ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002316/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/11/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058245/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002499/2011-11
DATA DO PROTOCOLO: 24/10/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/internet/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). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

BW OFFSHORE DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 09.406.370/0001-06, neste ato representado(a) por seu *Gerente, Sr(a).* JON HARALD SCHIE KILDE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2013 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2011 a 31/08/2012

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7%(sete por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

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(as) em regime de *trabalho offshore, com jornada de 14 x 14 dias, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma* não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30.00%
Adicional Noturno	26.00%
Adicional de Intervalo	32.50%
Horas Jornadas	41.60%
Total	130.10%

Das Horas Extras

§2- As horas extras dos trabalhadores offshore e dos trabalhadores em embarque eventual serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), quando não compensadas com folgas correspondentes.

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

Dobra

§3- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado (a) poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo da FPSO, em seu período de folga. Nesse caso, será devida a remuneração em *dobro, a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério:* ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado(a) as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

II- *Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der* atestado medico após sua realização. Caso o empregado(a) dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto.

Feriado

§4- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, sexta feira da paixão, Corpus Christi, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, será pago com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

I- Fica acordado entre Sindicato e Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore, e será pago com adicional de 100% (cem por cento). Este feriado abrange apenas o trabalhador offshore e será paga somente quando trabalhado a bordo.

Auxílio Alimentação

§5- A Empresa fornecerá aos empregados(as) offshore ticket alimentação no valor de R$ 270,00 (duzentos e setenta reais) sem ônus para o empregado e sem natureza salarial, sendo que no mês de dezembro o valor do cartão alimentação será de R$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais).

I- Fica estabelecido que os empregados(as) afastados por auxílio doença e doença acidentária não receberão a ajuda de custo de auxílio alimentação.

II- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo e da ajuda alimentação, não integram o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§6- A Empresa fornecerá ao trabalhador offshore, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem ônus e sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, bem como, seguro de vida em grupo exclusivo a seus empregados.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro(a), os filhos menores de 18 anos ou até 24, desde que cursando escola técnica ou instituição de nível superior, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o cumprimento do aviso prévio será com base no determinado no artigo 487 da CLT, ficando a critério da empresa a liberação do cumprimento do Aviso Prévio.

I- A liberação do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado (a) o direito ao salário correspondente ao prazo do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão, o cumprimento do aviso prévio também será com base no artigo 487 da CLT, ficando também a critério da empresa a liberação do cumprimento do Aviso Prévio.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado(a) dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo do referido aviso.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas (FPSOs), fica estabelecido que o pedido de demissão por parte do empregado(a) deverá ocorrer durante o seu período de folga.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO

TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- Caso o empregado(a) offshore seja requisitado para fazer curso ou treinamento em dias destinado a sua folga, será devida a remuneração como curso, e será pago da seguinte forma: ***salário base + adicionais / 30 x 1 = valor do dia de curso.***

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o empregado(a) se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses. Caso venha a pedir demissão nesse período, o empregado(a) ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo definido:

Saída da Empresa	***Percentual de Ressarcimento***
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 02 meses	80%
De 03 a 05 meses	60%
De 06 a 08 meses	40%
De 09 a 12 meses	20%
Após 12 meses	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado(a), mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados(as), inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de rescisão do contrato do empregado(a) 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 e se ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado(a), 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(as) não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§4- Em caso de falta ao embarque, o empregado(a) 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 RTA (Requisição de Transporte Aéreo).

I- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

§5- Os empregados(as) se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados(as).

I- O empregado(a) que não observar e descumprir o disposto estabelecido neste instrumento dará ensejo à resolução contratual por concorrência desleal.

Desvio e Adaptação de Função

§6- Na hipótese da empresa submeter o empregado(a) 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, ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado(a) à nova função e *de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função* de origem.

§7- Caso a Empresa solicite ao empregado(a) que substitua temporariamente outro empregado(a) que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

§8- Caso a Empresa solicite ao empregado(a), que não embarcou a trabalhar em regime onshore, o empregado(a) deverá cumprir o horário dos demais empregados(as) administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

Transferência do Regime de Trabalho

§9- A Empresa poderá suprimir os adicionais do empregado(a) 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(a) submetido ao regime de trabalho em terra.

I- Na hipótese de retorno do empregado(a) 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.

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(a) 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 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 na Aposentadoria

§11- Os empregados(as) que dependem de até 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço pleno, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, 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 trabalhadores offshore, será de revezamento 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.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§2- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados 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(as) 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 a partir de então, a obrigação do empregado(a) 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 2 (duas) horas diárias, poderá ser determinado pela Empresa como forma de compensar, eqüitativamente, 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.

§3- 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.

§4- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de 01(uma) hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, 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(a) devedor de horas à Empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado(a), este sofrerá o desconto correspondente 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, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado(a), ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

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(as) 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(a) 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(as) 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, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

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(as) 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(a) 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(a).

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado(a) 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(a).*

II- Excepcionalmente os empregados(as) que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados(as) de entregarem o atestado original à Empresa.

§4- A Empresa fornecerá ao empregado(a), atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado(a).

Exames Médicos

§5- O empregado(a), 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- De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado(a) obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 dias.

I- O prazo de 90 dias do exame periódico, não se aplica 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(a) está apto para ser demitido(a).

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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(a) 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 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 sindicalizados 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(as) 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 a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Sindicalização

§4- A Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados(as) filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados(as) 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- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados(as), os 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 - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

Renovação do Instrumento Coletivo

§4- 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.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2012, será celebrado termo aditivo ao acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de cunho econômico, e outras que porventura, tornem-se necessárias.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§6- 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

§7- Excluem do presente acordo os empregados(as) 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.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL