegibilidade, mensalmente, inclusive durante as férias, 22 (vinte e duas) unidades de ticket refeição, no valor unitário de **R\$40,52, correspondente a um dia de trabalho** a partir de 1º de maio de 2024.

Parágrafo Primeiro - Os empregados offshore não são elegíveis ao ticket refeição. Excepcionalmente, quando o empregado (offshore/campo) estiver trabalhando na base da **EMPRESA**, fará jus a uma unidade de ticket-refeição por dia de trabalho na base.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido que o benefício previsto no *caput* não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para nenhum efeito legal.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Com exceção dos empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, a **EMPRESA** fornecerá aos seus empregados ativos, Plano de Assistência Médica e Odontológica, incluindo seus dependentes, sem custo para os empregados, enquanto vigente o contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro – O mesmo Plano de Assistência Médica e Odontologia previsto no *caput* dará cobertura a todos os dependentes diretos do empregado, filho(a)(s) até 21 anos ou até 24 anos, se universitário(s) ou ainda portadores de necessidades especiais, esposo(a), companheiro(a), comprovados mediante apresentação de cópia da certidão de nascimento de filho(s) em comum, certidão de casamento, declaração de IR ou de União Estável.

Parágrafo Segundo - Em caso de morte do empregado por acidente no trabalho ou doença ocupacional, a **EMPRESA** continuará a fornecer o Plano de Assistência Médica e Odontológica aos seus dependentes legais por até 05 (cinco) anos, sem ônus para estes dependentes.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL – INSS

Em caso de doença ou acidente que venha a manter o empregado afastado pelo Instituto Nacional do Seguro Social, a **EMPRESA** arcará no primeiro mês de afastamento com o salário integral do empregado. Quanto aos meses subsequentes, se persistir o afastamento pelo INSS, a **EMPRESA** complementarará o salário do empregado conforme tempo e forma expostos na tabela abaixo:

Tempo de afastamento	Complementação Salarial – INSS
a) de 02 a 03 meses de afastamento	A empresa calculará o salário bruto, deduzido o valor do benefício recebido do INSS e fará o pagamento da complementação salarial referente à diferença, de modo que o valor recebido do INSS adicionado à complementação salarial paga pela EMPRESA perfaça o valor do salário do empregado.

b) de 04 até 06 meses	A complementação da empresa ficará limitada a 80% (oitenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na hipótese anterior.
c) de 07 até 09 meses	A complementação da Empresa ficará limitada a 60% (sessenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na primeira hipótese.
d) de 10 até 12 meses	A complementação da empresa ficará limitada a 40% (quarenta por cento) do valor mensal da diferença pago por ela na primeira hipótese.
e) Após 12 meses de afastamento	A empresa deixará de pagar a complementação salarial.

Parágrafo Primeiro - As hipóteses das letras B, C e D observarão os critérios estabelecidos na letra A. Caso a empresa, por qualquer equívoco, ultrapasse o pagamento da complementação a partir de 12 meses de afastamento, o valor pago pela EMPRESA deverá ser devolvido pelo empregado, que autoriza a dedução salarial e de suas verbas rescisórias, eis que a verba prevista na cláusula 06, em nenhuma hipótese, caracterizará direito adquirido ou expectativa de direito após 12 meses de afastamento.

Parágrafo Segundo - O imposto de renda será deduzido da complementação salarial a ser paga pela EMPRESA.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE

Com exceção dos empregados estrangeiros que, apesar de estarem recebendo seu salário na folha local, mantenham contrato internacional, bem como os aprendizes, a **EMPRESA** fornecerá às empregadas e empregados, que detenham a guarda, vigilância e assistência de filhos registrados ou legalmente adotados farão jus, a partir de seu retorno ao trabalho, ao reembolso das despesas comprovadas com creches, mediante apresentação de nota fiscal ou recibo de pagamento de mensalidade, instituições análogas ou guardiã, até **5 anos e 11 meses** da criança, até o limite mensal de **R\$420,00**, a partir de **1º de maio de 2025**.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** deverá fornecer aos seus empregados, além do seguro contra acidente do trabalho obrigatório feito junto ao INSS, outro plano de seguro de vida e acidentes pessoais, conforme política da **EMPRESA**.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

