ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001788/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/11/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046402/2009

NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000773/2009-95

DATA DO PROTOCOLO: 28/09/2009

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

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

Ε

NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA, CNPJ n. 07.807.727/0009-81, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MACEDO DE ARAUJO;

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 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2010 e a data-base da categoria em 1º 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-** Em 1º de Setembro de 2009 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 7% (sete por cento), pago da seguinte forma:
- I- Fica estabelecido entre as partes que em setembro de 2009, a Empresa concederá aos empregados um percentual de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2009, e em janeiro de 2010, a empresa pagará 2% (dois por cento), incidente sobre o salário base de dezembro de 2009, não retroativo a setembro de 2009.

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 saláriobase, de forma não cumulativa:

- 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, da seguinte forma:

Valores de Bônus de Embarque	Profissionais de Fluidos
Analista de Fluidos Trainée	Não recebe bônus
Analista de Fluidos Junior	Poderá ficar até 1 ano na função sem receber bônus, de acordo com avaliação dos clientes. Quando passa a ser premiado, o bônus poderá chegar até R\$ 200 por dia embarcado.
Analista de Fluidos Pleno	Até R\$ 300,00 por dia embarcado
Analista de Fluidos Sênior	Até R\$ 380,00 por dia embarcado

Valores de Bônus de Embarque	Profissionais de Filtração
Trainée de Filtração	Não recebe bônus
Auxiliar de Filtração	Até R\$ 75,00 por dia embarcado
Operador de Filtração I	Até R\$ 100,00 por dia embarcado
Operador de Filtração II	Até R\$ 100,00 por dia embarcado
Operador de Filtração III	Até R\$ 130,00 por dia embarcado
Operador de Filtração IV	Até R\$ 130,00 por dia embarcado
Operador de Filtração V	Até R\$ 130,00 por dia embarcado
Operador de Filtração Sênior	Até R\$ 150,00 por dia embarcado

- I- Fica convencionado entre as partes que os profissionais aprendizes, classificados na Empresa como trainées, 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 conseqüência, 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 empregado e empregador.

Das Horas Extras

- **§4-** As horas extras dos trabalhadores onshore e offshore serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta 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, se assim entender a Empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61.

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, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 1.5.
- I- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma se não der atestado medico 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.
- **§6-** As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados offshore, de forma que os dias extras trabalhados a bordo, sejam compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa de realizar o pagamento das dobras que não foram compensadas através de folgas.

Feriado

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

- **§8-** Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados onshore e offshore, ticket refeição, correspondente a 22 dias no valor unitário de R\$16,00 (dezesseis reais), com a participação do empregado no valor de R\$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- **§9-** Fica estabelecido que a Empresa fornecerá aos empregados administrativos e operacionais, ticket refeição, correspondente a 22 dias no valor unitário de R\$20,00 (vinte reais), com a participação do empregado no valor de R\$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- **I-** As partes anuem que o pagamento diferenciado do ticket refeição, fundamenta-se no fato de os trabalhadores onshore e offshore recebem alimentação a bordo da embarcação.

Auxílio Transporte

- **§10-** A Empresa fornecerá transporte aos empregados offshore e onshore, bem como, vale transporte para os 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 Empresa for à concessão da passagem aérea, será considerada residência o endereço declarado pelo empregado no ato da admissão na Empresa, 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.
- **§11-** Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, a concessão da alimentação para deslocamento do empregado até o local de embarque e concessão de transporte previstos neste instrumento não integram o salário do empregado para quaisquer efeitos legais, assim como o tempo gasto no transporte fornecido pela Empresa não será considerado como hora extra.

Auxílio Saúde

§12- Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá aos empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica, extensivo aos seus dependentes legais, participativo, na qual o custo mensal será de R\$1,00 (hum real) e a co-participação 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.

- **§13-** Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá aos empregados assistência odontológica, extensivo aos seus dependentes legais, com custo de R\$1,00 (hum real) por mês descontado em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.
- I- Para efeito do beneficio do plano de saúde e odontológica considera-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 (dezoito) anos, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§14- A Empresa fornecerá seguro de vida em grupo exclusivo aos seus empregados com indenização de 36 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 Empresa, cessando suas eficácias com a extinção do contrato de trabalho.

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

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

- **§1-** Os empregados offshore participarão de cursos de treinamento programados pelo departamento da Empresa. Quando a realização do curso coincidir com o dia de folga, os empregados receberão as respectivas horas extras.
- **I-** Fica estabelecido que a Empresa pagara 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 Empresa 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 Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se nesse período, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme estabelecido abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Da realização ao 12º mês	100%
Do 13º ao 16º mês	80%
Do 17º ao 20º mês	60%
Do 21º ao 23º mês	40%
Do 23° ao 24° mês	20%
Após o 24º mês	isento

- I- O ressarcimento do curso 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 Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.
- **II-** Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa 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 Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

- **§3-** No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.
- **§4-** Em caso de previsão de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa 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 RTÁ da vaga ora reservada, bem como, os descontos das faltas, que serão consideradas até o efetivo embarque.
- I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido até por justa causa.

Desvio e Adaptação de Função

- **§5-** Na hipótese da Empresa submeter o 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.
- **§6-** Caso a Empresa 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.
- **§7-** Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou, a trabalhar no regime operacional, este deverá cumprir o mesmo horário dos demais empregados, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, 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

- **§8-** A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema administrativo e operacional, quando houver transferência 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.
- **§9-** A Empresa poderá, de forma optativa, suprimir os adicionais do empregado offshore e onshore, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência 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- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- 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 Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§ 11- 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 Empresa, 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.

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

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

- **§1-** A jornada dos empregados offshore e onshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.
- I- A jornada de trabalho 14x14 dias estabelecida neste acordo e ratificada na Lei 5.811/72, poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção da jornada de trabalho 21x21 ou 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa de acordo com a necessidade operacional, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.
- **§2-** Fica estabelecido que os empregados operacionais e administrativos tutelados pela CLT cumprirão a jornada de trabalho semanal limitada a 44 (quarenta e quatro horas), de segunda-feira a sábado.
- **§3-** A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada

- **§4-** A Empresa 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 toda a empresa ou 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 empresa, 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 Empresa 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.

- **§5-** O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa 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 Empresa se reserva o direito de descontar do empregado as horas não trabalhadas.
- **§6-** 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 Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, 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 Empresa deverá fornecer sem prejuízo para o empregado, a alimentação e providenciar o vale transporte para o mesmo, se usuário do referido benefício, sendo que as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.
- **III-** Na forma do Art. 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

- **§2-** É proibida a posse, guarda, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho ou nos meios de transportes oferecido pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da dispensa por justa causa.
- I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, e poderá ser passível de demissão o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e quando necessário, acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos

ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado.

- **§4-** O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa 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. 3291 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 Empresa, poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

Exames Médicos

- **§5-** 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 Empresa. O descumprimento deste dispositivo impede o empregado de continuar trabalhando, ante a expressa vedação legal, podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.
- **§6-** De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da 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 trabalhador venha queixar-se junto à Empresa 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.
- **§7-** A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§8- A Empresa fornecerá ao empregado laudo técnico pericial, se cabíveis, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - 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 Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembléia 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 trabalhadores beneficiados por este acordo, a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto, ficando a Empresa 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.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

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

Homologação dos Contratos de Trabalhos

- **§5-** O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.
- **§6-** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.
- I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT n.º 3 de 21 de junho de 2002.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o Instrumento Coletivo

- **§1-** As partes neste Acordo comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas ora acordadas.
- **§2-** A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação do presente Acordo, no todo ou em parte, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.
- §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 Empresa, ligadas às plataformas marítimas, em regime celetista.
- **IV- Empregados Administrativos**, aqueles que trabalham em funções administrativas na base da Empresa, 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 n. 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 Empresa 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 MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

RAFAEL MACEDO DE ARAUJO
GERENTE
NEWPARK DRILLING FLUIDS DO BRASIL TRATAMENTO DE FLUIDOS LTDA