

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE– SINDIPETRO / NF, inscrito no CNPJ/MF sob o nº - CNPJ 01.322.648/0001-47, doravante denominado “Sindicato”.

Do outro:

FRANK’S INTERNATIONAL BRASIL LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 03.945.240/0001-57, com sede à Rodovia Amaral Peixoto S/N, Km 164, Imboassica, Macaé – RJ, doravante simplesmente denominada “Franks”.

Têm entre si, justo e acordado, a celebração do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, doravante denominado apenas de “ACORDO”, o qual será regido pelas cláusulas e condições que seguem.

CAPÍTULO I – REPRESENTAÇÃO

Cláusula 1 - Representação

1.1 A EMPRESA reconhece e aceita pelo presente acordo a entidade sindical como representante dos seus empregados que trabalham no Brasil, e compromete-se a negociar com os sindicatos afiliados à Federação Única dos Petroleiros, em todos os estados brasileiros, sempre que os mesmos forem os representantes legítimos da categoria profissional.

CAPÍTULO II – DATA-BASE

Cláusula 2 - Data-Base

2.1 As partes signatárias deste ACORDO concordam que o dia 1º de setembro consubstanciar-se-á na data-base da categoria profissional formada pelos empregados da Franks, mantendo-se, deste modo, aquilo que já fora acordado no último instrumento.

CAPÍTULO III – SALÁRIOS

Cláusula 3 – Reajuste Salarial

3.1 A Franks concederá, a partir de 1º de setembro de 2025, para os seus empregados vinculados aos Sindicatos, reajuste salarial de acordo referente a **5,05%**, incidente sobre os salários vigentes no mês de agosto de 2025.

Cláusula 4. Data de Pagamento

4.1 A FRANKS compromete-se a efetuar o pagamento dos salários de todos os seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês de trabalho.

4.2 A EMPRESA utilizará como base o período a partir do dia 12 do mês anterior até o dia 11 do mês em curso para apurar horas extras, faltas e atrasos.

CAPÍTULO IV – CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 5 - Jornada de Trabalho

5.1 Os empregados da Franks desenvolvem suas atividades em ambientes diferentes, aplicando-se as seguintes condições de trabalho.

A – Empregados das áreas administrativas e operacional

Os empregados das áreas administrativas e operacionais, estão sujeitos a uma jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com 1 (uma) hora de intervalo para alimentação e descanso. Será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 44ª (quadragésima quarta) semanal.

§1º - Quando um feriado coincidir com sábado, a empresa fará o respectivo ajuste em seu horário de trabalho, com redução da jornada diária.

§2º - O empregado administrativo e onshore poderá laborar em regime de sobreaviso se a atividade da empresa o exigir, o empregado exercerá a função em regime de sobreaviso, percebendo a remuneração à razão de 1/3 do salário normal sobre as horas em regime de sobreaviso.

§3º - O empregado que a pedido da empresa deixar de realizar o sobreaviso (supressão), será indenizado pelo empregador, considerado em regime de sobreaviso prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas em sobreaviso suprimidas, na totalidade, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço efetivamente realizado, não sendo devido a incorporação ao salário base.

§4º - A empresa poderá dispensar seus empregados da marcação de ponto nos horários destinados a repouso e alimentação. Para tanto, a empresa fará a pré-assinalação deste horário no cartão de ponto, de acordo com art. 74 § 2º da CLT.

§5º - O empregado onshore que permanecer à disposição da empresa nos finais de semana e feriados, aplicar-se-á o art. 244 da CLT.

§6º - A EMPRESA pagará Horas Extraordinárias aos empregados administrativos e bases operacional de Macaé pela extensão da jornada diária de trabalho normal, como se segue:

- ⇒ As horas extras dos empregados serão pagas com adicional 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e quando trabalhadas aos domingos e feriados deverão ser pagos em dobro nos termos da lei nº 605/49.

§7º - A Empresa adotará sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, conforme disposto na Portaria Nº 671, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2021.

