

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002565/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055015/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.114433/2022-21
DATA DO PROTOCOLO: 19/10/2022

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

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE, CNPJ n. 01.322.648/0001-47, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO AURELIO PARODI DE ANDRADE;

E

FRANK'S INTERNATIONAL BRASIL LTDA, CNPJ n. 03.945.240/0001-57, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). GREGORIO LUIZ MOREIRA RODRIGUES;

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 2022 a 31 de agosto de 2023 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) **Trabalhadores na Indústria de Exploração, Produção, Refino, Destilação, Distribuição e Transporte de Petróleo Bruto e Gás Natural**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A EMPRESA assegurará um piso salarial de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) para todos os funcionários.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE

A EMPRESA concederá, a partir de 1º de setembro de 2022, reajuste salarial dos empregados, no percentual de 8,9% (oito vírgula nove por cento), incidente sobre o salário base vigente em agosto de 2022, com exceção dos gerentes e coordenadores.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A empresa se compromete a pagar a todos os empregados, seus salários até o último dia útil do mês, podendo vir a estabelecer até 5º dia subsequente ao vencimento padrão, informando aos empregados até 05 (cinco) dias antes do vencimento, sem penalização para a empresa.

CLÁUSULA SEXTA - PERÍODO DE APURAÇÃO, HORAS EXTRAS, FALTAS E ATRASOS

A EMPRESA utilizará como base o período a partir do dia 21 do mês anterior até o dia 20 do mês em curso para apurar horas extras, faltas, atrasos.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - FALTAS/AUSÊNCIAS/ATESTADOS MÉDICOS

– 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE, SOBREAVISO E OUTROS

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 - 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 e 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.

CLÁUSULA NONA - COMUNICAÇÃO DE FALTA AO EMBARQUE

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.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAODINÁRIAS EM AMBIENTE INSALUBRE

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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

A EMPRESA deverá fornecer um vale-refeição de R\$ 47,70 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA deverá fornecer um Cartão Alimentação mensal de R\$ 1.192,50 (mil, cento e noventa e dois reais e cinquenta centavos) 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.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO TRANSPORTE

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 º 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.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

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.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

A EMPRESA concederá auxílio creche para mães e pais empregada (o) a partir do retorno à empresa após o término do período de licença maternidade e/ou licença adoção pelo período de 6 (seis) meses, no valor mensal de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais).

§ 1º - Para que o referido benefício seja concedido, deverá ser feito requerimentos por escrito junto ao departamento de RH, com a comprovação de matrícula da criança em instituições registradas e legalizadas junto ao Governo/ Ministério da Educação;

§ 2º - Deverá ser apresentada mensalmente a comprovação de pagamento a terceiros, pessoa jurídica referente às despesas com creche/pré-escola infantil;

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO MULTIBENEFÍCIOS

O Cartão refeição e o cartão-alimentação, mencionados nas cláusulas 21 e 22, 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\$ 1.192,50 (mil cento e noventa e dois reais e cinquenta centavos), disponibilizado em forma de Cartão multi-benefícios ou alimentação. Havendo atividade onshore, o empregado fará jus a proporcionalidade da diária refeição R\$ 47,70 (quarenta e sete reais e setenta centavos.) por dia trabalhado.

§2º: O benefício refeição e o benefício alimentação, respectivamente, foram unificados e fornecidos através de um cartão multi-benefícios ou de escolha do empregado, será mantido valor total de R\$ 2.241,90 (dois mil duzentos e quarenta e um reais e noventa centavos).

§3º: Este benefício terá natureza indenizatória para todos os efeitos legais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CURSOS E TREINAMENTOS DE QUALIFICAÇÃO

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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO E RESCISÃO

A EMPRESA garante que as homologações das rescisões dos contratos de trabalhos de seus empregados com período igual ou superior a 1 (um) ano serão realizadas no SINDICATO.

§ 1º - No caso de o trabalhador opte por não ter sua homologação ou rescisão feita no SINDICATO, a EMPRESA deverá apresentar uma cópia desta rescisão contratual ao SINDICATO no prazo de um mês.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ONSHORE

- Empregados do Administrativo e Operacional, que não trabalham em regime de embarque, estarão sujeitos a uma jornada semana de trabalho de 44 horas, que será cumprida de segunda a sexta-feira, compensando o dia de sábado, desde que não ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária, conforme art. 59 §2º da CLT.

§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 sobre aviso 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;

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ONSHORE I

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

§ 1º - As horas extras dos empregados serão pagas com adicional 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e quando trabalhada aos domingos e feriados deverão ser pagos em dobro nos termos da lei nº 605/49.

§2º - A Empresa adotará sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho, conforme disposto na Portaria Nº 671, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2021.

§3º - 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.

§ 4º - 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 conformidade com o art. 62, inciso II da CLT. Para efeitos desta cláusula, serão considerados como de confiança os seguintes cargos:

CARGO
DIRETORIA
VICE-PRESIDENTE – S/A
DIRETOR REGIONAL – OPERAÇÕES S/A
GERÊNCIA
GERENTE REGIONAL DE VENDAS - LATAM
GERENTE DE OPERAÇÕES
GERENTE DE CONTROLADORIA
GERENTE DE BASE
GERENTE TECNICO REGIONAL
COORDENAÇÃO
COORDENADOR REGIONAL DE OPORTUNIDADES COMERCIAIS
COORDENADOR DE QHSE E TREINAMENTOS
COORDENADOR TUBULAR
COORDENADOR DA CADEIA DE SUPRIMENTOS E INSTALAÇÕES
COORDENADOR DE MANUTENÇÃO
COORDENADOR DE OPERACOES E TREINAMENTOS
COORDENADOR REGIONAL DE ATIVOS - LATAM

§ 5º - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OFFSHORE

Todos os feriados nacionais laborados pelos trabalhadores dos regimes especiais da Lei 5811/72, serão pagos em dobro nos termos da referida Lei;

§ 1º - 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;

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO

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;

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE

EMPRESA garante emprego e salário a suas empregadas até cinco meses após o parto, e licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, 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.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

A EMPRESA concederá licença-paternidade pelo prazo de 05 (cinco) dias subsequentes à data de nascimento do filho.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - NORMAS DE SEGURANÇA E DIREITO DE RECUSA

- 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.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ELEIÇÕES CIPA

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.

Exames Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAME MÉDICO OBRIGATÓRIO

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS EMPREGADOS NO MOMENTO DE APOSENTADORIA

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.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FILIAÇÃO SINDICAL

Os empregados das EMPRESAS se tornarão associados ao SINDICATO mediante a deliberação em Assembleia Geral, especialmente convocada para este fim, amplamente divulgada nos locais de trabalho, e observando o quórum da lei. No prazo de 45 (quarenta e cinco dias) dias a partir da referida Assembleia, durante o qual não será cobrada a mensalidade associativa dos novos associados, o empregado poderá manifestar sua discordância da associação ao SINDICATO, por escrito e diretamente à EMPRESA, cabendo a esta enviar cópia da manifestação ao sindicato, assim respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal.

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

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

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

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO REPRESENTANTE SINDICAL

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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CAT

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).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO COM SINDICATO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LISTA DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS

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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DE NOVA NEGOCIAÇÃO

- 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.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO DO ACT

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

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO ACT

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REGISTRO E ARQUIVAMENTO

- 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROVÉRSIA OU LITÍGIO DECORRENTE DO ACT

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.

}

MARCO AURELIO PARODI DE ANDRADE
Procurador
SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE

GREGORIO LUIZ MOREIRA RODRIGUES
Administrador
FRANK'S INTERNATIONAL BRASIL LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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