ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001320/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/09/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR041598/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.000631/2009-28
DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2009

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;

E

FRONTIER DRILLING DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 04.698.482/0002-37, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SUZANA SANDOVAL BARROS;

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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 5% (cinco por cento) incidente sobre os salários bases praticados em agosto/ 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 offshore 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de periculosidade 30%
Adicional de turno e/ou noturno 26%
Adicional de intervalo 32.5%
Adicional a título de hora acordo-sindical 41.61%

I- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais previstos na cláusula acima, exclusivamente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas.

Das Horas Extras

§2- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50 % (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado; e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

§3- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as respectivas folgas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) todos os dias da semana.

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 estabelece o art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61 do mesmo diploma legal.

Dobra

§4- O dia extra – entendimento como tal aquele que ultrapassar os dias normais de embarque, seja no regime de 14x14 ou no de 28x28 dos empregados embarcados, permanece com a previsão da dobra, acrescendo-se o adicional de 75% (setenta e cinco por cento) ao salário base.

Feriados

§5- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriados nacionais, a saber: 01de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, o pagamento será acrescido com adicional de 100% (cem por cento).

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Este dia será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais. Caso o trabalhador esteja embarcado, o dia de trabalho será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§6- Fica acordado que, às suas próprias expensas, a Empresa concederá aos seus empregados e beneficiários diretos assistência médica e odontológica através de empresas especializadas, bem como seguro de vida em bases definidas pela Empresa, cessando sua eficácia com a homologação da rescisão do contrato de trabalho, ficando o empregado obrigado a devolver à Empresa os cartões do seguro-saúde e odontológico, seu e de seus beneficiários.

I- Por beneficiários diretos entende-se: o cônjuge, a companheira legal, os filhos ou enteados menores de 18 (dezoito) anos, ou ambos solteiros e maiores até 24 anos, desde que estudantes de instituição de nível superior, os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

II- A condição de companheira legal e de estudantes para os filhos ou enteados solteiros até 24 anos, deverá ser comprovada à Empresa a cada seis meses ou quando solicitada. A não comprovação dentro do prazo determinado implicará na imediata perda dos benefícios.

III- Os benefícios concedidos serão definidos qualitativamente a critério da Empresa e não aderirão como condição permanente aos contratos de trabalho.

Bônus de Segurança

§7- Conforme condições estipuladas neste instrumento, os empregados offshore, farão jus a um prêmio mensal denominado "bônus de segurança" no valor de R$ 270,00 (duzentos e setenta reais) por mês conforme política interna da Empresa.

I- O bônus de segurança será pago a cada período de premiação quando o Taxa Total de Acidentes Registráveis - TRIR do navio for menor ou igual a 01(hum) ponto, medido de acordo com procedimentos de segurança da Frontier, observando os seguintes requisitos:

a) O período de premiação para a concessão do bônus de segurança para a tripulação brasileira é mensal, e será extensiva a equipe de hotelaria.

b) Haverá perda do bônus de segurança quando acontecer LTA - Acidente com Perda de Tempo ou a TRIR exceder o limite máximo permitido – 01 ponto.

c) A Frontier terá o direito de ajustar ou modificar sua política interna denominada TRIR, sempre com o objetivo de melhorar a segurança de seus empregados.
d) Reinicia-se uma nova medição a cada início de período de premiação, a cada mês.

e) Os incentivos serão concedidos apenas a empregados prestando serviço para a Empresa e será aplicado a cada último dia de período de premiação.

Bônus de Operações

§8- Conforme condições estipuladas nessa cláusula, os empregados offshore **receberão o bônus de operações**, quando o navio atingir o índice mínimo de 89.4 (89 dias e 4 horas) dias de operações durante o período de premiação, observados os seguintes requisitos:

a) O período de premiação tanto para efeito de avaliação do cumprimento dos requisitos quanto de pagamento será trimestral.

b) Um dia de operação é definido como, qualquer dia que o navio NÃO tenha sofrido Zero Day Rate, como estabelecido no contrato de serviço & afretamento da Frontier Drilling com o seu cliente. Isto reflete os objetivos traçados pela gerência de menos de 2% de downtime por trimestre de operação.

c) Haverá perda do bônus de operações do navio quando o downtime exceder o objetivo adotado em cada período de premiação.

d) Reinicia-se uma nova medição a cada início de período de premiação.

§9- O bônus de segurança e o bônus de operação não integram o salário base e podem ser removidos a critério da Frontier a qualquer momento.