A **EMPRESA** fornecerá auxílio-funeral através do plano de seguro de vida e acidentes pessoais, sem qualquer custo para os empregados, nos termos da apólice vigente da EMPRESA

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA NATALINA

A **EMPRESA** concederá a todos os seus empregados, até meados de dezembro de **2024**, uma cesta de natal no valor não inferior a **R\$ 260,00**.

Parágrafo Único - A **EMPRESA**, se preferir, poderá creditar o valor equivalente à cesta de natal no cartão de vale alimentação dos empregados.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPRÉSTIMOS

A **EMPRESA** manterá o empréstimo com desconto em folha de pagamento (empréstimo consignado) para todos os seus empregados com os Bancos já conveniados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Para os empregados que forem desligados pela EMPRESA sem justa causa nos 24 meses que antecedem à data em que se tornariam elegíveis à aposentadoria integral pelo INSS, seja ela por idade ou por contribuição, a **EMPRESA** arcará com as contribuições previdenciárias faltantes para que estes completem o número de contribuições necessários para que façam jus ao benefício da aposentadoria, desde que haja comunicação, por escrito, do empregado à **EMPRESA** comprovando a sua condição de elegibilidade em um prazo de até 10 (dez) dias após o desligamento.

Parágrafo Primeiro – A presente cláusula não garante ao empregado estabilidade pré- aposentadoria ou de qualquer outra espécie, mas tão somente o direito ao pagamento de contribuições previdenciárias em seu benefício por um período máximo de até 24 meses entre a comunicação de seu desligamento e a sua elegibilidade a aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos nela previstos. Caso o empregado não comprove no prazo indicado a condição de pré-aposentadoria nos moldes estipulados, perderá automaticamente o direito às contribuições previdenciárias.

Parágrafo Segundo – O valor das contribuições previdenciárias que será pago irá observar o mesmo padrão das contribuições feitas em favor do empregado enquanto seu contrato de trabalho estava ativo, não podendo exceder os valores até então dispendidos pela EMPRESA.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Fica estabelecido entre as Partes que a jornada semanal de trabalho para o pessoal em regime administrativo obedecerá a limitação prevista na legislação sendo assim, os empregados das áreas administrativas tanto do Rio de Janeiro como das bases operativas estão sujeitos a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 40ª semanal. As horas extraordinárias serão pagas de acordo com o que determina a legislação ou compensadas na forma do que permite este Acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - NÃO RECEBIMENTO DE HORAS EXTRAS

Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança, assim considerados, para efeitos deste Acordo, aqueles que disponham de poderes de decisão, substituindo o empregador ou se equiparando aos gerentes, coordenadores e chefes de departamento ou filial, ou tendo recebido mandado tácito ou formal outorgando-lhes poderes de representação, tendo subordinados e, portanto podendo decidir sobre admissões ou demissões e/ou ainda aqueles que, por força dos cargos que ocuparem, como os engenheiros de venda e profissionais de marketing, dispuserem de autonomia tendo a livre disposição do tempo para conduzir as respectivas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier, tendo em vista que suas funções, por terem notória flexibilidade de horários, se tornam incompatíveis com fixação de horário de trabalho nos termos do artigo 62, inciso I e II da CLT.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE

A **EMPRESA** encontra-se inscrita no Programa Empresa Cidadã, o qual estende o período da licença maternidade para 6 (seis) meses e da licença paternidade para 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA GESTANTE

A **EMPRESA** garante emprego e salário à empregada gestante nos termos da legislação vigente.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE NO TRABALHO

A **EMPRESA** garante emprego ou salário, por 01 (um) ano ao empregado acidentado no trabalho, a partir da cessão do auxílio-doença acidentário pelo INSS. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão do contrato com base na legislação em vigor.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA WIRELINE, BEACON, GEOSCIENCE, COPILOT E RTO

Os empregados dos setores de wireline, beacon, geoscience, copilot e RTO que trabalham em atividade de apoio ao trabalho offshore/ remoto e, portanto, devem desempenhar suas atividades no mesmo horário dos empregados offshore/ remoto, cumprirão uma jornada de trabalho efetiva de 12 (doze) horas diárias.

Parágrafo primeiro - Considerando que embora os empregados dos setores wireline, beacon, geoscience, copilot e RTO trabalhem em jornada de 12 horas, estes gozam de repouso para alimentação e descanso, e podem usufruir de seu intervalo interjornadas livremente, estes terão direito a 01 (um) dia de folga para cada 1 (um) dia de trabalho neste regime.

Parágrafo segundo - Serão consideradas como “extraordinárias” as horas trabalhadas além da 12ª (décima segunda) diária, as quais não descaracterizam esse regime.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA

Fica acordado entre as PARTES, que os Empregados poderão requerer redução da jornada de trabalho, para 30 ou 26 horas semanais, com a respectiva redução proporcional do salário, nos termos da política da **EMPRESA** a esse respeito.

Parágrafo Único: Aos empregados que fazem jus ao controle de jornada, contratos de regime parcial de 30 horas não será permitida a realização de horas extras e contratos 26 horas semanais será permitido realizar no máximo 6 horas extras por semana, com limite diário de jornada de 10h.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido aos empregados, excluídas as áreas de manutenção e operações de campo, de comum acordo entre as Partes, a implementação de um “Banco de Horas”, nos termos do art. 59 da CLT, o qual será formado por Débitos e Créditos de Horas, sendo que, por débito, entende-se as horas a favor da EMPRESA e por crédito considera-se as horas a favor do empregado, possibilitando à **EMPRESA** adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços. As horas extras não serão remuneradas, sendo concedidas como compensação, folgas correspondentes ou sendo reduzida a jornada de trabalho até a “quitação” das horas excedentes, na proporção 1 hora extra por 1 hora de descanso (1x1). O Banco de Horas terá uma limitação de 06 (seis) meses de prazo e 02 (duas) horas extras diárias. As horas extras acumuladas nesse período e não compensadas deverão ser pagas

pela **EMPRESA** em até 06 (seis) meses, contados a partir a data de implementação, iniciando-se, em seguida, a formatação de um novo prazo de “Banco de Horas”.

Parágrafo Primeiro – Ao final do prazo fixado no caput (06 meses), não tendo havido a compensação das horas extras realizadas, estas deverão ser pagas, podendo no máximo 10 (dez) dessas horas permanecer acumuladas no Banco de Horas.

Parágrafo Segundo – As horas extras para os empregados submetidos a controle de horário serão apuradas mediante controle de ponto, salvo motivos de força maior ou caso fortuito.

Parágrafo Terceiro – O cálculo das horas extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento, em regime de sobreaviso de 12 (doze) horas, será feito aplicando-se o divisor de 180 horas.

Parágrafo Quarto – O cálculo das horas extras para o pessoal que trabalha no regime administrativo será feito aplicando-se o divisor de 200 horas.

Parágrafo Quinto – A **EMPRESA** se compromete a não realizar cursos e treinamentos considerados obrigatórios no período de folga dos empregados fazendo seus melhores esforços para que estes sejam realizados dentro do expediente normal de trabalho.

Parágrafo Sexto – As horas extras realizadas pelo(a) empregado(a) deverão ser compensadas durante o período de vigência do banco de horas. Do contrário, a **EMPRESA** e o empregado se obrigam a:

I- A EMPRESA quitará através de folha de pagamento no 1º mês subsequente ao término do ciclo do Banco de Horas o eventual crédito de horas existentes, aplicando-lhe o percentual vigente na data da realização do respectivo trabalho extraordinário.

