

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2023

O presente Acordo Coletivo de Trabalho – 2023 ("**Acordo Coletivo**") é celebrado por e entre:

(a) **KARPOWERSHIP BRASIL ENERGIA LTDA.**, com sede à Rua Lauro Müller, nº 116, 33º andar, sala 3.302, Cidade e Estado do Rio de Janeiro, CEP 22.290-160, inscrita no CNPJ/ME sob o nº 43.854.903/0001-42 ("**KPS BRASIL**" ou "**Empresa**"), e, de outro lado,

(b) **SINTERGIA – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO**, com sede na Avenida Marechal 199, 10º e 16º andares, Cidade e Estado do Rio de Janeiro, CEP 20.080-005, inscrito no CNPJ/ME sob o nº 04.121.168/0001-06 ("**Sindicato**"), mediante as cláusulas e condições a seguir:

### I – INTRODUÇÃO

Este Acordo Coletivo contém as cláusulas e condições pactuadas na data-base referente a 1º de janeiro entre o Sindicato e a KPS BRASIL.

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

1.1. As Partes (Empresa e Sindicato) concordam em firmar este Acordo Coletivo pelo período compreendido entre 1º de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

2.1. Este Acordo Coletivo será aplicável a todos os empregados da KPS BRASIL que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato, observada a base territorial de representação da entidade.

### CLÁUSULA TERCEIRA – CORREÇÃO SALARIAL

3.1. Em 1º de janeiro de 2023, a Empresa concederá a todos os empregados um reajuste salarial na ordem de 2% (dois por cento) incidente sobre o salário base praticado em dezembro de 2022.

3.2. Aos empregados admitidos durante o período de vigência do presente Acordo, o reajuste previsto na Cláusula 3.1. será aplicado de forma proporcional ao período trabalhado durante o referido período.

### CLÁUSULA QUARTA – JORNADA DE TRABALHO PARA EMPREGADOS BASEADOS OFFSHORE

4.1. Os empregados que trabalharão embarcados (*offshore*) estarão sujeitos à jornada de trabalho em regime de turnos de revezamento, com um período de trabalho efetivo seguido de igual período de descanso, prevalecendo os termos aqui negociados em relação à legislação, conforme artigo 611-A, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT").

4.2. O trabalho dos empregados embarcados poderá ocorrer da seguinte forma:

4.2.1. Os empregados poderão permanecer embarcados pelo período de 14 (quatorze) dias consecutivos, nos quais estarão sujeitos a turnos diurnos ou noturnos ou em conjunto, bem como ao trabalho em domingos e feriados, seguidos de 14 (quatorze) dias de descanso em terra firme (ou "onshore"). Os empregados que permanecerem embarcados terão direito a alojamentos custeados pela Empresa, durante todo o período embarcado.

4.2.2. Caso as condições climáticas, de demanda produtiva e de deslocamento permitam, a Empresa poderá, desde que previamente acordado por escrito com o empregado que trabalha embarcado, estipular que os intervalos intrajornada serão gozados onshore. Nesse caso, não será considerado tempo à disposição do empregador, os períodos de deslocamento entre o posto de trabalho e a residência, englobando o trajeto marítimo e portuário.

4.3. Após cada turno de 12 (doze) horas, os empregados terão direito a 12 (doze) horas de descanso remunerado. A jornada diária normal de trabalho será de 12 (doze) horas, incluindo intervalos esparsos que totalizarão 1 (uma) hora em total e que não será considerada hora extra.

4.4. Salvo autorização expressa do superior responsável em sentido contrário, os empregados offshore deverão sempre trabalhar normalmente no dia destinado ao embarque para compensar as horas não trabalhadas no dia do desembarque.

4.5. Tendo em vista as peculiaridades do trabalho embarcado, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

4.6. As disposições constantes desta Cláusula 4 também serão aplicáveis às ocasiões em que o navio estiver em docas e estaleiros, nas quais os empregados permanecerão a bordo como se embarcados em alto mar estivessem.

4.7. Se durante o período em que o navio estiver no estaleiro não for possível a permanência do empregado offshore a bordo da unidade, a Empresa providenciará para o empregado alojamentos apropriados em terra, de livre escolha da Empresa, sendo proibida a saída dos empregados desses locais em razão do sistema de trabalho em que laboram. As garantias previstas nesta Cláusula não serão aplicáveis aos empregados que residam dentro de um raio de 80 Km distância do estaleiro, o qual terá liberdade para retornar à sua residência.

4.8. Salvo mediante autorização expressa da Empresa ou a existência de uma das condições previstas nas Cláusulas 4.2.2 ou 4.7., poderá o empregado baseado offshore ter descontados os adicionais previstos na Cláusula 8.1 deste Acordo, proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade ou ausentar-se dos alojamentos, além de estar sujeito à aplicação das medidas disciplinares cabíveis.

#### **CLÁUSULA QUINTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

5.1. A Empresa assegura a todos os seus empregados onshore, à ocasião de desempenho de horas extraordinárias trabalhadas de segunda a sexta-feira, o adicional de 50% (cinquenta por cento) para os dias regulares de trabalho e de 100% (cem por cento) para eventual jornada extraordinária realizada aos sábados, domingos e feriados, sendo que tais percentuais incidirão sempre sobre o

valor da hora de trabalho vigente no mês de realização da jornada extraordinária, limitado à realização de 2 (duas) horas extraordinárias por dia.

5.2. Para os empregados baseados onshore, as horas aplicadas em treinamentos mandatórios previstos na Matriz de Aperfeiçoamento e Reciclagem da Empresa e realizadas fora do horário normal de trabalho do empregado deverão ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor nominal da hora de trabalho de segunda a sexta-feira, e de 100% (cem por cento) para eventual jornada extraordinária realizada aos sábados, domingos e feriados, sendo que a performance de horas extraordinárias estará sempre limitada a 2 (duas) horas diárias.

5.3. No caso de empregados baseados *onshore* e que eventualmente trabalhem embarcados, após 08 horas de trabalho normais serão pagas como extraordinárias, conforme a Cláusula 5.1. e bem como eventual adicional aplicável, será pago em pagamento proporcional durante os dias em que o empregado estiver eventualmente a bordo.

|                             |                        |
|-----------------------------|------------------------|
| Adicional de Periculosidade | 30% (trinta por cento) |
|-----------------------------|------------------------|

5.4. Para as posições de gestão, cargos de confiança ou a estes equiparados, será devido apenas eventual adicional de periculosidade e/ou insalubridade, tendo em vista a ausência de fiscalização e controle da jornada de trabalho.

5.5. No que diz respeito aos empregados baseados offshore, caso haja convocação para eventuais treinamentos mandatórios previstos na Matriz de Aperfeiçoamento e Reciclagem da Empresa em períodos destinados a folgas, inclusive treinamentos online ou por videoconferência, a Empresa realizará o pagamento do dia de treinamento, o qual será calculado mediante a fração entre o salário nominal bruto do empregado dividido por 30 (trinta), multiplicado pelo número de dias de curso conforme duração (Salário bruto/30 x nº de dias de curso). Caso o treinamento seja realizado durante o turno de trabalho, nenhum pagamento será devido ao empregado.

5.6. No caso de empregados baseados offshore, caso a Empresa deseje realizar treinamentos fora do expediente de trabalho, a Empresa irá realizar o pagamento de tais horas de treinamentos mediante o adimplemento do adicional de 100% (cem por cento), vedada a realização de mais de 2 (duas) horas diárias.

5.7 Sempre que o regime de trabalho offshore coincidir com os feriados nacionais; 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, será pago da seguinte forma: **salário base + adicionais/30**.

## CLÁUSULA SEXTA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / ADIANTAMENTO

6.1. Caso haja manifestação expressa e por escrito pelo empregado, quando do preenchimento do formulário de solicitação de férias, salvo para as solicitações realizadas no mês de janeiro e dezembro, a KPS BRASIL poderá antecipar o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário, previsto na Lei nº 4.749/65, devido ao empregado, sendo que tal valor será pago em conjunto com o pagamento referente às férias, cumprindo-se os prazos previstos na legislação.

**CLÁUSULA SÉTIMA – OPORTUNIDADE DE CARREIRA**

7.1. A KPS BRASIL manterá a política de valorização do seu pessoal interno, incentivando o aperfeiçoamento e o desenvolvimento profissional, com práticas que considerar adequadas, inclusive priorizando, sempre que possível, o recrutamento interno para o preenchimento de vagas.

**CLÁUSULA OITAVA – CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS EMPREGADOS OFFSHORE**

8.1. Fica assegurado aos empregados baseados offshore o recebimento de adicionais aplicados sobre o salário base do empregado da seguinte forma e proporcionalidade:

|  |  |
|--|--|
| <b>Adicional de Periculosidade</b>               | <b>30% (trinta por cento)</b> sobre o salário-base do empregado em razão da eventual exposição a qualquer um dos agentes previstos no artigo 193, I, da CLT.   |
| <b>Adicional Noturno</b>                         | <b>26% (vinte e seis por cento)</b> sobre o salário-base do empregado quando da realização de atividades noturnas, entre 22h00 e 05h00, porém sem redução da hora noturna, conforme Cláusula 8.2.3 deste Acordo.   |
| <b>HRA - Adicional de Repouso de Alimentação</b> | <b>32,50% (trinta e dois vírgula cinco por cento)</b> sobre o salário-base do empregado a título de adicional HRA, o qual via compensar a variação horária do intervalo intrajornada, conforme artigo 6º, II, da Lei nº 5.811/72.  |
| <b>Horas Jornada</b>                             | <b>41,60% (quarenta e um vírgula seis por cento)</b> sobre o salário-base do empregado a título de eventual jornada extraordinária a que venha ser submetido, incluindo-se eventuais reuniões de segurança, indução, treinamentos de segurança, simulados offshore e outros procedimentos necessários conforme a Norma Regulamentadora nº 34 (NR-34) |



