ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

 NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:
 RJ000083/2020

 DATA DE REGISTRO NO MTE:
 22/01/2020

 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
 MR072044/2019

 NÚMERO DO PROCESSO:
 13041.100864/2020-48

DATA DO PROTOCOLO: 17/01/2020

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

Ε

NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA, CNPJ n. 07.807.727/0002-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIOGO WINK TOURINHO;

NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA, CNPJ n. 07.807.727/0005-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIOGO WINK TOURINHO;

NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA, CNPJ n. 07.807.727/0007-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIOGO WINK TOURINHO;

NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA, CNPJ n. 07.807.727/0011-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIOGO WINK TOURINHO;

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 setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar, com abrangência territorial em Macaé/RJ.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **4,78%** (quatro vírgula setenta e oito por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime de trabalho embarcado nas plataformas, 14x14 dias, offshore e onshore, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

| Salário Base | |
|-----------------------------|-----|
| Adicional de Periculosidade | 30% |
| Adicional de Sobreaviso | 20% |
| Adicional Noturno | 20% |
| Bônus de Embarque | |

- I- O Adicional Noturno será pago proporcional aos dias trabalhados à bordo.
- **§2** Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado contratado pelo regime administrativo ou operacional, este receberá os adicionais legais para o ambiente de confinamento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Bônus de Embarque

- **§3** O bônus de embarque será devido somente aos dias em que o empregado estiver efetivamente embarcado, e será pago de acordo com cada função e a política da Empregadora.
- I- Fica convencionado entre as Partes que os profissionais aprendizes, classificados na Empregadora como trainees, não receberão bônus de embarque, independente da função ocupada.
- **II** O recebimento do bônus de embarque pelos profissionais juniores está condicionado à aceitação e avaliação dos clientes de sua capacidade técnica e, por consequência, a remuneração de suas diárias no campo.
- **III** Fica estabelecido que o valor de bônus pago aos supervisores em casos de embarque será negociado entre Empregadora e seus empregados.

Das Horas Extras

- **§4-** As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e de 100% (cento por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.
- **I-** As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT.

Dobra

- §5- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.
- I- Caso a Empregadora não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.
- **II-** Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado médico após sua realização. Na hipótese do trabalhador dar o atestado médico após a realização da dobra, a mesma será considerada como folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho, acidente de trabalho e ASO inapto.

Feriado

§6-Fica acordado entre o Sindicato e a Empregadora que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia, por liberalidade da Empregadora, será para descanso de todos os seus

empregados e os empregados que trabalharem neste dia, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) de acordo com a fórmula: **salário base + adicionais / 30 x 2.**

Auxílio Alimentação

- **§7**-Fica estabelecido que a Empregadora fornecerá aos empregados onshore e offshore, vale refeição, correspondente a 22 dias no valor unitário de **R\$30,00** com a participação do empregado no valor de R\$1,00 (um real), com o respectivo desconto em sua folha de pagamento.
- **§8**-Fica estabelecido que a Empregadora fornecerá aos seus empregados administrativos e operacionais, vale refeição, correspondente a 23 dias no valor unitário de **R\$33,00** com a participação do empregado no valor de R\$1,00 (um real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- **I** -As Partes concordam que o pagamento diferenciado do vale refeição, fundamenta-se no fato de os trabalhadores onshore e offshore recebem alimentação a bordo da embarcação.

Auxílio Transporte

- **§9** A Empregadora fornecerá transporte aos seus empregados offshore e onshore, bem como, vale transporte para os seus empregados administrativos e operacionais na forma da lei, e se responsabilizará pela alimentação e transporte dos empregados offshore, quando dos embarques e desembarques.
- I- Se a opção da Empregadora for à concessão da passagem aérea, será considerada residência o endereço declarado pelo seu empregado no ato da admissão na Empregadora, devendo o mesmo manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal, não podendo o empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço informado na contratação, arcará com os custos do transporte que porventura for onerado.
- **§10-** Nos termos do § 2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

Auxílio Saúde e Odontológico

- **§11**-Fica convencionado entre as Partes que a Empregadora fornecerá aos seus empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica, extensivo aos seus dependentes legais, participativo, sem custo para o empregado, apenas com a coparticipação para exames simples, de acordo com os critérios da seguradora, e consultas será de 20% (vinte por cento) do valor da tabela AMB e estes valores serão custeados pelo empregado, com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- **§12** Fica convencionado entre as Partes, que a Empregadora, fornecerá aos seus empregados assistência odontológica, extensivo aos seus dependentes legais, sem custo para o empregado, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- **I**-Para efeito do benefício do plano de saúde e odontológica consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos menores de 18 (dezoito) anos, os filhos portadores de necessidades especiais mediante apresentação da declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Auxílio Farmácia

§13-A Empregadora concederá aos seus empregados um cartão vinculado a rede de drogarias para aquisição de remédios, mediante desconto posterior no salário do empregado.