I- Se durante o período de premiação ocorrer um **acidente com perda de tempo**, haverá perda, tanto do **bônus de segurança** quanto do b**ônus de** o**perações do navio**, para o período de premiação em que ocorrer o acidente.

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

CLÁUSULA QUINTA - SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Regras para a Suspensão dos Contratos

§1- Fica a Empresa autorizada a promover a suspensão dos contratos de trabalho em prazos de 02 (dois) a 06 (seis) meses, desde que solicitado por seus empregados e aprovados pela Empresa para a participação de cursos ou programas de qualificação profissional. As condições estabelecidas abaixo e adicionalmente a Política de Cursos da Empresa devem ser respeitadas.

a) Mínimo de 01 (um) ano trabalhando na Empresa;
b) Recomendação do superior imediato e do Gerente de seu departamento ou unidade; e
c) Quando solicitado pela Empresa.

I- No caso de suspensão de contratos, o Sindicato, deverá ser notificado com antecedência de 15 (quinze) dias, caso a caso.

II- Ao empregado que tiver o contrato suspenso, conforme previsto no presente acordo, será assegurada por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria.

III- A Empresa se compromete, enquanto durar a suspensão, a conceder aos empregados ajuda compensatória mensal equivalente a 90% (noventa por cento) de seus salários e a manter os benefícios voluntariamente outorgados durante a vigência do contrato de trabalho.

IV- Se ocorrer a dispensa sem justa causa do empregado no curso da suspensão contratual ou nos 03 (três) meses subseqüentes do retorno ao trabalho a Empresa, o empregado não estará obrigado a devolver a ajuda compensatória mensal conforme previsto.

V- O empregado que pretender, por sua iniciativa, a resilição do contrato de trabalho durante a suspensão contratual e até 01 (um) ano subseqüentes ao seu retorno, pagará a Empresa uma indenização equivalente à ajuda compensatória mensal recebida da Empresa, podendo os valores correspondentes ser deduzidos das verbas resilitórias previstas em Lei.

VI- Idêntica indenização será exigível do empregado dispensado por justa causa, ficando neste caso expressamente autorizado o desconto dos valores correspondentes às verbas resilitórias previstas em Lei.

VII- As indenizações previstas acima, serão deduzidas proporcionalmente na rescisão contratual.

Exemplo: Multa = 12 meses (-) o n.º de meses trabalhados neste período = valor a ser descontado na rescisão contratual, ou seja, *pro-rata-die*.

VIII- O prazo da suspensão do contrato de trabalho poderá ser prorrogado por novo período em até 06 (seis) meses, desde que o empregado o solicite e a Empresa se manifeste de acordo, e que ainda se mantenha a ajuda compensatória prevista neste instrumento.

IX- Dependendo do curso e se a critério da Empresa, por ela for financiado, o empregado assinará termo de compromisso de não pedir demissão por um período de 12 (doze) meses após o término do curso, ou caso venha a demitir-se, se comprometerá em devolver para a Empresa o valor correspondente ao valor total do curso. A devolução será proporcional ao período acordado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- A Empresa também poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo responsável por treinamento.

§2- Quando a empresa demitir um funcionário filiado ao Sindicato com mais de 2 anos na mesma, e que esteja com o curso CBSP(Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 dias para o seu vencimento, a empresa deverá atualizá-lo antes da demissão.

Normas Disciplinares

§3- Nos casos de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na Comarca, como também, pelo transporte de volta as respectivas residências dos empregados que residem na localidade.

I- Para efeito deste benefício, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa, devendo o empregado manter seus dados atualizados.

§4- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a sua respectiva 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.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Interinamente, a Empresa poderá submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior. O período de treinamento não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, 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.

§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.

Transferência do Regime de Trabalho

§7- A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha no sistema onshore, quando houver transferência para o trabalho 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 passará a ter no mínimo o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido do reajuste salarial, que por ventura tiver ocorrido.

§8- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado offshore e, concomitantemente, aumentar seu salário base em caráter temporário ou permanente, quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que resulte um salário igual ou maior que o total percebido quando do trabalho embarcado, ficando o empregado submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho offshore 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.

§9- 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. Entretanto, a anuência poderá dispensada nos casos especiais para salvaguarda do(a) empregado(a), como por exemplo, na inclusive na hipótese de gestantes.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§10- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§11- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, 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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados offshore 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 prevista neste instrumento e estabelecido na n.º Lei 5.811/7 poderá, 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.

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§2- O empregado que trabalhar no regime 28x28, para possibilitar o período do gozo de férias sem prejuízo das operações, passará provisoriamente para o regime 14x14, observando os seguintes procedimentos:

a) Após 4 (quatro) semanas offshore, o empregado fará jus a 4 semanas de folga (regime 28x28);

b) Após as 4 (quatro) semanas de folga, O empregado retornará ao trabalho offshore apenas por 2 (duas) semanas e conseqüentemente fará jus a 2(duas) semanas de folga (passa neste momento para regime 14x14);

c) Após as 2 (duas) semanas de folga, inicia-se o seu período de 4 (quatro) semanas de férias;

d) Terminado o período de férias, o empregado retorna ao regime 28x28.

Prorrogação, Redução e Compensação Jornada

§3- A Empregadora adotará, com fundamento na Lei 9.601/1998, um sistema de banco de horas, por meio do qual tanto as horas extras realizadas além da jornada diária de trabalho quanto aquelas fora de dias normais de trabalho poderão ser acumuladas – observado controle diferenciado - para posterior compensação ou pagamento, no limite máximo de 4 (quatro) meses entre sua realização e a respectiva compensação ou pagamento, devendo ser observada a proporção de 1,0 (uma hora) de folga compensatória para cada hora extra trabalhada em dias comuns de trabalho e 2,0 (duas horas) de folga compensatória para cada hora extra trabalhada em dias de feriado ou em dias destinados ao descanso.

I- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

II- Apenas a metade das horas extras prestadas em cada mês será lançada no banco de horas para futura compensação ou pagamento, devendo a outra metade ser paga no mês respectivo, não se constituindo em objeto de compensação.

III- Ao final do prazo fixado no caput, não tendo havido a compensação das horas extras realizadas, estas deverão ser pagas, podendo no máximo 10 (dez) dessas horas acumuladas no Banco de Horas serem mantidas para compensação ou pagamento no período posterior de 04 (quatro) meses.

IV- As horas extras realizadas e não pagas ou não compensadas em período anterior à assinatura do presente Acordo, deverão ser pagas no primeiro mês de pagamento de salários subseqüente ao mês de assinatura do Acordo.

V- O início do cômputo da compensação de horas será a data e hora em que o empregado for liberado do trabalho, compreendendo o dia completo ou horas de trabalho, podendo esta liberação ocorrer individualmente ou por setor específico.

§4- Em caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empregadora, excetuando-se a hipótese de demissão por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Caso a ruptura do contrato se dê por iniciativa do empregado, a empregadora estará autorizada a efetuar o desconto correspondente referente ao saldo verificado no banco de horas referente às horas não trabalhadas.

§5- Na forma do Art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§6- O presente Banco de Horas vigorará no prazo de vigência do Acordo Coletivo 2009/2010, mas poderá ser denunciado por qualquer das partes, sem prejuízo das demais cláusulas ora pactuadas, mediante aviso prévio com pelo menos 60 (sessenta) dias de antecedência.

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, desde que comprovadas pelos membros da CIPA. 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.

II- Em cumprimento ao item 5.2 da NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, para os fins de constituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), considera-se cada unidade marítima em operação, ou seja, cada plataforma ou navios de perfuração de poços de petróleo e gás natural em operação, uma unidade autônoma, configurando um estabelecimento.

Política para Dependentes

§2- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de trabalho e nos meios de transportes oferecido pelas Empresas 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 adotadas pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados emitidos por médicos particulares deverão ser avaliados pelo médico do trabalho da Empresa, que deverá aboná-los ou não, a seu critério.

I- Os atestados médicos serão aceitos e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- 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. E, o empregado que não observar o disposto referente ao atestado médico, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo embarque.

§4- Serão fornecidos atestados de afastamento e de salário, ou outros, para a Previdência, sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

Exames Médicos

§5- 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 exame médico demissional deverá ser idêntico ao exame médico admissional. Entretanto, 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 encaminhar o empregado para realizar o exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

II- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

§6- A Empresa fornecerá aos empregados o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial 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 mandato, exceto na ocorrência de falta grave ou 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 1 (um) delegado sindical, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade acima 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.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado aos empregados beneficiados por este acordo, 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, até o 45 (quarenta e cinco) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

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 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 DÉCIMA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

Regras para o Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento comprometem-se a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuados no presente acordo coletivo de trabalho.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo deverá ser realizada de conformidade com o artigo 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- Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/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 do presente acordo, inclusive quanto à sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a categoria dos Aquaviários.

§7- 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.

§8- 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

SUZANA SANDOVAL BARROS
DIRETOR
FRONTIER DRILLING DO BRASIL LTDA.