8.2.1. As partes (Empresa e Sindicato) concordam que: (i) o adicional de periculosidade decorre da NR nº 16 (Norma Regulamentadora nº 16) e do artigo 193 da CLT; (ii) o adicional noturno destina-se ao pagamento do horário de trabalho noturno realizado pelos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas; e o (iv) adicional de Horas Jornada resolve e quita toda e qualquer obrigação da jornada de trabalho prevista no inciso XIV, do art. 7º, da Constituição Federal.

8.2.2. Na hipótese de empregado cujo posto de trabalho e atividade desenvolvida não apresente condições de risco, na forma da lei, executar trabalho em condições de periculosidade de modo eventual, descontínuo ou intermitente ao longo da jornada, o adicional de periculosidade incidirá proporcionalmente, em função do tempo despendido pelo empregado na execução da tarefa ou atividade em condições de risco, projetando-se o cálculo para toda a jornada contratual do dia da execução da tarefa.

8.2.3. O tempo dedicado em atividades de treinamentos semanais de segurança, incêndio e outros necessários ao desenvolvimento das atividades offshore, em reuniões de segurança e emergência (DDS), diárias ou semanais, ou eventuais atividades inerentes à atividade offshore não caracteriza tempo à disposição do empregado e, mesmo fora do horário de trabalho, é compensado e quitado pelo pagamento do adicional de "Horas Jornada", conforme NR 34.2.1, alínea "e".

8.3. Em casos excepcionais, as Partes (Empresa e Sindicato) estabelecem que, se houver a necessidade da continuidade operacional, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração a título de dobra, obedecendo-se o seguinte critério: **salário-base + adicionais/30 = valor do dia de trabalho x nº. dias extras trabalhados x 2 (dobra).**

8.4. Fica convencionado que a Empresa poderá substituir o pagamento a título de "dobra" por folga compensatória equivalente.

8.4.1. O balanço entre os dias trabalhados offshore e os dias folgados serão apurados sempre na chegada do empregado a bordo da unidade marítima e pagos na folha do mês subsequente ao mês de apuração.

8.5. Nas datas em que o empregado viajar para assumir seu posto de trabalho offshore e permanecer hospedado aguardando o embarque, a Empresa pagará a ele todos os adicionais devidos pelo período em que se mantiver hospedado no aguardo do início do período embarcado.

#### **CLÁUSULA NONA – DESLOCAMENTO E LOGÍSTICA DOS EMPREGADOS**

9.1. Aos empregados baseados offshore, a KPS BRASIL ficará responsável pelo custeio da logística necessária para embarque e desembarque, sendo que, em relação aos empregados que residam além de 400 (quatrocentos) quilômetros de distância do local de embarque, haverá pagamento da passagem aérea para cumprimento do trajeto.

9.2. A hospedagem, durante as trocas de turmas baseadas offshore e durante o período de permanência para o desenvolvimento das atividades laborais, serão custeadas pela Empresa.

9.3. Aos empregados baseados onshore, a Empresa concederá um auxílio combustível para a finalidade de abastecimento dos veículos, a título de combustível, no valor de R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais).

9.4. O auxílio combustível será concedido mediante fornecimento de tíquetes, na modalidade cartão de empresas especializadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – COMUNICAÇÕES COM EMPREGADOS**

10.1. Nos casos de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados offshore não residentes nas localidades de embarque ou, se necessário, transporte de volta às suas respectivas residências.

10.2. A Empresa deverá ser obrigatoriamente comunicada, com antecedência de pelo menos 48 (quarenta e oito) horas, de falta e/ou atraso ao embarque por qualquer empregado, o qual justificará e comprovará o motivo da falta e/ou atraso ao embarque, salvo motivo de acidente ou força maior, hipóteses em que o empregado deverá comprovar à Empresa o ocorrido imediatamente após o término dos efeitos impeditivos da falta e/ou atraso ao embarque.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ALTERAÇÕES NA FUNÇÃO**

11.1. Interinamente, a Empresa poderá remanejar qualquer empregado para uma nova função diferente da original e com remuneração superior, tendo a Empresa a opção, com base na avaliação do trabalho do empregado na função interina, de tornar o remanejamento permanente, ou retorná-lo à antiga função, com o salário original.