II- As horas negativas no presente banco de horas (débito), caso não compensadas até a data limite de vigência do acordo, serão descontadas ao término da vigência do banco de horas, salvo nas hipóteses abaixo.

Parágrafo Sétimo – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, a **EMPRESA** pagará junto às verbas rescisórias o saldo credor de horas aplicando-lhe o percentual vigente na data da realização do respectivo trabalho extraordinário.

I- Na rescisão sem justa causa, o saldo devedor será assumido pela EMPRESA, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por justa causa, hipóteses em que haverá o desconto das horas negativas no pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGAS

Fica estabelecido aos empregados das áreas de manutenção e operações de campo, de comum acordo entre as Partes, possibilitando à **EMPRESA** adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços. Nesse sentido, o início das folgas a que o empregado fizer jus dar-se-á imediatamente após cada desembarque, sendo-lhe assegurado o gozo imediato de pelo menos 1/3 das folgas a que faria jus. Eventuais folgas não concedidas poderão ser gozadas até o final mês subsequente de cada desembarque.

Parágrafo Primeiro - As folgas não gozadas no período estabelecido no caput da presente cláusula serão indenizadas em até 90 (noventa) dias, a partir de cada desembarque.

Parágrafo Segundo - Para fins de melhor compreensão da presente cláusula, exemplifica-se: Exemplo: Trabalhador embarca por 15 dias - de 01 a 15 de março, desembarcando no dia 15.

- **§ Adquire direito a 15 dias de folga;**
- **§ Goza, imediatamente após o desembarque, no mínimo 5 dias de folga de 16 a 20 de março;**
- **§ Os demais 10 dias de folgas, caso não usufruídos imediatamente após o desembarque, poderão ser usufruídos até o dia 30 de abril.**
 - **§ Após 30 de abril, as folgas não concedidas deverão ser pagas até o dia 15 de junho.**

Parágrafo Terceiro – A **EMPRESA** se compromete a estudar e implementar o aprimoramento dos controles em vigor para maior clareza do sistema de compensação dos dias de folga.

Parágrafo Quarto – A **EMPRESA** zerará os dias (folas suprimidas) e horas negativas acumuladas até 12 de dezembro de 2024, não mais sendo permitido o seu acúmulo negativo. Assim, todas as recusas injustificadas, nos termos da lei, por parte do empregado ao embarque ou comparecimento para execução de trabalho na base será computado com falta injustificada, sem prejuízo de aplicação de medidas disciplinares cabíveis.

Parágrafo Quinto – As folgas/horas positivas acumuladas até o final de 2024 serão indenizadas em 01 de fevereiro de 2025. A partir desta data, todas as folgas/horas positivas e não gozadas nos 30 dias subsequentes ao desembarque serão indenizadas em um prazo máximo de 90 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Os empregados offshore da **EMPRESA** que, porventura, trabalharem nos dias 7/09/2022, 12/10/2022, 25/12/2022, 1º /01/2023, na Sexta-feira da Paixão e 1º/05/2023, receberão, em folha de pagamento, o valor equivalente a 01 (um) dia de salário base sob a rubrica “DOBRADINHA”.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

Fica estabelecido entre as Partes que a jornada semanal de trabalho para o pessoal sob a Lei 5.811/72 obedecerá a limitação prevista na legislação. Para os empregados das áreas operacionais que embarcam para trabalho *offshore* ou em áreas terrestres consideradas remotas aplicar-se-á o regime de sobreaviso da Lei 5.811/72, que estipula que os empregados que desenvolvam as atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, bem como aqueles engajados em serviços de geologia de poço ou de apoio às atividades de exploração, perfuração, produção ou transporte de petróleo e/ou gás, trabalhem uma jornada de 12 (doze) horas por dia, consecutivas ou não, quando embarcados, fazendo jus a 01 (um) dia de folga para cada dia embarcado ou em área remota.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados em regime em sobreaviso serão pagos os seguintes adicionais:

- **§ Adicional de Periculosidade de 30 % (trinta por cento), a ser calculado sobre o valor do salário base; Adicional de Sobreaviso de 20 % (vinte por cento), a ser calculado sobre o valor do salário base.**

Parágrafo Segundo – Aos empregados que embarcam eventualmente, a **EMPRESA** pagará o Adicional de Sobreaviso previsto pela Lei 5.811/72 de forma proporcional aos dias efetivamente embarcados, salvo os casos em que o pagamento deste adicional fixo já esteja sendo praticado com habitualidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - POSSIBILIDADE DE INTERINIDADE

Quando houver interinidade, ou seja, a necessidade de substituição temporária do trabalhador na sua função, o empregado receberá desde o primeiro dia da substituição, observado o enunciado da Súmula 159 do TST, o salário contratual do empregado substituído desconsideradas as vantagens pessoais auferidas por este último.

SOBREAVISO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SOBREAVISO

Excluindo-se os empregados em regime da Lei 5.811/72, os empregados que não perceberem adicional mensal de 20% de sobreaviso, quando permanecerem em suas residências à disposição da **EMPRESA** dentro de uma escala pré-fixada receberão 1/3 das horas, calculadas sobre seu salário básico.

Parágrafo Único – Os empregados em sobreaviso sujeito ao adicional de 1/3 da hora, na eventualidade da chamada para o trabalho efetivo, o período trabalhado será remunerado como hora extraordinária, não sendo cumulativa com aquelas tratadas no *caput*.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME ADOTADO PELA EMPRESA

Levando-se em consideração que o sistema de embarque praticado pela **EMPRESA** depende das necessidades dos seus clientes, as quais não são regulares nem periódicas, entende-se que os períodos de trabalho embarcado ou em operação terrestre remota dos empregados nem sempre se darão com a

regularidade estabelecida na Lei 5.811/72. Para lidar com esta característica do mercado em que a **EMPRESA** atua, fica estabelecido o regime misto.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

A **EMPRESA** permitirá a participação do representante da direção sindical nas reuniões da CIPA, desde que previamente autorizado por escrito pela **EMPRESA** com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho.

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.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME

A **EMPRESA** responsabilizar-se-á pela lavagem dos uniformes dos empregados que trabalham na área operacional, sendo que seu custo não será configurado benefício ou remuneração ao empregado (NR-6).

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPA

A **EMPRESA** garante a comunicação das eleições da CIPA aos **SINDICATOS** com antecedência de 10 (dez) dias, fornecendo aos **SINDICATOS**, sempre que solicitada, a distribuição dos setores correspondentes a cada representante dos empregados candidatos.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

De acordo com o previsto no subitem 7.5.11 da NR-07 o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado até 10 (dez) dias contados do término do contrato de trabalho, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRAZO PARA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

A **EMPRESA** assegura o encaminhamento aos **SINDICATOS** no prazo de 24 (vinte e quatro) horas úteis, conforme a legislação vigente, da cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), que será emitida conforme critério de avaliação do médico do trabalho responsável, nos termos do item 7.5.19.5 da NR-07.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÉDICO DO TRABALHO

A **EMPRESA**, mediante prévio entendimento, assegurará o contato entre seu Médico do Trabalho e/ou profissional da área de Segurança do Trabalho e os **SINDICATOS**, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DO SINDICATO ÀS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

A **EMPRESA** garantirá livre acesso nas suas dependências à diretoria dos **SINDICATOS**, desde que previamente autorizados por escrito pela **EMPRESA** com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE

Fica assegurada ao empregado eleito delegado sindical, sua estabilidade no emprego, durante o mandato e até 1 (um) ano após o mandato, exceto por falta grave devidamente comprovada na forma da lei ou extinção de atividade do estabelecimento.

