ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000082/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/01/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065774/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002477/2013-13
DATA DO PROTOCOLO: 08/11/2013

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

FORSHIP ENGENHARIA S/A, CNPJ n. 02.657.017/0002-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO JOSE DA ROCHA FARES;

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 2012 a 31 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 01º 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- Fica acordado que em 1º de setembro de 2012 os salários-base dos empregados da **EMPRESA** vigentes em 30/04/2012**,** serão reajustados em 7% (sete por cento), sendo o reajuste calculado retroativamente à 01/05/2012.

I- A **EMPRESA** adotará, a partir de 01/09/2012, o piso salarial normativo mensal de R$ 1.200,00 (mil e duzentos reais).

§2- A partir de 1º de setembro de 2013, a **EMPRESA** antecipará o percentual 06% (seis por cento) que incidirá sobre o salário base de abril de 2013 dos empregados, sendo o percentual antecipado calculado retroativamente à 01/05/2013.

I- O percentual de reajuste para o período 2013/2014 será definido em negociação entre o **SINDICATO** e a **EMPRESA**, que compensarão o percentual antecipado no parágrafo acima.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

Dos Adicionais

§1- O Sindicato reconhece que a previsão contida na Súmula nº 112 do Tribunal Superior do Trabalho aplica-se às situações de trabalho das categorias profissionais dos empregados da **EMPRESA** que trabalhem embarcados (regime *offshore*) em face do critério de pagamento de adicionais.

§2- 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 Sobreaviso	**20%**

I- A **EMPRESA** pagará o adicional noturno de 20% (vinte por cento) quando o empregado trabalhar entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia seguinte, não sendo aplicada a redução ficta da jornada noturna do artigo 73, §2º, da CLT.

II- O adicional de sobre aviso previsto no parágrafo acima somente será devido pela **EMPRESA** quando o empregado permanecer embarcado no regime de sobre aviso.

III- Os empregados *offshore* gozarão de 01 (uma) hora para repouso e alimentação.

§3- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado *onshore*, este receberá os adicionais previstos neste Acordo, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

I- Fica excluído do parágrafo acima o adicional de periculosidade em conformidade com a Súmula nº 364 do TST.

Das Horas Extras

§4- As horas extras dos trabalhadores 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.

I- As horas extras previstas neste Acordo somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitadas ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses do art. 61.

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 a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a **EMPRESA** não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias extras trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma:
salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.

Feriado

§6- Fica acordado entre Sindicato e **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 feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-base.

Assistência Médica e Odontológica

§7- A **EMPRESA** subsidiará em parte, aos seus empregados e dependentes legais, o custo de plano de assistência médica, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, ficando o empregado obrigado a devolver à **EMPRESA** o cartão do referido plano, inclusive de seus dependentes.

I- Por dependentes legais entendem-se: cônjuge ou companheiro(a); filhos até 21 (vinte e um) anos incompletos ou ainda os que não tenham completado 24 (vinte e quatro) anos e estejam regular e comprovadamente matriculados no primeiro curso universitário de graduação, assim como filhos portadores de deficiência comprovada mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS; e os tutelados por determinação judicial.

II- A condição de companheiro(a) legal deverá ser comprovada à **EMPRESA** quando solicitada. A não comprovação implicará na imediata perda da condição de dependente legal do(a) empregado(a) e, consequentemente, a imediata perda do benefício de que trata o §7º desta cláusula.

III- A **EMPRESA** concederá ao empregado a opção de adesão a plano odontológico sem qualquer subsídio, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, ficando o empregado obrigado a devolver à **EMPRESA** o cartão do referido plano, inclusive de seus dependentes.

Seguro de Vida e Assistência Funeral

§8- A **EMPRESA** se compromete a contratar, sem ônus para os empregados, seguro de vida e de acidentes de trabalho no valor mínimo de R$ 60.000,00 (sessenta mil reais), devendo fornecer aos empregados cópia

da apólice do seguro, bem como assistência funeral até o limite de R$ 3.000,00 (três mil reais), cessando a eficácia de ambos com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Transporte

§9- A **EMPRESA** fornecerá aos trabalhadores vale transporte na forma da Lei.

§10- Os benefícios concedidos pela **EMPRESA** aos seus trabalhadores não terão caráter salarial e não integrarão a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e incisos do §2º do art. 458, todos da CLT.

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

Cursos de Qualificação

§1- O empregado, ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-los nas datas e prazos estabelecidos pela **EMPRESA**. Durante o período de realização dos cursos nos quais o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada bem como desistência.

I- A Empresa arcará, nos casos aplicáveis, com as despesas de deslocamento, alojamento e refeições no período da realização do curso.

Normas Disciplinares

§2- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a **EMPRESA** responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica municipal do local de apresentação para embarque.

§3- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar a **EMPRESA** com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta da comunicação dará direito a Empresa a cobrar do empregado à multa cobrada pela RTÁ da vaga ora reservada e não utilizada.

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

Transferência do Regime de Trabalho

§4- O Empregado *Offshore*, quando transferido temporariamente, pelo prazo máximo de 02 (dois) meses, para trabalho *onshore*, terá os adicionais mantidos sobre o salário-base durante este período.

§5- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho "por iniciativa do empregador", a transferência deverá observar o parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

I- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do regime de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do empregado por escrito.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§6- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, a Empresa emitirá a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e enviará cópia ao Sindicato.

Estabilidade à Aposentadoria

§7- Os empregados que dependem de até 01 (um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço, e que contem com mais de 05 (cinco) anos de trabalho **ininterruptos** na **EMPRESA**, contarão com estabilidade provisória até a aquisição do tempo necessário para a aposentadoria plena e integral, exceto no caso de falta grave, ou de extinção da atividade, ou término do contrato com a tomadora de serviço.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à **EMPRESA** por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade da Gestante

§8- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade dos Membros da CIPA

§9- Os empregados membros da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§10- A **EMPRESA** colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas adotadas pela **EMPRESA**.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada dos empregados *offshore* observará o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 (quatorze) dias de trabalho por igual período de folga.

I- Os trabalhadores offshore terão jornada diária de trabalho de 12 horas com 01 hora de intervalo de refeição.

II- A permanência em serviço no regime de turnos com jornada de 12 (doze) horas não dá ao empregado o direito à percepção de qualquer direito ou valores adicionais, seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno e/ou repouso semanal remunerado, além daqueles já expressamente previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho.

§2- Nos termos da Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho, a concessão pela EMPRESA de aparelho celular, bip/pager ou outros instrumentos de comunicação aos seus empregados não configurará regime de sobreaviso. A simples utilização dos aparelhos 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.

§3- Considerando que o sistema de embarque da **EMPRESA** depende das necessidades dos seus clientes e da dinâmica dos seus contratos, os quais não são regulares nem periódicos, entende-se que os períodos de trabalho embarcado (*offshore*) dos empregados da **EMPRESA** nem sempre se darão com a regularidade de 14 (quatorze) 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 nº 5.811/72, permaneçam embarcados menos de 14 (quatorze) dias por mês em virtude de baixa demanda operacional, ficando convencionado que estes empregados poderão, pelo restante dos dias, ser alocados para prestar serviços nas unidades, filiais ou escritórios da **EMPRESA** ou de seus clientes em regime *onshore*, passando a trabalhar, consequentemente, sob o regime de trabalho previsto na CLT de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo considerada como extraordinária a hora trabalhada além da 44ª (quadragésima quarta) hora semanal.

§4- Os empregados contratados para trabalhar em regime *onshore* (desembarcados) que venham a prestar serviços em regime *offshore* (embarcados), passarão automaticamente a obedecer, enquanto estiverem trabalhando em regime *offshore*, a jornada de trabalho prevista no §1º desta cláusula.

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 prestar serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da **EMPRESA**. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar para o 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.

Atestados Médicos

§2- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela **EMPRESA** ou por médico do sistema público de saúde.

I- O atestado médico emitido por médico não especificado acima deverá vir acompanhado do pedido ou resultado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros exames ou documentos necessários para que possa ser validado ou ratificado pelo médico do trabalho contratado pela **EMPRESA**, que também poderá atestar o afastamento do empregado.