11.2. Durante o período de exercício interino da função, o empregado receberá uma "Diferença de Função", correspondente à diferença entre seu salário e o salário da função assumida, a qual poderá ser posteriormente suprimida, por analogia ao previsto no artigo 468, parágrafo único da CLT, caso o remanejamento a que se refere o caput do parágrafo não venha a se tornar permanente, por decisão da Empresa.

11.3. Fica também acordado que, em caso de necessidade de mão-de-obra de uma das unidades marítimas operadas pela Empresa e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, poderá haver a transferência do empregado entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO**

12.1. A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado onshore quando houver transferência temporária para o trabalho offshore, desde que seu novo salário base, somado aos adicionais do regime offshore a que fará jus o empregado, resulte em remuneração igual ou maior que o salário anteriormente percebido.

12.2. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore do empregado não serão incorporados ao salário.

12.3. Quando do retorno do empregado para o trabalho em terra, seu salário passará a ter o mesmo valor do último salário base anterior à transferência para o trabalho offshore, acrescido de eventuais reajustes salariais que porventura tenham ocorrido. Por sua vez, quando do retorno do empregado para o trabalho offshore, sua remuneração (salário base acrescido de adicionais) voltará a ser igual à última remuneração anterior à transferência para o trabalho onshore, acrescida de eventuais reajustes salariais que porventura tenham ocorrido.

12.4. Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho embarcado, serão observadas as disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR**

13.1. O empregado poderá ser temporariamente alocado para trabalhar no exterior. A permanência em serviço quando da designação prevista acima não gerará para o empregado o direito à percepção de qualquer adicional – seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso remunerado – além daqueles expressamente referidos no presente Acordo Coletivo.

13.2. Enquanto permanecer sob regime do trabalho no exterior, o empregado fará jus ao adicional de transferência no exterior de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário base.

13.3. Para os empregados transferidos para outros escritórios da KPS BRASIL, que não o Brasil e que tenham residência fixa no exterior, o disposto na Cláusula 13.2 não se aplicará.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

14.1. A KPS BRASIL pagará aos empregados que trabalham em condições insalubres, sendo estas consideradas como aquelas que se encontrem acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e pela CLT, o adicional de insalubridade calculado em 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) sobre o Salário Mínimo vigente nacional, conforme a respectiva classificação do grau de insalubridade em mínimo, médio e máximo estabelecido em Lei, o qual não será cumulado com o adicional de periculosidade em nenhuma hipótese.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO FARMÁCIA**

15.1. A Empresa reembolsará os gastos dos empregados com medicamentos, desde que haja relação com o afastamento por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional ou qualquer outra doença que ensejou o seu encaminhamento ao INSS, no valor máximo de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais), o qual será pago no período máximo de 6 meses.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – PLANO DE SAÚDE E DENTAL**

16.1. Durante a vigência do vínculo de emprego, a Empresa manterá Plano de Saúde aos empregados e seus dependentes (“Dependentes”), de forma a garantir condições de assistência médica e odontológica.

16.2. Entende-se por Dependentes dos empregados: o cônjuge ou companheira legal; filhos, enteados, ou tutelados solteiros menores de 21 anos ou maiores até 24 anos, desde que estejam comprovadamente cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de segundo grau; filhos ou enteados portadores de deficiência, conforme definidos pela Lei 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99.

16.3. A condição de companheira(o) legal deverá ser comprovada à Empresa quando solicitada, preferencialmente à ocasião de admissão ou a qualquer tempo em que for solicitado pela Empresa. A não comprovação implicará na imediata perda da condição de Dependente do empregado e, conseqüentemente, do benefício previsto nesta Cláusula.

16.4. O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso para atender a curso de qualificação profissional (art. 476-A da CLT), ou em função de acidente do trabalho ou doença ocupacional, terá direito à manutenção da assistência médica e odontológica, assim como do seguro de vida em grupo, pelo período enquanto durar o período de afastamento, mediante comprovação do referido afastamento pela emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT e por perícia médica feito pelo serviço médico da empresa.

16.5. O benefício previsto nesta Cláusula não terá, em qualquer hipótese, caráter salarial e não integrará a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com os artigos 457, §2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ADICIONAL DE SOBREAVISO**

17.1. A KPS BRASIL assegurará aos empregados que ficarem em regime de sobreaviso, atendidas as condições fixadas em norma interna da Empresa, o pagamento das horas de sobreaviso em valor equivalente a 1/3 (um terço) do salário-hora normal, sem acréscimo de adicional de periculosidade, ainda que porventura habitualmente realizadas.

17.2. Para os períodos de sobreaviso apurados nos feriados, praticar-se-á o valor correspondente a 2/3 (um terço) da hora normal, desde que atendidas as condições fixadas em norma interna da Empresa.

17.3. Em caso de acionamento durante o período de sobreaviso, o pagamento do sobreaviso é interrompido, sendo assim, considerado o pagamento da hora extra referente às horas efetivas trabalhadas.

17.4. Não caracterizará sobreaviso o porte de telefone celular ou de outros instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela Empresa, salvo quando exigida a permanência do empregado em regime de sobreaviso. No eventual atendimento de chamado para prestação de serviço de emergência ou inadiável, as horas efetivamente trabalhadas serão consideradas como horas extras.

17.5. Não farão jus à remuneração de sobreaviso e nem ao pagamento de horas extras, tratados no parágrafo segundo os empregados que desempenhem cargos de confiança, nos termos do artigo 62, II, da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE**

18.1. A partir da data de assinatura deste Acordo Coletivo, a KPS BRASIL reembolsará a suas empregadas o valor máximo de R\$ 700,00 (setecentos reais) mensais por filho de até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses e 29 dias de idade matriculado em creche. Caso a empregada disponha de babá ou profissional de atuação similar, o valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) será único e não levará em consideração o número de filhos. Finda a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, o benefício começará a ser pago a partir do primeiro dia após o encerramento da licença-maternidade.

Caso os beneficiários dos auxílios, de que trata a presente cláusula, venham a completar, no transcurso do ano, os limites de idade concernentes a cada auxílio, a eles ficarão assegurados os respectivos auxílios até que o ano em curso se encerre.

18.2. As empregadas, para fazerem jus ao benefício, devem apresentar ao setor de Recursos Humanos da Empresa mensalmente a respectiva comprovação da despesa com a criança, seja mantida nas instituições de berçário, creche, pré-escola ou instituições análogas de livre escolha do empregado, seja com a contratação de babá ou profissional de atuação similar.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – VALE ALIMENTAÇÃO**

19.1. A Empresa concederá mensalmente a todos os seus empregados offshore o valor equivalente a R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) a título de vale alimentação, o qual será destinado para uso pelos empregados em estabelecimentos como supermercados, padarias, açougues etc. Para os funcionários onshore a Empresa concederá mensalmente o valor equivalente a R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais).

19.2. O vale alimentação será concedido mediante fornecimento de tíquetes, na modalidade cartão de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

19.3. O benefício previsto nesta Cláusula não terá, em qualquer hipótese, caráter salarial e não integrará a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com os artigos 457, §2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – VALE REFEIÇÃO**

20.1. A Empresa concederá mensalmente a cada empregado baseado onshore o valor equivalente a 22 (vinte e dois dias) vale refeição, com valor unitário de R\$ 48,18 (quarenta e oito reais e dezoito centavos), totalizando um auxílio mensal de R\$ 1.060,00 (um mil e sessenta reais) a título do benefício em questão.

20.2. O vale refeição será concedido mediante fornecimento de tíquetes, na modalidade cartão de empresas especializadas, credenciadas junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

20.4. O auxílio refeição tem por intuito assegurar a alimentação diária do empregado, daí adotar-se prioritariamente o tíquete-refeição, na modalidade cartão, que se destina à aquisição de refeições prontas.

20.5. Os empregados onshore, que assim desejarem, poderão converter 50% (cinquenta por cento) ou 100% (cem por cento) do seu Auxílio-Alimentação em Auxílio-Refeição, permanecendo inalterado,

nesse caso, os critérios de participação do empregado, conforme definido no item 17.8 desta Cláusula. A manifestação deverá acontecer por escrito, a cada seis meses, em janeiro e julho de cada ano e permanecerá até nova manifestação do empregado.

20.6. A KPS BRASIL concederá aos empregados afastados por auxílio-doença, o Auxílio-Alimentação previsto no item 17.1 desta Cláusula, pelo período de até 5 (cinco) meses, contados da data do afastamento pelo INSS. Os funcionários afastados por motivo de Acidente de Trabalho, será concedido o benefício do Auxílio-Alimentação no período enquanto durar o afastamento.

20.7. O benefício previsto nesta Cláusula não terá, em qualquer hipótese, caráter salarial e não integrará a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com os artigos 457, §2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – VALE DE NATAL**

21.1. A KPS BRASIL concederá, até a data de 15 de dezembro, aos seus empregados ativos o valor adicional de R\$ 500,00 (quinhentos reais) como crédito em Vale Alimentação, previsto na Cláusula 19.1., contribuindo para as comemorações natalinas de seus empregados.

21.2. O pagamento do “Vale de Natal” será realizado no mesmo cartão utilizado usualmente para o crédito atinente ao Vale Alimentação.

21.3. O benefício previsto nesta Cláusula não terá, em qualquer hipótese, caráter salarial e não integrará a remuneração dos empregados ativos para quaisquer efeitos legais em conformidade com os artigos 457, §2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – FOLGA ANIVERSÁRIO**

22.1. A KPS BRASIL concederá a todos os funcionários onshore 01 (um) dia de folga relativo ao dia de aniversário. O funcionário que não optar em gozar o dia de descanso no dia do aniversário terá 01 (um) ano a contar a data do aniversário para gozar a folga sem prejuízo de salário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – BÔNUS CASAMENTO/NASCIMENTO**

23.1. A KPS BRASIL concederá a todos os funcionários um bônus no valor de R\$ 5.290,00 (Cinco mil duzentos e noventa reais), em caso de casamento ou nascimento de filhos. Para o recebimento do bônus o funcionário precisará apresentar ao Departamento de Recursos Humanos a certidão de casamento ou certidão de nascimento dentro do prazo de até 6 meses após o evento. No caso dos funcionários (Pai e mãe), trabalharem na mesma empresa, ambos terão direito de receber a mesma quantia, por casamento ou nascimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – SUBSÍDIO EDUCACIONAL**

24.1. A KPS BRASIL concederá a todos os funcionários no mês de fevereiro de cada ano, um subsídio no valor de USD 50 (cinquenta) dólar, por filho para a compra de materiais escolares. Para o recebimento do subsídio o funcionário precisará apresentar ao Recursos Humanos o comprovante de escolaridade do filho. O valor será convertido na moeda local na data de pagamento.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – BÔNUS RAMADÃ**

25.1. A KPS BRASIL concederá a todos os funcionários em parcela única, no qual o mês e valor serão definidos internamente relativo ao Bônus Ramadã.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

26.1. Quando do retorno ao trabalho, a empregada afastada em licença-maternidade terá garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias, a contar do término da licença, ressalvados os casos de demissão por justa causa, a pedido ou por acordo entre as Partes (Empresa e Sindicato).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – GARANTIA DE EMPREGO NA PRÉ-APOSENTADORIA**

27.1. O empregado que completar 10 (dez) anos de serviços ininterruptos na KPS BRASIL, não sendo contabilizados eventuais períodos de afastamento por doenças não relacionadas ao trabalho ou outros de afastamento decorrentes de decisão unilateral do empregado, terá assegurada a garantia de emprego ou salário durante os 12 (doze) meses anteriores à data em que, comprovadamente, através de lançamentos em Carteira de Trabalho ou documento hábil concedido pelo INSS, tenha adquirido direito a:

- a) Aposentadoria por Tempo de Serviço / Contribuição, concedida pela Previdência Social, em seus prazos mínimos;
- b) Aposentadoria Especial assim concedida através de documento hábil fornecido pela Previdência Social;
- c) Aposentadoria por Idade, em seus prazos mínimos.

27.2. A garantia de emprego ou salário referida nesta Cláusula abrange exclusivamente os 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, não se estendendo após as datas limites. Após o preenchimento de qualquer das condições exigidas para as aposentadorias referidas na forma acima, cessará de pleno direito a garantia assegurada.

27.3. Não fará jus à garantia de emprego ou salário prevista nesta Cláusula o empregado dispensado por justa causa ou por acordo com a Empresa.

27.4. O empregado comunicará e comprovará junto à Empresa, nos 30 (trinta) dias que antecederem a aquisição do direito previsto nessa Cláusula, as condições que o habilitem ao benefício, sob pena de perder o direito previsto no caput da presente Cláusula.

27.5. A garantia de emprego ou salário dar-se-á a partir da comunicação e comprovação prevista no parágrafo anterior, devendo as empresas dar ciência da presente Cláusula aos empregados que nela possuam mais de dez anos de serviços ininterruptos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE**

28.1. A Empresa concederá licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias com base na legislação aplicável.

28.2. A Empresa garantirá à gestante a liberação do período necessário, sem prejuízo dos direitos garantidos na lei, para comparecer às visitas no serviço pré-natal e realização de exames necessários para acompanhamento adequado da gestação, principalmente quando diagnosticada gravidez de alto risco, mediante comprovação.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – LICENÇA PARA A EMPREGADA(O) ADOTANTE**

29.1. A Empresa concederá licença maternidade para as empregadas que judicialmente adotarem crianças, nos termos do art. 392-A da CLT, aplicando-se a estas, ainda, o disposto na Cláusula da "GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE".

29.2. Para os pais adotantes, a licença menciona nesta cláusula será de 20 (vinte) dias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA PARA CASAMENTO**

30.1. A KPS BRASIL concorda em abonar, sem prejuízo das férias e da remuneração, as ausências ao serviço dos empregados, pelo prazo de 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ATESTADOS MÉDICOS**

31.1. Os atestados médicos somente serão aceitos se validados por médico do trabalho indicado pela Empresa.

31.2. O atestado médico deverá ser apresentado ao médico do trabalho contratado pela Empresa para fins de validação no prazo máximo de: (i) 24 (vinte e quatro) horas após sua emissão para o empregado baseado onshore e de 48 (quarenta e oito) horas para o empregado baseado offshore.

31.3. Na hipótese do empregado ativado em regime offshore e residente em outra comarca se julgar impossibilitado de embarcar e/ou participar de cursos determinados pela Empresa, este deverá comparecer a Empresa para avaliação médica tão logo possível. Caso o empregado se julgue impossibilitado de se submeter à avaliação médica, este deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, fornecendo cópia de atestado médico particular contendo a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde ("CID") e o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza para avaliação do Médico do Trabalho indicado pela Empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – COMUNICAÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

32.1. Em caso de afastamento previdenciário, o empregado deverá comunicar à Empresa acerca de eventual reconhecimento de benefício previdenciário pelo INSS, enviando a decisão fundamentada responsável pelo deferimento do benefício. Além disso, o empregado deverá comparecer à Empresa quando de sua alta após o afastamento pelo INSS, ficando a Empresa somente obrigada a quitar suas

verbas mediante comparecimento do empregado e submissão a exame ocupacional com médico indicado pela Empresa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO**

33.1. A KPS BRASIL, uma vez por ano, facultará ao Sindicato Profissional a possibilidade de proceder com a sindicalização de seus empregados, em local, forma e condições a serem previamente ajustadas com a direção da Empresa, sendo vedada qualquer atividade de propaganda ou proselitismo político.

33.2. A Empresa responderá à solicitação no prazo máximo de 01 (uma) semana.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ESTAGIÁRIO**

34.1. O estagiário, contratado por prazo determinado para desempenhar na KPS BRASIL atividade compatível com sua formação profissional, não será contemplado com os benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho - ACT, permanecendo sobre o regime previsto na Lei nº 11.788/08.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – EXAMES OCUPACIONAIS**

35.1. A Empresa se compromete a promover a gestão da saúde ocupacional em todos os seus estabelecimentos, de modo a envolver todos os empregados que pertençam aos quadros da KPS BRASIL através dos exames admissionais, demissionais e periódicos para monitorar a saúde e bem-estar de seus empregados, sendo que a clínica ou unidade responsável pelo atendimento dos empregados notificará a KPS BRASIL na hipótese de eventuais alterações e ou resultados decorrentes dos exames aos quais se submeteram os empregados.

35.2. O empregado será submetido à realização dos exames periódicos até, no máximo, 30 (trinta) dias do vencimento do último ASO ("Atestado de Saúde Médico Ocupacional. Caso o empregado não disponha de ASO em validade, este ficará impedido de desempenhar suas atividades contratuais, inclusive mediante desconto na folha de pagamento, salvo se houver responsabilidade da Empresa ou por motivo justo e devidamente comprovado.

35.3. Os exames necessários para diagnóstico preventivo serão cobertos pelo plano de saúde oferecido pela Empresa.

35.4. Tendo em vista que a Empresa subsidia o plano de saúde para seus empregados, inclusive odontológico, a Empresa recomenda aos empregados que, anualmente, sejam realizados os exames clínicos, patológicos e radiológicos, inclusive mamografia, no caso das empregadas em idade de risco, exame de próstata, para empregados em idade de risco, comprometendo-se, ainda, a realizar campanhas de incentivo para buscar o cumprimento do disposto neste parágrafo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CONDIÇÕES DE TRABALHO, PRIMEIROS SOCORROS E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

36.1. Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestarem serviços dentro das normas de Segurança e Medicina do Trabalho expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

36.2. A KPS BRASIL se compromete, na vigência deste Acordo Coletivo, a manter procedimentos e pessoal especializado no atendimento dos empregados na hipótese de surgimento de eventos que demandem primeiros socorros, seja aos empregados baseados onshore, seja àqueles baseados offshore, atingindo a totalidade dos empregados que atuem em áreas de risco e a desenvolver procedimentos relacionados ao atendimento de emergência e pronto socorro, dispondo de planos de atendimento de emergência e matrizes de treinamento que contribuam para saúde e segurança de seus empregados.

36.3. Todos os empregados deverão obedecer às normas de Segurança e Medicina do Trabalho, colaborando para a sua correta aplicação, nos termos do artigo 158, incisos I e II, da CLT. A inobservância das normas em referência constituirá atos faltosos cometidos pelo empregado, sujeitos à punição disciplinar.

36.4. Caso ausentes condições de trabalho em conformidade com as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, o empregado que se recusar a prestar seus serviços não sofrerá penalidade ou qualquer outra espécie de sanção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE – CIPA**

37.1. A Empresa constituirá a Comissão Interna de Prevenção de Acidente ("CIPA"), em cumprimento a NR-5, assim que atender os requisitos mínimos para sua constituição, qual seja o número de empregados suficientes para a implantação da CIPA.