§8º - A utilização de aparelhos de comunicação móvel, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina, por si só a aplicação do art. 244 da CLT, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular 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 ou folgas.

B – Empregados em Regime Offshore

Para os empregados que embarcam para trabalho offshore aplicar-se-a o regime de sobreaviso ou a jornada de trabalho de 12 horas trabalho por 12 de descanso fazendo jus a 1 (um) dia de folga para cada dia embarcado, consecutivas ou não. Serão consideradas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 12ª (décima segunda), conforme determina a legislação.

5.2 Os empregados em regime de trabalho offshore terão direito aos adicionais previstos com base na Lei 5811/72, a saber:

- 30% de Adicional de Periculosidade
- 20% de Adicional de Sobreaviso: quando embarcado + projeção de folga de embarque.

§1º - Para fins de apuração do total de dias embarcados, o dia de embarque e o dia de desembarque serão considerados como um só dia de trabalho.

§ 2º - Quando o empregado permanecer à disposição da empresa aguardando embarque e desembarque ou desembarque por período superior a 12h, este será considerado como um dia de trabalho para efeitos de remuneração.

§3º - O empregado que a pedido da empresa deixar de atuar nos regimes offshore será ressarcido conforme o art. 9º da Lei 5811/72.

§4º - Regime de Trabalho Misto (“Regime Misto”): Considerando que o sistema de embarque da EMPRESA depende das necessidades dos seus clientes e da atual dinâmica dos seus contratos, aos quais não são regulares nem periódicas, entende-se que os períodos de trabalho embarcado (offshore) dos empregados da EMPRESA nem sempre se darão com a regularidade de 14 dias trabalhados. Para

lidar com esta característica, a EMPRESA estabelece o regime misto de trabalho, nas seguintes condições:

I- O regime misto de trabalho será aplicado para os empregados que, estando no sistema de trabalho da Lei 5.811/72 e, em virtude da baixa demanda operacional, permaneçam menos de 14 dias por mês embarcados, ficando convencionado, que estes poderão, pelos restantes dos dias, serem alocados para prestar serviços nas bases da EMPRESA, regime onshore, passando a trabalhar, conseqüentemente, sob o regime de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, 08 horas diárias e 44 horas semanais, sendo considerada como extraordinária, a hora trabalhada além da 8ª (oitava) hora diária.

II- Aos empregados ocupantes de cargos de coordenação e gerência, em virtude da natureza de suas atividades necessidades de embarque eventual, e do cargo de confiança que ocupam, não será devido o adicional de periculosidade, excluindo-se qualquer outro adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho "offshore", conforme definido e previsto em lei.

III- Quando o empregado estiver em folga de embarque, e solicitado para reuniões, cursos, treinamentos e outras atividades na base operacional de Macaé deverá ser efetuado o pagamento da folga suprimida, especificamente para aquele (s) dia(s), dando continuidade ao restante das folgas posteriormente.

§5º - Todos os feriados nacionais laborados pelos trabalhadores dos regimes especiais da Lei 5811/72, serão pagos em dobro.

§6º - Quando os empregados permanecerem à disposição da empresa aguardando embarque fora da cidade em que a empresa possui sua base e são obrigados a pernoitar, esse dia será considerado como diária onshore de trabalho na base, inclusive para efeitos de remuneração.

§7º - Quando houver necessidade da continuidade operacional Offshore ou por motivo de força maior, o empregado Offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho , a bordo, em seu período de folga, nesse caso, será devida a remuneração sob a rubrica "dobra", obedecendo ao critério de cálculo (salário base + adicionais periculosidade e sobreaviso)/30 = valor dia x nº dias extras trabalhados x 2.

§8º - Caso o dia da dobra recaia em feriado ou domingo, não será devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto no §5º.

Cláusula 6 – Cargo de Confiança

6.1 - Considerando a previsão contida no artigo 611-A, inciso V da CLT e a estrutura de cargos da Empresa, não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança, que por força de tais poderes, não estejam sujeitos à controle de jornada, em conforme o art. 62, inciso II da CLT. Para efeitos desta cláusula, serão considerados como de confiança os seguintes cargos:

GERÊNCIA
Gerente Regional de Vendas
Gerente de Operações
Gerente Desenvolvimento de Produto / Projeto
Gerente de Linha de Produtos Construção de Poços
Gerente Técnico Regional
COORDENAÇÃO
Coordenador Regional de Oportunidades Comerciais
Coordenador de QHSE e Treinamentos
Coordenador Tubular
Coordenador da Cadeia de Suprimentos e Instalações
Coordenador de Logística
Coordenador de manutenção
Coordenador de Operações e Treinamentos
Coordenador de Treinamentos
Coordenador Regional de Ativos

§1 ° - Outros cargos que não estejam listados no presente Aditivo e que venham a ser criados após a homologação do presente acordo, também poderão ser enquadrados como de confiança, desde que atendam os requisitos do art. 62, II da CLT.

9.1 - A empresa se comprometerá a implementar o home office para os empregados do regime administrativo, sendo necessária a devida adequação do modelo a ser aplicado com a necessidade da empresa, que será definida pelo gestor de cada área.

6.1 – A empresa garantirá o salário básico do substituído em regime Offshore, sempre que este for designado por escrito pela empresa, e que a substituição não tenha caráter meramente eventual.

CAPÍTULO V – FALTAS

7.1 - Em caso 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, conforme prevê o art. 473 da CLT devidamente comprovada ou justificada.

7.2 - Fica ajustado entre a Empresa e seus empregados que somente serão aceitos, para fins de justificação de faltas/ausências, atestados médicos que observem a gradação prevista no §2º do art. 6 da Lei 605/49 e no art. 12 §1º e 2º do Decreto 27.048/49.

§1º - O atestado médico deverá ser apresentado à empresa no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a emissão, através de via física. Para atender este prazo, excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da EMPRESA, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou qualquer outro meio que possibilite o envio de uma cópia, assim como os que residem na cidade onde está situada a EMPRESA, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer à EMPRESA. O envio de cópia do atestado não exime o empregado de entregar o atestado original à EMPRESA.

CAPÍTULO VI – HORAS EXTRAS EM AMBIENTE INSALUBRE

8.1 - Ficam autorizadas as horas extraordinárias em ambiente considerado insalubre de acordo com Laudo Técnico, desde que em número não excedente a 2 (duas) horas diárias e aplicados os adicionais previstos.

CAPÍTULO VII – EXAME MÉDICO OBRIGATÓRIO

9.1 - O empregado ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7 obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela empresa.

§ 1º - O empregado que não realizar o exame dentro do prazo estipulado pela legislação (vencimento do exame), estará impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

CAPÍTULO VIII – BENEFÍCIOS

Cláusula 10 – Seguro de Vida

10.1 - A EMPRESA deverá fornecer a todos os seus empregados, uma Política de Seguro de Vida em caso de morte.

Cláusula 11 – Plano de Saúde

11.1 - A EMPRESA deve conceder a seus empregados, inclusive os afastados por doença, acidentes de trabalho ou doença ocupacional relacionada, Plano de Saúde e Odontológico de acordo com a política da companhia.

§1º - A empresa fornecerá aos seus empregados e aos seus dependentes um Plano de Saúde e Odontológico. Serão considerados como dependentes do Plano de Saúde e Odontológico do empregado, o cônjuge ou companheiro (a) em união

estável, além de todos os filhos com idade até 21 anos e adultos declarados por um médico como tendo deficiências físicas ou mentais (incapazes).

§2º - O fornecimento do Plano de Saúde não tem natureza salarial, não integrando à remuneração do empregado para quaisquer que sejam os efeitos, ficando desde já autorizada a alteração ou modificação das condições contratuais conforme necessário.

§3º - A empresa descontará R\$10,00 (dez reais) mensais do salário do empregado para os custos ligados ao contrato do empregado beneficiado com o Plano de Saúde e Odontológico, garantindo assim, a possibilidade de manter o plano após a demissão, com os custos sendo arcados pelo empregado, de acordo com as regras da ANS.

Cláusula 12 – Vale Transporte

12.1 A EMPRESA deverá prover subsídio de transporte para todos os empregados contratados antes de 31 de dezembro de 2010, mediante desconto de 1% (um por cento) do salário base do empregado, para cobrir tais despesas.

§1º - A EMPRESA deverá prover subsídio de transporte aos empregados contratados a partir de 31 de dezembro de 2010, em acordo com a LEI N ° 7.418, mediante desconto de até 6% (seis por cento) do salário base do empregado, para cobrir tais despesas.

§2º - A EMPRESA concederá aos seus trabalhadores a opção de substituir o vale transporte por vale combustível, não podendo ser pago diretamente em pecúnia, sendo adquirido em forma de cartão para os fins de deslocamento trabalho residência e vice-versa, continuando submetido as regras já existentes na empresa para o fornecimento do Vale Transporte.

Cláusula 13 – Vale Refeição e Alimentação

13.1 A EMPRESA deverá fornecer um vale-refeição de **R\$ 50,11** por dia trabalhado, para os empregados dos departamentos administrativos e bases operacionais, sem qualquer custo para o empregado, para cobrir as despesas com café- da-manhã e almoço.

§1º - A Empresa fornecerá o valor de uma refeição para os empregados dos departamentos administrativos e bases operacionais que trabalharem pelo menos duas horas extraordinárias, além do dia de trabalho, para cobrir as despesas com jantar, sem qualquer custo para os mesmos, de acordo com as políticas da EMPRESA.

§2º - Para o trabalho desempenhado em sábados, domingos ou feriados, deverá ser acrescido o equivalente ao valor de 1 refeição a partir da 4ª hora de trabalho.

13.2 A EMPRESA deverá fornecer um Cartão Alimentação mensal de R\$ **1.344,48** a todos os seus empregados ativos.

§1º - Os empregados em licença médica devem receber assistência alimentar nos primeiros seis meses da mesma.

§2º - Caso a licença médica seja decorrente acidente ou doença do trabalho, o referido benefício será estendido por 12 meses, a partir do primeiro dia de afastamento do empregado.

13.3 O Cartão refeição e o cartão-alimentação, mencionados nas cláusulas 13.1 e 13.2, poderão ser unificados e fornecidos através de um cartão multi, no valor total inclusive nas férias. Podendo ser alterado a qualquer momento para atender a legislação.

§1º: Os empregados quando em regime de embarque offshore, somente farão jus ao valor Alimentação mensal R\$ **1.344,48**, disponibilizado em forma de Cartão multi-benefícios ou alimentação. Havendo atividade onshore, o empregado fará jus a proporcionalidade da diária refeição R\$ **R\$ 50,11** por dia trabalhado.

Cláusula 14 – Auxílio Creche

14.1 A FRANKS concederá o auxílio creche ou reembolsará o pagamento de baba – mediante recibo próprio – para a empregada a partir do retorno a empresa após o término do período de licença maternidade e/ou licença de adoção pelo período de seis meses, no valor mensal de R\$ 861,49.

§ 1º - A FRANKS concederá o auxílio creche ou reembolsará o pagamento de baba – mediante recibo próprio – para o empregado solteiro, viúvo, separado judicialmente ou divorciado com a guarda exclusiva de filho(a) em decorrência de sentença judicial e/ou menor sobre guarda exclusiva, em decorrência de processo de adoção após o término do período de licença de adoção pelo período de seis meses, no valor mensal de R\$ 817,97 (oitocentos e dezessete reais e noventa e sete centavos).

§2º - Para que o referido benefício seja concedido deverá ser feito requerimento por escrito no prazo de 60 (sessenta) dias do retorno à empresa após o término do período de licença.

Cláusula 15 – Qualificação Profissional

15.1 A EMPRESA oferecerá oportunidades de qualificação profissional através de treinamentos e cursos conforme política interna.