Seguro de Vida

§14- A Empregadora fornecerá aos seus empregados um seguro de vida em grupo exclusivo com indenização de 24 vezes do valor do salário base do funcionário. Limitado a R\$500.000,00 (quinhentos mil reais) em caso de morte ou invalidez. O valor será custeado pela Empregadora, cessando suas eficácias com a extinção do contrato de trabalho.

Empréstimo Consignado

§15-Fica acordado entre SINDITOB e a Empregadora a aplicabilidade de um sistema de empréstimo/financiamento consignado com desconto direto em folha de pagamento, com as melhores condições de mercado.

§16- Por expressa determinação legal, todos os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º e §5º do art. 458 da CLT.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

- **§1** Fica estabelecido que a Empregadora poderá celebrar contratos de trabalho por prazo determinado, nos termos da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, em qualquer atividade desenvolvida pela empregadora.
- **I-** Fica proibida a contratação de trabalhadores por prazo determinado em substituição de trabalhadores já contratados por prazo indeterminado.
- **II-** A Empregadora se obriga a comprovar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas e de todas as cláusulas deste Acordo Coletivo, bem como explicar claramente ao trabalhador, no ato de sua contratação por prazo determinado, a data de encerramento do contrato de trabalho, o seu direito a férias e 13º salário proporcionais, a não aplicação de aviso prévio e indenização por despedida imotivada.
- **III-** Na hipótese de rescisão antecipada do contrato por iniciativa da Empregadora, sem justa causa, esta indenizará ao empregado no valor equivalente a um mês de salário, independentemente dos demais direitos de férias e 13º salário.
- **IV-** Ficaestabelecido que o contrato por prazo determinado previsto neste acordo poderá ser renovado por quantas vezes forem necessárias, ao exclusivo critério da Empregadora, sempre vigorando pelo prazo máximo de 2 (dois) anos

Do Contrato de Trabalho Intermitente

- **§2-** Fica estabelecido que a Empregadora poderá celebrar contratos de trabalho intermitente, nos termos da CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empregadora, exceto nas atividades offshore.
- **I-** Fica proibida a contratação de trabalhadores intermitente em substituição de trabalhadores já contratados por prazo indeterminado.
- **II-** A remuneração se dará com base na hora trabalhada, sempre superior ao mínimo ao valor horário do salário mínimo, com a jornada máxima de 8 (oito) horas diárias.
- **III-** A Empregadora se obriga a comprovar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas e de todas as cláusulas deste Acordo Coletivo, bem como explicar claramente como se dará a oferta de trabalho intermitente, a aceitação por parte do trabalhador, o seu direito a férias e 13º salário proporcionais.
- **IV-** O Empregado não fará jus aos mesmos benefícios dos trabalhadores de prazo indeterminado, tais como, mas sem se limitar, Auxílio Alimentação, Auxílio Saúde e Odontológico, Auxílio Farmácia, Seguro de Vida e Empréstimo Consignado."

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

- **§1** Os empregados offshore participarão de cursos de treinamento programados pelo departamento da Empregadora. Quando a realização do curso coincidir com o dia de folga, os empregados receberão as respectivas horas extras.
- I- Fica estabelecido que a Empregadora pagará as horas extras referente a realização do curso, até o limite de quatro horas. Após o limite de 4 horas, as horas serão inseridas no banco de dias ou no banco de horas, para posterior compensação, conforme previsto neste instrumento.
- **§2**-A Empregadora poderá oferecer aos seus empregados cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Iniciado o curso, o empregado se compromete a permanecer na Empregadora pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se nesse período, o empregado ressarcirá a Empregadora um percentual do custo total do curso, conforme estabelecido abaixo:

| Saída da Empregadora | Percentual de Ressarcimento |
|--------------------------|-----------------------------|
| Da realização ao 12º mês | 100% |
| Do 13º ao16º mês | 80% |
| Do 17º ao 20º mês | 60% |
| Do 21º ao 23º mês | 40% |
| Do 23º ao 24º mês | 20% |
| Após o 24º mês | Isento |

I-O ressarcimento do curso abrange todos os empregados da Empregadora e também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empregadora.

II-Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empregadora promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empregadora, ficando a mesma autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação de pagamento.