II- O atestado médico deverá ser apresentado à **EMPRESA** no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão. O empregado que não observar este dispositivo terá os dias não trabalhados descontados até a apresentação e ratificação do atestado médico ou o efetivo embarque, em conformidade com a Portaria Executiva nº 3.291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego.

III- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da **EMPRESA**, poderão enviar o atestado médico por fax ou e-mail, assim como os que residem na cidade onde está situada a **EMPRESA**, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente. O envio do atestado médico por fax ou e-mail, contudo, não exime o empregado de entregar o atestado médico original à **EMPRESA**.

§3- Os atestados médicos deverão ser apresentados ao médico designado pela **EMPRESA** para fins de validação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão. A não observância deste dispositivo implicará em desconto pelos dias não trabalhados.

I- Não obstante o disposto no parágrafo acima, os atestados médicos e os abonos de faltas poderão ser aceitos se emitidos por médicos particulares, desde que avaliados e aceitos pelo médico contratado pela **EMPRESA,** e se estiverem de acordo com a Portaria Executiva nº 3.291 emitida pelo MTE em 20 de fevereiro de 1984.

§4- Na hipótese de que um empregado que trabalhe no regime *offshore*, residindo na Comarca de Macaé, se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e /ou participar em cursos de interesse da **EMPRESA**, este deverá, obrigatoriamente, comparecer à **EMPRESA** para avalição médica na primeira oportunidade e, exceto, em casos fora do controle do empregado, que deverão ser por ele provados, antes da data programada para seu embarque.

I- Caso um empregado que resida fora da Comarca de Macaé se julgue impossibilitado de comparecer à **EMPRESA** para avaliação médica, este deverá, necessariamente, informá-la com antecedência e por escrito (por fax ou e-mail), fornecendo inclusive cópia de atestado médico particular e eventuais resultados de exames de qualquer natureza para avaliação pelo médico do trabalho da **EMPRESA.** Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo empregado, a **EMPRESA** poderá utilizar-se de profissional de medicina de sua confiança atuante na comarca de residência do empregado ou comarcas vizinhas.

Atestado de Acompanhante

§5- Para que o atestado de acompanhante abone as horas e/ou dias de trabalho, o empregado deverá comprovar a **EMPRESA** no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do evento, a necessidade imperiosa para a sua ausência ao trabalho. Caso não o faça, as horas e/ou dias não trabalhados deverão ser compensados dentro de um prazo determinado pela **EMPRESA** para não incorrer o empregado em desconto salarial.

Exames Médicos

§6- De acordo com o previsto no subitem 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 prazo de 90 (noventa) dias não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à **EMPRESA** de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido.

II- O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estabelecido pela **EMPRESA**.

§7- A **EMPRESA** fornecerá ao empregado atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado pelo empregado.

§8- Sempre que solicitado pela Previdência Social, a **EMPRESA** colaborará com a apuração do estado de saúde do empregado, fornecendo contra recibo os atestados previstos em normas legais ou regulamentares ou que sejam considerados aplicáveis pela **EMPRESA**, para posterior encaminhamento à Previdência Social.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§9- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico 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 término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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, §3º, da CLT.

I- Não possuindo a **EMPRESA** um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a **EMPRESA**, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus à estabilidade prevista.

Contribuições Sindicais

§2- Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um por cento) aprovada em assembleia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto no 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 subsequente 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, o 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% (um por cento) do salário bruto percebido mensalmente dos empregados filiados a título de "mensalidade sindical”, desde que por estes autorizados.

I- O **SINDICATO** enviará para a **EMPRESA,** até o dia 25 de cada mês, a relação de todos os empregados filiados para a efetivação do desconto da contribuição na folha de pagamento mensal.

Homologação dos Contratos de Trabalhos

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito, e deverá especificar se o período do 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- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT nº 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação parcial ou total do presente Acordo coletivo, será em 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- As partes consentem também que, durante o período de 60 (sessenta) dias antes do término do prazo de vigência do presente Acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

§5- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2013, serão iniciadas negociações para celebração de termo aditivo ao presente Acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-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 à sua aplicação.

Outras Disposições

§7- Excluem-se do presente Acordo os empregados que pertencem 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 as 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

FABIO JOSE DA ROCHA FARES
PRESIDENTE
FORSHIP ENGENHARIA S/A