37.2. A Empresa dará ciência, com 15 (quinze) dias de antecedência, ao Sindicato Profissional, quanto à realização de eleições dos membros de sua CIPA.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ATAS DAS REUNIÕES DA CIPA**

38.1. A Empresa enviará ao Sindicato cópias das atas das reuniões das CIPA's, até 10(dez) dias após a realização das mesmas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – COMUNICADO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

39.1. A Empresa se compromete a comunicar ao Sindicato, com maior brevidade, a ocorrência de acidente de trabalho, enviando-lhes cópia da respectiva CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA CONFEDERATIVO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL – COTA NEGOCIAL**

40.1. Fica estabelecida a contribuição social dos empregados, aprovada em assembleia geral, na ordem de 1% (hum por cento) do seu salário base dividido em até 3(três) parcelas iguais e consecutivas, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida em até 20 (vinte dias) ao mês subsequente ao desconto.

Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto a título de contribuição social, na qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato no prazo de 10 (dez) dias a contar a data do fechamento do acordo coletivo.

O sindicato, assume inteira responsabilidade por qualquer pagamento a Karpowership Brasil venha ser compelida por decisão judicial, decorrente de quaisquer ações contra ela ajuizadas, e que tenham por objeto o desconto previsto na presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – TAXA NEGOCIAL**

41.1. As Partes (Empresa e Sindicato) ajustam que as negociações coletivas implicarão em contribuição equivalente ao valor de R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais) em favor do Sindicato a ser paga quando do término das negociações paga pela empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

42.1. A KPS BRASIL concederá aos seus empregados Seguro de Vida em grupo, garantindo a emissão de uma via da apólice para cada empregado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – ACOMPANHAMENTO DE ACORDO**

43.1. A Empresa e o Sindicato realizarão, semestralmente, acompanhamento do cumprimento e da implementação das cláusulas deste acordo.

43.2. Caberá a qualquer uma das Partes (Empresa e Sindicato), e a qualquer tempo, sempre que suscitadas dúvidas quanto ao cumprimento do presente Acordo Coletivo, requerer reunião extraordinária, de modo a prevenir questões trabalhistas futuras.

43.3. Serão discutidos e/ou apresentados nestes encontros para Acompanhamento do Acordo Coletivo eventuais outros pontos de interesse do conjunto dos empregados da Empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – COMPROMISSO**

44.1. As Partes (Empresa e Sindicato) comprometem-se a cumprir e fazer cumprir o presente Acordo Coletivo, em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – DIVULGAÇÃO DO ACT**

45.1. A Empresa obriga-se a divulgar este Acordo Coletivo para amplo conhecimento dos empregados por ele abrangidos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – DO FORO COMPETENTE**

46.1. As divergências ou conflitos decorrentes da interpretação da aplicação das cláusulas ora avençadas serão objeto de processo conciliatório, mediante provocação de qualquer das partes (Empresa e Sindicato) acordantes. Frustrada a conciliação, as divergências ou conflitos serão dirimidos pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – DOS REQUISITOS LEGAIS**

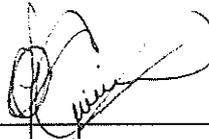
47.1. As Partes (Empresa e Sindicato) declaram que este Acordo Coletivo cumpre todos os requisitos legais para sua respectiva formalização, fazendo referência principalmente àquelas constantes do artigo 613 e seguintes da CLT, de modo que nenhuma condição ou elemento essencial ao Acordo Coletivo deixou de ser observado por qualquer uma das Partes.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

48.1. Este Acordo Coletivo e seus anexos, os quais são considerados como partes integrantes deste Acordo Coletivo, contém todas as cláusulas e condições acordadas de boa-fé pelas partes em relação às regras estabelecidas no presente Acordo Coletivo, substituindo todo e qualquer ajuste ou acordo firmado anteriormente pelas Partes envolvidas.

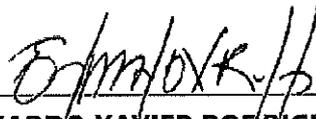
E por estarem assim ajustados, os representantes legais das entidades convenientes acima mencionadas e, seus respectivos consultores jurídicos, firmam o presente instrumento em 3 (três) vias de igual teor.

Rio de Janeiro/RJ, 21 de março de 2023.



**JORGE LUIZ VIEIRA DA SILVA**  
**DIRETOR PRESIDENTE**  
**CPF n. 338.254.127-87**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E**  
**REGIÃO**



**EDUARDO XAVIER RODRIGUES**  
**DIRETOR VICE-PRESIDENTE**  
**CPF n. 715.193.197-20**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E**  
**REGIÃO**





**GILBERTO BUENO**

**DIRETOR EXECUTIVO**

**CPF n. 484.968.716-49**

**KARPOWERSHIP BRASIL ENERGIA LTDA**



**Livia Martins**  
Gerente de RH

**LIVIA CORREA MARTINS**

**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**

**CPF n. 092.901.347-63**

**KARPOWERSHIP BRASIL ENERGIA LTDA**