Parágrafo Único – Poderá ser eleito, no máximo, 1 (um) empregado da **EMPRESA** como delegado sindical em cada mandato.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÕES SINDICAIS

A **EMPRESA** se compromete, desde que solicitado por escrito **pelos SINDICATOS**, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o delegado sindical somente para desempenhar atividades sindicais, sem prejuízo da sua remuneração.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COBRANÇA DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Os empregados das EMPRESAS se tornarão associados ao SINDICATO mediante a deliberação em Assembleia Geral, especialmente convocada para este fim, amplamente divulgada nos locais de trabalho, e observando o quórum da lei. No prazo de 60 (sessenta dias) dias a partir do resultado da Assembleia Geral, durante o qual não será cobrada a mensalidade associativa dos novos associados, o empregado poderá manifestar seu direito de oposição a filiação coletiva ao SINDICATO, através dos seguintes e-mails, assim respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal:

- a) secretaria@sindipetroba.org.br (Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia);
- b) filiacao@sindipetronf.org.br (Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense).

Parágrafo Primeiro - Observado o prazo referido no caput, os empregados que não se manifestarem em discordância serão considerados associados ao sindicato, para todos os fins de direito.

Parágrafo Segundo - A qualquer tempo o empregado poderá, espontânea e individualmente, se desfiliar, bastando o encaminhamento de correio eletrônico ao sindicato, ou o comparecimento à sede ou delegacia sindical para exercer seu direito constitucional de desfiliação.

Parágrafo Terceiro - Os empregados das EMPRESAS filiados ao Sindipetro-NF, na forma estabelecida pelo caput pela presente cláusula, serão descontados na importância de 1% do salário líquido (remuneração) pago pela EMPRESA.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

As homologações trabalhistas dos empregados da **EMPRESA** com mais de 01 (um) ano de tempo de serviço serão realizadas nos **SINDICATOS**.

Parágrafo Primeiro - São imprescindíveis à homologação da rescisão contratual, documentação pre- vista no PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) em vigor.

Parágrafo Segundo - A não entrega do PPP por ocasião da rescisão, desde que por motivo justificado e com o compromisso de entrega dentro do prazo máximo de 30 dias, não deverá obstar a homologação da rescisão, evitando-se assim maiores prejuízos ao trabalhador.

Parágrafo Terceiro - As homologações poderão realizadas na modalidade virtual, em acordo com a entidade sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPASSE

A **EMPRESA** encaminhará para os **SINDICATOS** mensalmente a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como valores descontados, repassando para a entidade até o dia 05 (cinco) do mês subsequente.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A **EMPRESA** se compromete a verificar, discutir e buscar soluções em relação às reclamações dos seus empregados perante este **SINDICATO**, o que será avaliado e discutido em mesas de negociação específicas para este fim, de frequência trimestral, ao longo do período de vigência do presente acordo coletivo.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA DO ACORDO

O presente Acordo Coletivo terá vigência imediata e vigorará até 30 de abril de 2026, abrangendo atos e fatos desde o dia 1º de maio de 2024

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REPACTUAÇÃO E/OU À REVISÃO DO ACORDO COLETIVO

Concordam as partes, ainda, que no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações visando à repactuação e/ou à revisão do mesmo.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO DO ACORDO

A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo será realizada em conformidade com o artigo 615 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS DISPOSIÇÕES

As disposições mais vantajosas praticadas pela **EMPRESA** prevalecerão sobre o presente Acordo e passarão a integrá-lo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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

}

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

**CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR
DIRETOR
BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA**

**CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR
DIRETOR
BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA**

**CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR
DIRETOR
BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA**

**CARLOS HUMBERTO BARROS JUNIOR
DIRETOR
BAKER HUGHES DO BRASIL LTDA**

ANEXOS ANEXO I - ANEXO I

[Anexo.\(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo.\(PDF\)](#)

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

