AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR022934/2008

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. **39.223.862/0001-19**, localizado (a) à Avenida Amaral Peixoto, 471, Sobrado, Miramar, Macaé/RJ, CEP 27.943-400, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA, CPF n. 858.184.617-34, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 04/07/2008 no município de Macaé/RJ;

E

NAVIS DRILLING LTDA., CNPJ n. 03.741.603/0001-32, localizado (a) à Rua Acadêmico Paulo César Vasconcelos, 780, Granja dos Cavaleiros, Macaé/RJ, CEP 27.930-260, representado(a), neste ato, por seu PROCURADOR, Sr(a). SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON, CPF n. 105.303.397-49, conforme procuração para este fim, anexada ao presente documento;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR022934/2008, na data de 09/02/2009, às 09:38:52.

Macaé/RJ, 9 de fevereiro de 2009.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON
Procurador
NAVIS DRILLING LTDA.

MTE-DRT /RJ-SDT
CABO FRIO
Proc 46.670.0058?/2009-23
Entrada 18 FEV 2009
SAA/SDT /CABO FRIO
Sandra Maria Ferreira Souza
CHEFE DO SAA/GRTE/CABO FRIO
SIAPE Nº 248888

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	RJ000195/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE:	05/03/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR022934/2008
NÚMERO DO PROCESSO:	46670.000583/2009-23
DATA DO PROTOCOLO:	18/02/2009

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, CPF n. 858.184.617-34;

E

NAVIS DRILLING LTDA., CNPJ n. 03.741.603/0001-32, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON, CPF n. 105.303.397-49;

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 1° de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009 e a data-base da categoria em 1° 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) **A Empresa reconhece o Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil – SINDITOB como representante dos seus empregados que trabalham nas plataformas marítimas no sistema offshore, escritórios, bases de apoio e operacional no sistema onshore, comprometendo-se as partes a dar integral cumprimento às cláusulas e condições aqui acordadas,** com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

§1- Tendo em vista que a Empresa contratou os seus empregados a partir de junho de 2008 com salários compatíveis ao mercado, em 1° de setembro de 2008, a Empresa concederá aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de 6% (seis por cento), incidente sobre os salários bases praticados em agosto/2008.

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 dias, 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%
A título de hora acordo-sindical.....	41.6%

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

Das Horas Extras

§2- As horas extras dos trabalhadores *onshore* e offshore 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.

I- As horas extras previstas neste instrumento, somente serão realizadas em casos excepcionais, se assim entender a empresa, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61, 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 poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. Nesse caso, será devida a indenização da dobra, inclusive a folga, obedecendo, ao critério abaixo, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga. ***Salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 1.5.***

Feriado

§4- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, quando trabalhados, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

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 feriado será pago à razão de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

Auxílio Alimentação

§5- A Empresa fornecerá aos trabalhadores onshore *ticket refeição* em número correspondente aos dias úteis trabalhados, com valor unitário de R$ 20,00 (vinte reais), sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Ajuda de Custo

§6- A Empresa pagará aos seus empregados *offshore* ajuda de custo mensal no valor R$ 70,00 (setenta reais), pagos juntamente com o salário, para alimentação para os dias de embarque e desembarque, exceto para os empregados que receberem passagem aérea.

Auxílio Transporte

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados offshore, passagem rodoviária ou aérea, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de pessoal, bem como, vale transporte na forma da lei, para os empregados onshore, considerando como residência o endereço declarado pelo empregado no momento da admissão na Empresa não podendo o empregado informar endereço diverso com intuito de usufruir do benefício. Caso o empregado mude o endereço indicado na contratação, arcará com os custos do transporte que por ventura forem onerados.

I- Por expressa determinação do artigo 457, §2º da CLT, o valor da ajuda de custo, não integra o salário do empregado para qualquer efeito legal, bem como a concessão da passagem aérea e rodoviária.

Auxílio Saúde e Seguro de Vida

§8- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de assistência médica e odontológica extensivo aos seus dependentes legais, sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, bem como, seguro de vida em grupo exclusivamente a todos os seus empregados.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 (dezoito) anos e os maiores até 24 (vinte e quatro) anos desde que estudantes de instituição de nível superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial, devendo a condição de companheira (o) e de estudante ser comprovada à Empresa a cada 06 (seis) meses ou quando solicitado.

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/Formação Profissional

§1- Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento e regulamento interno da Empresa. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses após o término do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

SAÍDA DA EMPRESA	*PERCENTUAL DE RESSARCIMENTO*
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão a 06 meses	100%
De 06 meses a 01 ano	50%
Após 12 meses	Isento

I- O ressarcimento do curso estabelecido neste acordo 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 resilitórias. Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho e ainda houver inadimplemento 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.

§2- Os empregados participarão de cursos programados pelo departamento de treinamento da Empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado será remunerado o equivalente à 01 (um) dia do salário base por cada dia de curso realizado, ficando excluídos os cursos com duração acima de 20 dias.

I- Fica convencionado entre as partes que em caso de demissão de funcionário filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na empresa, e que esteja com o curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas) faltando 120 dias para o seu vencimento, a Empresa deverá atualizá-lo antes da demissão, exceto nos casos de pedido de demissão ou justa causa.

Normas Disciplinares

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

§4- 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 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.

II- Excepcionalmente, a multa estabelecida para perda de embarque também será aplicada nos casos de desembarque antecipado, caso o empregado não comprove e justifique o motivo de força maior que deu causa ao evento.

Atribuições da Função/Desvio de Função/Adaptação de Função

§5- Na hipótese da Empresa submeter o empregado 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.

§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 somente no período da substituição.

Transferência Setor/Empresa

§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 Acidentados/Portadores 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 enviará cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade Aposentadoria

§10- 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 SEXTA - 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, 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- O empregado que trabalhar na jornada de 28x28, para possibilitar o período de gozo das férias sem prejuízo da operação, passará provisoriamente para a jornada 14x14, observando os seguintes procedimentos:

I – Após 04 (quatro) semanas *offshore*, o empregado fará jus a 4 semanas de folga (regime 28x28);

II – Após 04 (quatro) semanas de folga, o empregado retornará ao trabalho *offshore* apenas por 02 (duas) semanas, e, em conseqüência, fará jus a 02 (duas) semanas de folga (neste momento passa ao regime 14x14);

III – Após as 02 (duas) semanas de folga, inicia-se o seu período de 4 (quatro) semanas de férias;

IV – Terminado o período de férias, o empregado retorna ao regime de 28x28.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho/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.

CIPA – Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros.

§2- Ao seu critério, a Empresa permitirá a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará a ação preventiva e corretiva da mesma, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao mesmo tempo cópias de suas atas e calendário de reuniões anuais, bem como enviará ao Sindicato relação dos funcionários membros da CIPA.

Política para Dependentes

§3- 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 anti-drogas adotadas pela Empresa.

Aceitação de Atestados Médicos

§4- Os atestados médicos só 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- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após emissão. O empregado que não observar e cumprir o disposto referente ao atestado médico, terá os dias descontados, até a apresentação do atestado médico ou do efetivo embarque.

III- Excepcionalmente, os empregados que residem em outras Comarcas, poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem em Macaé, desde que esteja totalmente impossibilitado de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original à empresa.

Exames Médicos

§5- 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- Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§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.

I- O prazo de 90 dias do último exame periódico, não se aplica, caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminha-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para ser demitido.

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

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO

Representante Sindical

§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.

Contribuição Sindical.

§2- Fica estabelecida a contribuição social de 1% (hum por cento) sobre a remuneração mensal, a ser descontada de uma só vez, após a assinatura do presente acordo coletivo, de todos os empregados beneficiados por este 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.

II- Para efeito de desconto da contribuição social e, inclusive, da sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os 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, no prazo de 45 (quarenta e cinco dias a contar do registro e divulgação deste acordo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

Contribuição Sindical.

§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.

Outras Disposições Sobre a Relação entre Sindicato e Empresa

§5- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando 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- 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 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo levará em conta as exigências do artigo 615 da CLT.

§3- Conforme disposto no Artigo 614 da CLT, uma via do presente acordo coletivo será depositada na Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, para fins de registro e arquivo, assegurando-se os seus efeitos jurídicos e legais.

§4- Concordam as partes, ainda, que, no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando sua repactuação e/ou revisão.

§5- Este acordo abrange todos os funcionários da Empresa e se aplica a todas as localidades onde a Empresa tem atividade ou base operacional, exceto os empregados regidos pelo Regulamento do Tráfego Marítimo.

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

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente acordo coletivo de trabalho para que surtam seus efeitos jurídicos e legais.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

SERGIO ALEXANDER DE ALMEIDA MARON
Procurador
NAVIS DRILLING LTDA.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br .

06.03.2009