ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001876/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048755/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002173/2011-86
DATA DO PROTOCOLO: 13/09/2011

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

OSX SERVICOS OPERACIONAIS LTDA., CNPJ n. 11.437.203/0001-66, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS EDUARDO SARDENBERG BELLOT e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ EDUARDO GUIMARAES CARNEIRO;

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 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

Dos Salários

§1- Em 1º de setembro de 2011 a empresa concederá a todos os seus empregados um reajuste salarial de 8.5% (oito ponto cinco por cento) incidente sobre o salário básico mensal praticado em agosto de 2011.

I- A Empresa poderá compensar a(s) antecipação(ões) do reajuste salarial, concedida(s),

espontaneamente, no período compreendido após a última data-base e a próxima, ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

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 os quais incidirão sempre sobre o salário básico mensal e de forma não cumulativa:

Adicionais	Turno	Sobreaviso
Periculosidade	30%	30%
Noturno	26%	-
Intervalo(repouso/alimentação)	32.5%	-
Horas jornadas	41.6%	41.6%
Sobreaviso	-	30%
TOTAL	130.1%	101.6%

§2- As partes concordam que: **(i)** o adicional de horas jornadas aqui previsto se destina ao pagamento do trabalho realizado sob a forma de jornada em turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas; **(ii)** o adicional de periculosidade decorre da NR 16 (norma regulamentadora 16); **(iii)** o adicional noturno aqui previsto se destina ao pagamento do trabalho realizado em horário noturno pelos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas, nos termos do art. 4º da Lei 5.811/72 c/c o inciso I do art. 3° do mesmo diploma; **(iv)** o pagamento de intervalo aqui previsto se destina a remunerar a hora de repouso e alimentação devida aos empregados sujeitos a turno ininterrupto de revezamento de 12 (doze) horas, nos termos do art. 4º da Lei 5.811/72 c/c o inciso II do art. 3° do mesmo diploma; **(v)** o adicional de sobreaviso aqui previsto se destina a remunerar o trabalho realizado pelo empregado nesse regime, nos termos do inciso II do art. 6º da Lei 5.811/72.

§3- Os empregados *onshore* que embarcarem em caráter eventual farão jus ao adicional de periculosidade de forma proporcional aos dias em que se encontrarem efetivamente embarcados, e à folga, indenizada ou gozada, conforme vier a ser definido pela Empresa, sem prejuízo de outros adicionais que venham a ser estabelecidos entre os empregados do Sindicato e a Empresa para as hipóteses de trabalho em turno ininterrupto de revezamento de 12 horas e em regime de sobreaviso, conforme segue:

- Adicional de periculosidade..... 30%
- Folga indenizada= salário/30= 1 dia de folga indenizada

I- No caso de embarque eventual do empregado *onshore*, com desembarque no mesmo dia, o empregado não fará jus à folga, mas terá direito ao recebimento do adicional de periculosidade, em bases proporcionais, relativamente ao referido dia.

Das horas extras

§4- As horas extras dos empregados *offshore* serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, calculada a partir do salário base mensal, quando não compensadas com

folgas correspondentes, ficando entendido que as horas extras somente serão realizadas em casos excepcionais, limitadas ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme estabelece o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho ("CLT"), ressalvadas as hipóteses a que se refere o art. 61 desse mesmo diploma.

§5- As horas extras dos empregados *onshore* serão pagas com adicional 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado. Aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), sobre a hora normal, calculada a partir do salário básico mensal, ficando entendido que as horas extras somente serão realizadas em casos excepcionais, limitadas ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme estabelece o art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses a que se refere o art. 61 desse mesmo diploma.

I- Os empregados *onshore* que exercem cargos de confiança não estão sujeitos ao regime de horas extras, por força do disposto no art. 62, inciso II, da CLT.

Do Banco de Horas

§6- Fica facultado à Empresa a adoção de banco de horas para os empregados *onshore*, na forma do §2° do art. 59 da CLT, caso em que poderá ser dispensado o acréscimo de salário, compensando-se o excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia.

§7- Adotado o regime de banco de horas previsto no §6° acima, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao recebimento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Da Dobra

§8- Caso, em decorrência de necessidade de embarque antecipado ou desembarque postergado, o empregado *offshore* seja requisitado a trabalhar embarcado em dias que seriam destinados à sua folga, será devida a remuneração do dia em dobro e folga indenizada, de forma simples, quando não for possível compensá-la em outro dia, a critério da Empresa.

Feriados

§9- Quando o regime de trabalho a bordo coincidir com feriados, a saber, 1° de janeiro, terça-feira de Carnaval, 21 de abril, sexta-feira da Paixão, 1° de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, será pago um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração (computados os acréscimos).

§10- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que na segunda sexta-feira de agosto será comemorado o Dia do Trabalhador Offshore. Caso o empregado *offshore* esteja trabalhando, o feriado será pago com adicional de 50% sobre o valor da remuneração (computados os acréscimos).

Assistência Médica e Odontológica e Seguro de Vida

§11- A Empresa oferecerá ao empregado a adesão a plano de saúde por ela contratado, contemplando assistência médica e odontológica extensivo aos dependentes legais, bem como a adesão a apólice de seguro de vida em grupo.

I- O plano de saúde poderá prever que o empregado arcará com parte dos custos respectivos e com sua co-participação no valor das consultas e exames, ficando desde logo ajustado que o seguro de vida será integralmente custeado pela Empresa.

II- Para efeitos destes benefícios, consideram-se dependentes legais: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos até 21 anos ou até 24 anos, estes últimos desde que estudantes de nível superior, mediante comprovação, assim como os filhos portadores de deficiência mediante apresentação de declaração do INSS e atestado do médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

III- Os valores correspondentes ao plano de saúde e ao seguro de vida em grupo não serão considerados como salário para qualquer efeito legal.

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa fornecerá aos empregados *onshore* auxílio refeição/alimentação cobrindo 22 (vinte e duas) refeições por mês, com valor unitário de R$25,00 (vinte e cinco reais), bem como cesta alimentação a todos os empregados no valor de R$310,00 (trezentos e dez reais), ambos mediante desconto em folha de pagamento, atualmente, de R$1,21 (um real e vinte e um centavos), totalizando, atualmente, o desconto, em folha de pagamento, de R$2,42 (dois reais e quarenta e dois centavos) por mês, quando recebidos os dois.

I- O auxílio alimentação/cesta tem caráter assistencial e não integra o salário do empregado para qualquer efeito legal.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 solicitado a participar de treinamento mandatório em dias de folga, será devido o pagamento como curso, conforme segue: *salário base + adicionais / 30 x 1 = valor do dia do curso*

I- O empregado *offshore*, admitido sem a qualificação necessária para exercício da função e que tiver os custos de tal qualificação arcados pela Empresa, compromete-se a permanecer na Empresa pelo período de, no mínimo, um ano após a admissão. Caso venha a se demitir antes deste prazo, o Empregado deverá ressarcir a Empresa do equivalente a 50% da despesa por ela incorrida, inclusive mediante desconto nas verbas rescisórias a que fizer jus.

Normas Disciplinares

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

§3- No caso de falta do empregado a embarque pré-determinado, ficará o Empregado sujeito ao pagamento de multa pela não utilização da vaga reservada para seu transporte, que ora é arbitrada no valor de R$500,00 (quinhentos reais) por falta, bem como o desconto dos dias de trabalho em que permanecer *onshore*, à espera de nova vaga, tudo sem prejuízo da aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

I- A Empresa poderá deixar de aplicar ao empregado as penalidades previstas no 'caput' se a falta for comunicada à Empresa com, ao menos, 3 (três) dias de antecedência e devidamente comprovado pelo empregado que decorreu de motivo de força maior.

§4- O disposto no §3 se aplica igualmente ao empregado que comparecer ao embarque em condições de saúde física e mental tais que sejam consideradas inadequadas pela Empresa, inclusive sob o aspecto da segurança dos demais ocupantes do transporte.

§5- A multa prevista no §3 também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

Alteração do regime de trabalho

§6- Quando houver alteração para o regime de trabalho *offshore,* a Empresa poderá remanejar o salário básico mensal do empregado que trabalha *onshore,* desde que o novo salário básico mensal, somado às vantagens a que fará jus, inerentes à sua nova condição de empregado *offshore*, resulte em remuneração maior ou igual ao que recebia quando trabalhava *onshore*.

I- Na hipótese de posterior retorno do empregado para o regime de trabalho *onshore*, seu novo salário básico mensal terá, no mínimo, o mesmo valor daquele percebido antes da alteração para o regime *offshore*, acrescido dos reajustes salariais que porventura tiverem ocorrido no período.

II- Na hipótese de posterior retorno do empregado para o regime de trabalho *offshore*, seu novo salário básico mensal terá, no mínimo, o mesmo valor daquele percebido antes da alteração para o trabalho em regime *onshore*, acrescido dos reajustes salariais que porventura tiverem ocorrido no período.

§7- Quando, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado *offshore*, com a redução ou supressão das vantagens inerentes a tal condição, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização, nos termos do art. 9º, parágrafo único, da Lei 5811/72.

I- A indenização de que trata o parágrafo anterior corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens inerentes à sua condição de empregado *offshore*, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime de revezamento ou de sobreaviso.

Desvio e Adaptação de Função

§8- Caso a Empresa, excepcionalmente, solicite ao empregado *offshore* que execute um trabalho em regime de trabalho *onshore*, durante o período em que estaria *offshore*, deverá o mesmo cumprir o horário dos demais empregados *onshore* e receberá sua remuneração como se estivesse em regime *offshore*, mas sem direito à folga, uma vez que não trabalhou no regime *offshore* no período.

§9- A execução eventual de um trabalho em regime *onshore* ou *offshore*, prevista neste instrumento, não caracteriza alteração do regime de trabalho, seja de caráter temporário, seja permanente, uma vez que se dará em caráter eventual e esporádico.

§10- Em razão do disposto nos arts. 468 e 469 da CLT, as alterações previstas nos §§ 6º e 7º desta Cláusula deverão contar com a anuência, por escrito, do empregado, a qual será enviada cópia ao Sindicato. A anuência não será exigível em casos especiais, nos quais a alteração seja medida recomendável, inclusive para a proteção do empregado, como, por exemplo, na hipótese de gestantes.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

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

I- Na ocorrência de acidente de trabalho *offshore*, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e prestará assistência ao empregado, conduzindo-o para atendimento médico urgente.

II- No caso de o acidente de trabalho ocorrer fora do ambiente de trabalho, mas durante o período de expediente, a Empresa, conforme previsto em lei, deverá ser informada, de modo a que possa emitir a CAT.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- O empregado que se encontra a um ano, ou menos, de se aposentar por tempo de serviço, e que tenha mais de cinco anos de trabalho ininterrupto na Empresa, terá estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto no caso de prática de falta grave ou extinção da atividade.

I- Para os fins do disposto no 'caput', o empregado deverá comunicar à Empresa, por escrito, o início do período previsto à aquisição do direito.

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 trabalhadores *offshore* será de revezamento de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

§2- A jornada semanal dos empregados em regime *onshore* será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando a Empresa desde logo autorizada a dispensar o trabalho aos sábados, com a consequente compensação mediante o aumento da jornada de trabalho diária de segunda a sexta-feira, conforme acordo individual a ser celebrado, no qual serão indicados os horários respectivos.

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 conforme as normas de segurança e medicina do trabalho em vigor.

Prevenção Álcool e Drogas

§2- É proibida a posse, transporte ou consumo, a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas no local de embarque e desembarque, local de trabalho e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa, ficando o empregado sujeito à aplicação das penalidades disciplinares cabíveis, inclusive dispensa.