Qualificação e Formação Profissional no Exterior

- **§3** Com o fim primordial de desenvolvimento e aperfeiçoamento profissional, incluindo mas não se limitando a manipulação de diferentes fluidos e progresso em metodologias técnico-operacionais com diversos operadores internacionais, a Empregadora, mediante solicitação por escrita do empregado e posterior comum acordo entre as Partes, poderá destiná-lo às operações em outros países aonde o grupo econômico possua atividades, sendo certo que enquanto nesta localidade, o empregado estará sujeito à legislação daquele país.
- I- A Empregadora deverá custear todas as despesas de transporte, alimentação e hospedagem enquanto o seu empregado no exterior estiver.
- **II** A Empregadora será responsável pelo processamento total de toda e qualquer documentação necessária para que o seu empregado esteja legalizado no exterior.
- **III** No período em que o empregado estiver no exterior, continuará recebendo seu salário e benefícios no Brasil, sendo formulado um salário base correspondente à média salarial dos últimos 6 (seis) meses de trabalho.
- **IV** A qualquer tempo, a seu exclusivo critério, o empregado poderá solicitar seu regresso para o Brasil e retorno às suas atividades diárias, devendo a Empregadora custear totalmente as despesas de transporte decorrentes do retorno.
- **V** Caso o empregado venha a laborar no País onde estiver realizando o curso, a Empregadora deverá observar a Lei 11.962 de 2009, bem como a Lei 8.617 de 1993.

Normas Disciplinares

- **§4-** No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empregadora responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.
- **§5** Em caso de previsão de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empregadora no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e

justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (Requisição do Transporte Aéreo) da vaga ora reservada.

I- O pagamento da multa não impede a Empregadora de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades previstas em lei.

Desvio e Adaptação de Função

- **§6**-Na hipótese da Empregadora submeter o seu empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário, não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques seguidos ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.
- I-Dependendo da função exercida, excepcionalmente, o prazo de treinamento poderá ser prorrogado por mais 03 (três) embarques seguidos ou 90 (noventa) dias, caso o prazo anterior seja insuficiente para o empregado assumir sozinho, a nova função a ser desempenhada.
- **II** Havendo a prorrogação do prazo, o empregado passará a perceber o novo salário, exceto a promoção que estará condicionada a avaliação e o desempenho do empregado.
- §7 Caso a Empregadora solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição, caso este seja superior a 30 (trinta) dias.
- **§8** Caso a Empregadora solicite ao seu empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime operacional, este deverá cumprir o mesmo horário dos demais empregados e receberá o salário normal como se em regime onshore/offshore estivesse, mas sem direito à folga e bônus de embarque, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

- **§9** A Empregadora poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema administrativo e operacional, quando houver transferência temporária para o trabalho onshore e offshore, desde que o novo salário base somado aos adicionais a que fará jus o empregado embarcado, resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho em terra.
- I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho em terra, seu novo salário-base voltará a ser no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.
- **§10**-A Empregadora poderá, de forma optativa, suprimir os adicionais do empregado offshore e onshore, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário, quando houver transferência temporária para o trabalho operacional ou administrativo, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.
- I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore e onshore seu novo salário base passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho em terra, acrescido do reajuste salarial que por ventura tiver ocorrido.
- **II**-Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no Artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.
- **§11** Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no Parágrafo Único do Artigo 9º da Lei nº 5.811/1972.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§12-Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, atestada pelo médico do trabalho, a Empregadora emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§13- Os empregados que dependem de até 01 (um) ano para aposentadoria por tempo de serviço, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empregadora, contarão com estabilidade provisória até a

quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

I-Fica estabelecido que o empregado deverá obrigatoriamente comunicar à Empregadora por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

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

Estabilidade aos Membros da CIPA

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

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

- **§1**-O regime de trabalho dos empregados offshore observará a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 (quatorze) dias trabalhados por igual período de folga.
- **§2** O tempo gasto pelo empregado no transporte para deslocamento para os embarques até o local de trabalho não será considerado como horas in intinere.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§3-Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Jornada de Trabalho Onshore

- **§4**-Fica estabelecido que os empregados operacionais e administrativos tutelados pela CLT, cumprirão jornada de trabalho semanal limitada a 44 (quarenta e quatro horas), de segunda-feira a sexta-feira e/ou sábados, de acordo com a necessidade da área de operação.
- **§5** Nos termos da Súmula nº 428 do TST, a concessão pela Empregadora de aparelho celular, bip ou outros instrumentos de comunicação aos seus Empregados não configura regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Compensação de Jornada de Trabalho

§6- A Empregadora poderá instituir com seus empregados um acordo de compensação de horas, possibilitando, assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças-feiras e quintas-feiras, podendo a Empregadora movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja anuência dos trabalhadores.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho

- **§7** A Empregadora fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados administrativos e operacionais, um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.
- **I-** O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para todos os empregados da Empregadora ou para determinado setor.
- **II-** Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empregadora, sob pena do desconto das respectivas horas.
- **III** O aumento de horas de trabalho acima da jornada normal, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empregadora como forma de compensar, equitativamente, o acréscimo com redução de horas ou dias de trabalho. O referido aumento, desde que compensado, não obrigará o acréscimo de salário ou pagamento de adicional.
- **§8** O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar **06 (seis) meses**. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empregadora deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento. Se, eventualmente, o saldo de horas for negativo, a Empregadora se reserva o direito de descontar do empregado as horas não trabalhadas.
- **§9** Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01 (uma) hora. Para cada hora laborada em domingos e feriados, a compensação irá gerar o direito de reduzir 02 (duas) horas de um dia comum.
- I- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empregadora, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empregadora, o mesmo não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.
- **II** Na hipótese de se tratar de compensação de dias que ultrapassar 02 (duas) horas, a Empregadora deverá fornecer, sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o vale transporte para o mesmo, caso o referido empregado faça jus ao benefício, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.
- **§10-** Na forma do Artigo 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

Banco de Dias

§11- As Partes convencionam que a Empregadora instituirá um banco de dias para os seus empregados offshore, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, serão 50% compensadas logo ao desembarque, e excepcionalmente, sejam compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 06 (seis) meses, comprometendose a Empregadora a realizar o pagamento das folgas caso não sejam compensadas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

- **§1** Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
- I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do Artigo 158 da CLT.

Atestados Médicos

- **§2** Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empregadora. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empregadora, bem como atestar o afastamento do empregado.
- **§3** O atestado médico deverá ser apresentado à Empregadora no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº 3.291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.
- **I**-Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empregadora, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como o que residem na cidade onde está situada a Empregadora, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a Empregadora. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empregadora.

Exames Médicos

- **§4-**O Empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR-7 obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela Empregadora. O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, podendo a Empregadora, nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.
- **§5**-De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSST nº 8 de 08/05/1996, que alterou a NR7, o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.
- I-O prazo de 90 dias do exame periódico, não será aplicado caso o empregado venha queixar-se junto à Empregadora de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.
- **§6** A Empregadora fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7-A Empregadora fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

- **§1** É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do Artigo 8º da Constituição Federal e Artigo 543, Parágrafo 3º, da CLT.
- I- Não possuindo a Empregadora um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empregadora, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do Artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os empregados sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do

mês subsequente ao desconto, ficando a Empregadora obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

- I- A contribuição social terá como finalidade custear os trâmites legais do processo do acordo coletivo de trabalho, não cabendo esse desconto, aos empregados pertencentes à categoria diferenciada.
- II Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empregadora deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados a título de "mensalidade sindical" desde que por estes formalmente autorizados, de forma previa e expressa, na qual será encaminhado à Empregadora para o efetivo desconto.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

- **§4-** O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.
- **§5-** As rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.
- **§6-** É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

- **§1-** A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgada através dos meios de comunicação do Sindicato.
- **I-** Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.
- **§2-** A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.
- I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.
- **§3-** As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.
- **§4-** É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho de acordo em conformidade com a IN do MTE SRT Nº 20 DE 24.07.2015.
- **§5-** A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.
- **I-** A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.
- **II-** Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia, será acordado entre a empresa e o Sindicato.

- **§6-** Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.
- **§7-** Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Acordo Coletivo

- **§1** As Partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente Acordo Coletivo.
- **§2** A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo Coletivo

§3-Sendo o Acordo Coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

Renovação do Instrumento Coletivo

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

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

- §6-São abrangidos por este acordo os seguintes empregados:
- **I- Empregados Offshore**, aqueles que trabalham em regime de embarque/revezamento na forma da Lei 5.811/72, nas plataformas marítimas.
- **II- Empregados Onshore**, aqueles que trabalham em regime de embarque/revezamento na forma da Lei 5.811/72, nas sondas terrestres.
- **III- Empregados Operacionais**, aqueles que trabalham em funções operacionais, na base da Empregadora, ligadas às plataformas marítimas, em regime celetista.
- **IV- Empregados Administrativos**, aqueles que trabalham em funções administrativas na base da Empregadora, ligadas às plataformas marítimas, em regime celetista.
- §7- Excluem do presente acordo os empregados pertencentes à Categoria dos Aquaviários.
- **§8**-Conforme disposto na Instrução Normativa nº 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT.

§9- Com a transmissão dos dados, o sistema gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que será assinado pelo representante da Empregadora e do Sindicato, e será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo, assegurando os seus efeitos jurídicos legais.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, transmitem o acordo coletivo de trabalho, para assinatura do requerimento que será protocolado no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA PRESIDENTE SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

DIOGO WINK TOURINHO
PRESIDENTE
NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA

DIOGO WINK TOURINHO
PRESIDENTE
NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA

DIOGO WINK TOURINHO
PRESIDENTE
NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA

DIOGO WINK TOURINHO
PRESIDENTE
NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA EMPREGADOS NEWPARK

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.