§1º - O empregado que tiver os custos da qualificação arcados pela Empresa, compromete-se a permanecer na Empresa pelo período de, no mínimo, um ano

após a conclusão da qualificação necessária. Caso venha pedir demissão antes deste prazo, o empregado deverá ressarcir a Empresa em valor equivalente a 75% das despesas por ela incorridas na qualificação necessária, inclusive mediante desconto nas verbas rescisórias a que fizer jus.

16.1 Os benefícios previstos nesse capítulo terão natureza indenizatória para todos os efeitos legais.

Cláusula 17 – Empréstimo

17.1 A EMPRESA garantirá parcerias com instituições bancárias para a concessão de empréstimo consignado aos seus EMPREGADOS.

CAPÍTULO IX – LICENÇAS / GARANTIAS

18.1 LICENÇA MATERNIDADE: A EMPRESA garante emprego e salário a suas empregadas até cinco meses após o parto, e licença maternidade de 6 (seis) meses, sem prejuízo do salário.

§1º - A EMPRESA concederá a suas empregadas gestantes licença que lhes permitam fazer acompanhamento pré-natal de acordo com parecer médico.

§ 2º - A EMPRESA concederá dois períodos especiais de 30 minutos de descanso por dia para as suas empregadas para que elas possam amamentar até os seis meses de idade de seus filhos recém-nascidos. As partes podem convencionar a flexibilização dos períodos de descanso, de forma unificada no início ou no final da jornada, para que melhor atenda às necessidades da empregada.

§ 3º - Aplica-se, também, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, de acordo com a legislação em vigor.

18.2 LICENÇA PATERNIDADE: A EMPRESA concederá licença-paternidade pelo prazo de 20 (vinte) dias subsequentes à data de nascimento do filho.

§1º - Aplica-se, também, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, de acordo com a legislação em vigor.

19.1 GARANTIA: Conforme disposição do Art. 118, LEI n.º 8.213/91, a EMPRESA garante o mesmo trabalho e salário aos empregados que sofrem acidentes, se o mesmo ocorrer durante a sua jornada de trabalho ou se comprovado no seu percurso de ida/retorno ao trabalho.

CAPÍTULO X – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

20.1 O exame Médico demissional será, obrigatoriamente, apresentado até a data da homologação da demissão, respeitando as condições e procedimentos que

deverão ser realizados de acordo com as disposições contidas na NR – 7, sendo fornecida cópia do mesmo ao SINDICATO no ato da homologação.

20.2 Confirma-se a todos os empregados o direito de prestar serviços de acordo com normas de segurança e saúde ocupacional, definidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º - Nenhum empregado deve sofrer nenhuma penalidade caso se recuse a trabalhar em condições que não estejam em conformidade com as normas de segurança e saúde ocupacional.

20.3 A EMPRESA garante que o SINDICATO receberá um aviso informando sobre as eleições da CIPA com 30 dias de antecedência, bem como fornecerá, mediante pedido, a classificação do setor em relação com cada empregado representante eleito.

20.4 - Sempre que possível, a empresa deve garantir o acesso imediato aos representantes do SINDICATO, à área em que um acidente de trabalho ocorre, bem como, assegurar a sua apreciação e/ou investigações resultantes que possam se seguir.

§1º - A EMPRESA garante que transmitirá ao SINDICATO, no prazo de 24 horas após a sua emissão, uma cópia da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).24.5 – A EMPRESA deverá realizar um exame médico, em todos os seus empregados, no momento de sua aposentadoria, em conformidade com as instruções fornecidas pelo departamento de saúde da empresa.

CAPÍTULO XI – PLR

21.1 A Franks destinará para seus empregados, a partir de setembro de 2025, participação nos lucros ou resultados (“PLR”), equivalente a **150% (cem e cinquenta por cento)** dos salários-base respectivos.

21.2 O montante total a ser distribuído a título de PLR poderá ser dividido em duas parcelas com pagamento semestral, podendo a Franks, ainda, efetuar o pagamento da PLR em uma única parcela no final do ano.

21.3 As partes signatárias deste ACORDO expressamente reconhecem que o programa de PLR previsto nesta Cláusula vigorará durante a vigência do presente ACORDO, devendo as partes entabular nova negociação nos anos subsequentes.

21.4 As partes signatárias deste ACORDO desde já reconhecem que a PLR paga pela Franks não tem caráter salarial, não incorporando, deste modo, a remuneração dos empregados.

21.5 A PLR será paga pela Franks de forma proporcional para os empregados que tenham os contratos rescindidos, interrompidos ou suspensos, bem como para

aqueles que venham a serem admitidos após a entrada em vigor do presente ACORDO. Será considerado mês de trabalho o período igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados pelo empregado.

CAPÍTULO XII - HOMOLOGAÇÃO E RESCISÃO

22.1 – As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados da FRANKS deverão ser realizadas nas sedes dos SINDICATOS.

§ 1º - A partir da data da assinatura deste ACORDO, para as homologações das rescisões contratuais, além dos documentos discriminados na IN SRT 15/2010, serão necessários, ainda os seguintes documentos:

- Cópia do exame demissional de que trata a NR7 do Ministério do Trabalho e
- Documentação do Plano do Perfil Profissiográfico Previdenciário do empregado demitido.

Desde que solicitado pelo empregado e atendidas as condições legais, ser-lhe-á entregue o formulário PPP devidamente preenchido e acompanhado do necessário laudo técnico.

CAPÍTULO XII – RELAÇÃO COM SINDICATO

23.1 Ratificações do Trabalho de todos os empregados da EMPRESA devem ser feitas no SINDICATO, sem quaisquer custos para a empresa ou seus empregados.

23.2 A EMPRESA deve enviar mensalmente ao SINDICATO a lista de trabalhadores sindicalizados, bem como, quaisquer valores retidos na fonte deduzidos do empregado, fornecidas a esta entidade no prazo de 10 dias a contar do mês seguinte.

23.3 A EMPRESA comprometer-se-á, desde que solicitado por escrito pelos SINDICATOS com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o representante sindical por um período máximo de 15 (quinze) dias por ano, para desempenhar suas atividades sindicais.

CAPÍTULO XIV - CONDIÇÕES FINAIS

24.1 – As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a respeitar e cumprir todas as disposições acordadas e as decisões do presente Acordo Coletivo.

§1º - Em caso de violação das cláusulas acordadas no presente Acordo Coletivo, o Sindipetro-NF notificará a EMPRESA, para regularizar a pendência no prazo máximo de 10 dias.

§2º - Persistindo a violação, será aplicada a multa no valor de um salário base da categoria, por infração ou cláusula, revertida 50% (cinquenta por cento) em favor do

(s) empregados (s) prejudicados e 50% (cinquenta por cento) para a entidade sindical, a ser paga no prazo de 2 (dois) dias úteis.

§3º - A aplicação da multa será renovada diariamente enquanto perdurar a infração.

§4º - O EMPREGADO deverá comunicar à entidade sindical a respeito da regularização da infração praticada e, nos casos de persistência, também sobre o efetivo recebimento da multa aplicada.

24.2 - Quando a eficácia do presente Acordo Coletivo terminar, as cláusulas acordadas serão prorrogadas até a conclusão de um novo Acordo Coletivo.

24.3 - As partes concordam, ainda, que poderão iniciar as negociações para alcançar um novo acordo e/ou a sua revisão no prazo de 30 dias antes do presente Acordo Coletivo expirar.

24.4 - A revisão denúncia ou revogação, seja no todo ou em parte, deve estar em conformidade com o Art. 615 da CLT.

24.5 - Em conformidade com o disposto no Art. 614 da CLT, uma contraparte do presente Acordo Coletivo será depositada em Delegacias Regionais do Trabalho, em que a empresa possua filial, para fins de registro e arquivamento, oferecendo garantia legal dos seus efeitos jurídicos.

24.6 - Toda e qualquer controvérsia ou litígio decorrente do presente Acordo Coletivo serão resolvidas pelo Tribunal Regional do Trabalho, que terá competência para decidir e julgar qualquer um deles, inclusive aquelas relacionadas à sua aplicação. A competência da Justiça do Trabalho será em Macaé, RJ.

24.7 Será remetida à Assembleia Geral a apreciação especial e votação acerca da FILIAÇÃO COLETIVA, após ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e nos contatos oficiais do Sindipetro-NF, observando o quórum legal. Restando aprovada, os empregados com contrato de trabalho ativos da EMPRESA se tornarão associados ao SINDICATO, após o transcurso de 45 (quarenta e cinco) dias corridos da divulgação do presente Instrumento Coletivo devidamente assinado entre as partes.

§1º - Durante o transcurso do prazo de 45 (quarenta e cinco) dias citado no caput, fica assegurado a todos os empregados o direito de manifestar a sua OPOSIÇÃO/RECUSA à associação ao sindicato, devendo, para tanto, optar por um dos procedimentos abaixo indicados, restando respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal:

a) Enviar e-mail ao Sindipetro-NF, com cópia à EMPRESA, manifestando sua oposição/recusa na associação;

b) Entregar, diretamente à EMPRESA, manifestação escrita informando sua oposição na associação, cabendo à EMPRESA encaminhar ao Sindipetro-NF, via e-mail, a cópia da manifestação.

§2º - Os endereços de e-mail que deverão ser utilizados pelo Sindipetro-NF e pela EMPRESA serão os abaixo indicados:

(i) Pelo Sindipetro-NF: setorprivado@sindipetronf.org.br

(ii) Pela EMPRESA: Helen Varris (brasil.rh@expro.com)

§3º - Observado o prazo referido no caput, os empregados que não se manifestarem em discordância serão considerados associados ao sindicato, para todos os fins de direito.

§4º - Após o transcurso do prazo, os empregados sindicalizados coletivamente, nos termos do caput, poderão se desfiliar a qualquer tempo, por meio de mera manifestação assinada e enviada para o Sindipetro-NF por meio físico ou através de e-mail ao endereço eletrônico indicado no parágrafo segundo, devendo estar em cópia, também, a EMPRESA.

§5º - O Sindipetro-NF enviará, mensalmente, a relação dos empregados que permanecerem no quadro de sócios da entidade a fim de viabilizar o desconto da mensalidade associativa.

§6º - Os empregados da EMPRESA filiados coletivamente, nos termos do caput desta cláusula, terão descontados, diretamente na folha de pagamento, o equivalente a 1% sobre a remuneração líquida a título de mensalidade associativa, sendo tal informação passada a empresa juntamente com a relação de trabalhadores associados, previsto no parágrafo anterior.

§7º - A EMPRESA efetuará o depósito dos valores mencionados no parágrafo quinto até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, devendo encaminhar, via e-mail para o endereço eletrônico da entidade sindical responsável, conforme relação do parágrafo segundo, o respectivo comprovante da transação financeira.

§8º - Com o objetivo de tornar pública a assinatura do presente Instrumento Normativo, e viabilizar o conhecimento de seu conteúdo por todos os EMPREGADOS, resta estabelecido que, tão logo seja assinado o presente Instrumento, a EMPRESA e o SINDICATO poderão fazer a sua comunicação e divulgação diretamente aos empregados, tanto de forma virtual (e-mails e canais de comunicação), como de forma física, através da fixação da norma nos murais informativos existentes nas diversas unidades da empresa.

§9º - Em respeito às previsões contidas na Lei 13.7069/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), resta plenamente autorizado pelos EMPREGADOS que a EMPRESA compartilhe as com o Sindipetro-NF, as informações necessárias para o fiel

cumprimento das previsões contidas nesta cláusula, restando expressamente previsto que o sindicato adotará todas as medidas necessárias para o tratamento, arquivo, guarda e, se o caso, descarte de tais informações.

Macaé,RJ ,9 de fevereiro de 2026.

FRANK'S INTERNATIONAL BRASIL LTDA.

Sindicato dos Petroleiros do Norte Fluminense
CNPJ/MF 01.322.648/0001-47, Código Sindical: 000.000.89708-6
Eider Siqueira - Coordenador do Dep. do Setor Privado.