I- A proibição prevista no 'caput' tem por finalidade garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, considerado que o descumprimento dessas obrigações por parte do empregado importa em risco efetivo para os demais empregados e instalação da Empresa, tendo em vista a natureza do trabalho e o local em que se desenvolve. Nesse contexto, poderá a Empresa, inclusive, realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, ficando sujeito às penalidades cabíveis, inclusive dispensa do empregado que se recusar a realizá-los ou for flagrado nesses testes e exames.

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

§3- Caberá à Empresa organizar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, na forma estabelecida pela CLT e demais normas aplicáveis, inclusive a Norma Regulamentadora – NR 30 do Ministério do Trabalho e Emprego, que contribuirá para o estabelecimento de ações preventivas, minimizando os riscos do ambiente do trabalho.

Atestados Médicos e Acidente do Trabalho

§4- Para efeito de abono de faltas, somente serão aceitos atestados médicos emitidos pelo médico/empresa responsável pelo Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional da Empresa ou pelos órgãos oficiais de saúde.

I- Os atestados emitidos por médicos particulares, credenciados ou não pelo plano de saúde oferecido ao empregado na forma prevista neste acordo, somente serão aceitos se deles constar o CID (Código Internacional de Doenças) e se forem avaliados pelo médico/empresa responsável pelo Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional da Empresa, o qual analisará o resultado dos exames e o parecer do médico, opinando pelo abono ou não.

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

III- Os dias de afastamento do empregado, desde que não excedam 15 (quinze) dias, serão remunerados normalmente. Passado esse período, a remuneração do empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da legislação previdenciária.

IV- O empregado não terá direito a folga correspondente ao período em que estiver afastado do trabalho em razão de doença.

§5- A Empresa fornecerá ao empregado os documentos da Empresa que se fizerem necessários para a obtenção de benefícios junto à previdência social.

Exames Médicos

§6- Uma vez comunicado, pela área da Empresa de Segurança e Saúde Ocupacional, da respectiva data de vencimento, o empregado deverá se submeter aos exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela legislação aplicável, inclusive as Normas Regulamentadoras – NR-7 (PCMSO) e NR-30 do Ministério do Trabalho e Emprego. O não cumprimento da obrigação sujeita o empregado a punições disciplinares.

§7- Fica o empregado obrigado a se submeter ao exame demissional até a data de homologação da rescisão de seu contrato de trabalho, caso o seu último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§8- 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 sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção do Sindicato e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o término do mandato, exceto por falta grave ou na extinção da atividade.

I- Para os fins do disposto no 'caput', o Sindicato comunicará, por escrito, à Empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido.

II- A Empresa indicará ao Sindicato um representante, que atuará como interface para assuntos que envolvam questões sindicais.

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 pertencentes à categoria diferenciada.

Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição

§3- Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, a qual deverá ser manifestada, 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 do Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados através de documento que será encaminhado à 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 será dado ao empregado por 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- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados na Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 04 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO

Cumprimento do Acordo Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas ora pactuadas.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação parcial ou total deste Acordo Coletivo será promovida em conformidade com o art. 615 da CLT.

Descumprimento do Acordo 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 da vigência do presente Acordo Coletivo serão iniciadas as negociações visando à sua repactuação e/ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

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

Outras Disposições

§6- O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Empresa acordante, a OSX Serviços Operacionais Ltda., abrangerá a categoria de empregados das empresas que prestam serviços nas plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar ou em embarcações de auxílio à atividade de Prospecção e transporte de Petróleo e seus derivados, inclusive a equipe de apoio administrativo da OSX Serviços Operacionais Ltda.

§7- Excluem-se do presente acordo os funcionários 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 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

CARLOS EDUARDO SARDENBERG BELLOT
DIRETOR
OSX SERVICOS OPERACIONAIS LTDA.

LUIZ EDUARDO GUIMARAES CARNEIRO
DIRETOR
OSX SERVICOS OPERACIONAIS LTDA.