ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000703/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/05/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015368/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001022/2011-19
DATA DO PROTOCOLO: 19/04/2011

Confira a autenticidade no endereço http://www.mte.gov.br/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

MAERSK FPSO BRASIL SERVICOS DE PRODUCAO MARITIMOS LTDA, CNPJ n. 09.419.328/0001-11, *neste ato representado(a) por seu Gerente*, Sr(a). CHRISTOPHER PATRICK BAILEY e por seu Gerente, Sr(a). RICHARD MATHEW OLIVER LAMB;

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 abril de 2011 a 31 de março de 2012 e a data-base da categoria em 1º de abril.

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 abril de 2011 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em março de 2011.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- Os empregados em regime de turnos ininterruptos de revezamento, enquanto nele trabalhando, farão jus aos seguintes adicionais que incidirão sobre o salário-base de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade..... 30%
- Adicional noturno..... 26%
- Adicional de intervalo suprimido..... 32,50%
- Adicional Sobreaviso 30%
- Adicional Sindical 58%
- Total..... 176,50%

§2- Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

Das Horas Extras

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

§4- As horas extras dos trabalhadores offshore serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

Dobra

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

Feriado

§6- Quando o regime de trabalho cumprido a bordo coincidir com os feriados: 1º de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 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. Este dia é considerado feriado também para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais, e será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde

§7- A Empresa fornecerá ao trabalhador, plano de saúde compartilhado de assistência médica e odontológica, sem integração salarial, extensivo aos seus dependentes legais, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho. Há co-participação para o plano mais básico contratado pela empresa em R$1,00 (um real) mensal.

I- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 anos e filhas menores de 21 anos ou ambos até 24, desde que cursando faculdade ou escola técnica, os filhos especiais mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

Seguro de Vida

§8- Fica estabelecido entre o Sindicato e a Empresa, o fornecimento do seguro de vida em grupo para todos os empregados.

Auxílio Doença e Funeral

§9- A Empresa poderá conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro (a), filhos (as), pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Ajuda de Custo

§10- A Empresa concederá mensalmente aos empregados offshore a titulo de ajuda de custo para alimentação *nos embarques e desembarques, a importância de* R$100,00 *(cem reais) e* R$150,00 *(cento e cinquenta reais)* para deslocamento terrestre, totalizando uma ajuda mensal de R$500,00 (quinhentos reais). Esta ajuda de custo não será concedida para os empregados que residirem nas cidades do Norte Fluminense e Região dos Lagos. Os funcionários que residirem nas regiões citadas anteriormente receberão a ajuda de custo em forma de reembolso (com apresentação de notas fiscais).

I- Esta ajuda será concedida junto ao pagamento e a título de Ajuda de Custo. Por determinação do art. 457, §2 da CLT, a concessão de ajuda de custo não integra o salário do empregado para quaisquer efeitos legais.

Auxílio Alimentação

§11-A Empresa fornecerá aos empregados onshore tíquete refeição em número correspondente aos dias úteis trabalhados, com valor unitário de R$25,00 (vinte cinco reais), observando-se o disposto no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, bem como, cartão alimentação aos empregados offshore, no valor de R$350,00 (trezentos e cinquenta reais). O trabalhador terá um desconto de R$1,00 (um real) mensal.

I- A critério da empresa e com a anuência dos empregados, o benefício dos funcionários onshore poderá ser transformado total ou parcialmente, em Vale-Alimentação, sem alteração do valor mínimo constante do caput do parágrafo acima.

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

Auxílio Transporte

§12- A Empresa fornecerá aos empregados onshore vale transporte na forma da Lei.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

§1- Caso o empregado offshore seja requisitado para fazer curso ou treinamento em dias destinado a sua folga, será devida a remuneração paga da seguinte forma: *salário base + adicional / 30 x número de dias de curso.*

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na

Empresa, por um período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme demonstrativo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão ao 2° mês	80%
Do 3° ao 5° mês	60%
Do 6° ao 8° mês	40%
Do 9° ao 11° mês	20%
Após 12° mês	Isento

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

II- Em caso de desligamento do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplência por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§3- 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 devidamente comprovado e justificado. Caso não o faça, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA (requisição de transporte aéreo) da vaga ora reservada.

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

§4- Na hipótese da empresa submeter o empregado offshore 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 à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

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

§6- Caso a Empresa solicite ao empregado offshore, que eventualmente não embarcou, a trabalhar no regime onshore, este deverá cumprir o horário dos demais empregados, salvo motivo de força maior, 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

§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.

II- Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§9- 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

§10- O empregado com mais de 5 anos ininterruptos de trabalho na empresa, que se encontrar a 1 ano para completar os requisitos necessários à aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço terá direito à garantia do emprego até que adquira aquele direito, exceto em caso de falta grave, extinção de atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço.

II- A garantia de emprego aqui prevista só se torna efetiva a partir da data em que o empregado comunicar à empresa, por escrito, estar na situação prevista neste parágrafo, apresentando, quando exigida, a devida comprovação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- O regime de trabalho dos empregados offshore observará a jornada de 12 horas de trabalho por 12 horas de *descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.*

I- A jornada de trabalho 14x14 dias estabelecida neste acordo e ratificada na Lei 5.811/72, poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção da jornada de trabalho 21x21 ou 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa de acordo com a necessidade operacional, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

§2- A jornada semanal de trabalho dos empregados onshore e administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais.

I- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos

períodos de plantão. A simples utilização do celular não fará jus, ao recebimento do adicional de sobreaviso, sendo que as horas extras efetivamente trabalhadas serão remuneradas ou compensadas, sem prejuízo do descanso semanal.

Prorrogação, Redução e Compensação de Jornada de Trabalho

§3- Fica instituído o regime de compensação de horas de trabalho para os funcionários de sistema onshore, denominado BANCO DE HORAS, na forma que dispõe os parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, respeitadas as condições estabelecida no banco de horas.

§4- O EMPREGADO e o EMPREGADOR convencionam a adoção de jornada de trabalho com horário flexível, constituindo, nesta oportunidade, o BANCO DE HORAS, com base no artigo 6º da Lei 9.601 de 21 de Janeiro de 1998. Mediante o BANCO DE HORAS, o excesso de horas em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, bem como liberação de horas para reposição posterior. Em qualquer situação referida no parágrafo acima, fica estabelecido que:

I- O aumento das horas extraordinária acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho.

II- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no domingo, feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação será de 2 (duas) horas.

III- As horas extras trabalhadas, desde que compensadas, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

§5- A compensação das horas extras deverá ser negociado previamente com os empregados e poderá abranger todos os empregados de um ou mais setores ou departamentos da empresa, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

§6- O prazo de duração do banco de horas, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

I- Se, após decorrido o período supra mencionado, a soma das horas efetivamente trabalhadas pelo Empregado ultrapassar a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, sem que tenha havido a compensação, o Empregador deverá: **(i)** conceder as horas excedentes em dias a mais de gozo de férias ao Empregado ou **(ii)** pagar ao Empregado, com os devidos adicionais previstos no Acordo Coletivo da categoria, as horas apuradas como extraordinárias.

§7- Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido compensação integral das horas de trabalho, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do empregado, este fará jus ao pagamento das horas devidas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§1- Fica assegurado a todos os empregados o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e

medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

§2- 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§3- Caberá a Empresa organizar e manter em funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, *na forma estabelecida pela Norma Regulamentadora – NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego*, e permitirá, a seu critério, a participação do representante sindical nas reuniões e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das suas atas e calendário de reuniões anuais.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§4- 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 pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando falta grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da dispensa por justa causa.

I- A política da Empresa em colocar em prática a prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, podendo, inclusive realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques em concordância com o empregado, e poderá ser passível de demissão, o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidrogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§5- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos pelo serviço médico contratado pela Empresa ou SUS. 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.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo embarque.

II- *Excepcionalmente, os colaboradores que residem em cidade diversa da base da Empresa, poderão enviar o* atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na mesma cidade, desde que comprovem através de laudo médico que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax ou e-mail não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa posteriormente.

Exames Médicos

§6- 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. O não comparecimento sujeita o empregado ao desconto dos salários, a partir da data em que o exame deveria ser realizado, eis que, por determinação legal, está impedido de continuar trabalhando, salvo apresentação de justificativa plausível.

§7- 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 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.

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§8- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Garantia aos Diretores Sindicais

§1- É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o 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 sindicalizados 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 o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, *individualmente, diretamente 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- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar, em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente do empregado filiado, a título de "mensalidade sindical" desde que por este autorizado, na qual será encaminhado a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa *enviar ao Sindicato mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o desconto,* bem como, o comprovante do depósito.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

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

§6- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na Empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- Caberá à Empresa apresentar por ocasião da assistência a homologação dos contratos de seus empregados, 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 NONA - 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.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Outras Disposições

§6- Este ACT abrange todos os empregados da Empresa e se aplica a todas as localidades onde a Empresa tiver atividade ou base operacional, exceto os empregados aquaviários nas respectivas categorias que são regidos pelas Normas Marítimas.

§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.

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

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA

MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

CHRISTOPHER PATRICK BAILEY
GERENTE
MAERSK FPSO BRASIL SERVICOS DE PRODUCAO MARITIMOS LTDA

RICHARD MATHEW OLIVER LAMB
GERENTE
MAERSK FPSO BRASIL SERVICOS DE PRODUCAO MARITIMOS LTDA

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE