ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000306/2010
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/02/2010
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054066/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46670.003091/2009-90
DATA DO PROTOCOLO: 14/12/2009

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). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

TEEKAY PETROJARL PRODUCAO PETROLIFERA DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 08.258.193/0001-97, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). DENNIS LAW;

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 2009 a 31 de agosto de 2010 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 2009, a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de 5% (cinco por cento) sobre o salário base praticado em agosto de 2009.

I- A Empresa praticará o salário inicial mínimo de R$900,00 (novecentos reais), que vigorará a partir de 01 de setembro de 2009 até 31 de agosto de 2010.

II- A Empresa garante a aplicação do salário inicial mínimo previsto no item I, vigente na data de

admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do Acordo Coletivo.

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, que incidirão sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade.....	30.00%
Adicional Noturno.....	26.00%
Adicional Repouso Alimentação (HRA)...	32.50%
Horas jornadas.....	41.60%
Total.....	130.10%

Das Horas Extras

§2- A empresa restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade. A empresa pagará as horas suplementares trabalhadas da seguinte forma:

I- As horas extras dos trabalhadores, *onshore* e *offshore* serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando laboradas de segunda a sábado.

II- As horas extras dos trabalhadores *onshore* e *offshore* serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), quando laboradas aos domingos e feriados, devendo ser observado o previsto abaixo:

III- As horas extras dos trabalhadores *onshore* serão calculadas da seguinte forma:

a) para os trabalhadores administrativos com carga horária de 40 horas semanais será: (salário base + adicionais) / 200 acrescido de 50% (de segunda a sábado); e/ou (salário base + adicionais) / 200 acrescido de 100% (domingos e feriados).

b) para os trabalhadores onshore com carga horária de 44 horas semanais será: (salário base + adicionais) / 220 acrescido de 50% (de segunda a sábado); e/ou (salário base + adicionais) / 220 acrescido de 100% (domingos e feriados).

IV- As horas extras dos trabalhadores *offshore* serão calculadas da seguinte forma: (salário base + adicionais) / 180 acrescido de 50% (de segunda a sábado); e/ou (salário base + adicionais) / 180 acrescido de 100% (domingos e feriados).

§3- As horas extraordinárias previstas neste acordo, 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 artigo 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no artigo 61 do mesmo diploma.

Dobra

§4- 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 titulo de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***(salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2).***

I-Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***(salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.5).***

II- Fica convencionado entre as partes que o empregado que der atestado médico após a realização da dobra, o período trabalhado será considerado folga, e conseqüentemente não terá a dobra indenizada, exceto nos casos de acidente, doença e ASO inapto, devidamente comprovados.

Feriado

§5- Os feriados nacionais não poderão exceder a 09 por ano, a saber: 1º de janeiro, 21 de abril, sexta feira da paixão, 01 de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, quando trabalhados a bordo, serão remunerados 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 será considerado feriado para todos os trabalhadores nas bases de apoio e unidades operacionais e será pago adicional de 50% (cinqüenta por cento).

Auxílio Transporte

§6- A Empresa fornecerá aos seus empregados, passagem rodoviária ou aérea observando o endereço da residência declarado no ato da admissão, devendo o empregado manter seus dados cadastrais atualizados junto ao departamento de logística da Empresa.

§7- A Empresa fornecerá ao trabalhador onshore, vale transporte na forma da Lei, com a participação do empregado no valor de R$ 1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

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

Auxílio Saúde

§9- 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.

I- Para efeito deste benefício, consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos maiores até 21 (vinte e um) anos desde que não tenham rendimentos ou até 24(vinte e quatro) anos desde que estejam cursando ensino superior, os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e atestado médico do SUS, e os tutelados por determinação judicial.

§10- Fica acordado que a partir deste instrumento alguns serviços serão implementados no plano de assistência médica, além dos já previstos nas condições gerais e atuais.

I- Os serviços implementados (Coberturas adicionais) são:

a) Acompanhante para paciente internado de qualquer idade
b) Fonoaudiologia limitada a 24 sessões/ano sem limite de idade
c) Cirurgia refrativa (miopia) independente do grau de refração
d) Psicanálise limitada em 20 sessões/ano sem limite de idade

Seguro de Vida

§11- A Empresa fornecerá seguro de vida em grupo para seus empregados, sem ônus, cujo valor será de 10 (dez) vezes o valor do salário base para os funcionários onshore, e 10 (dez) vezes o valor do salário base mais adicionais para funcionários offshore.

Auxílio Alimentação

§12- A Empresa fornecerá "Cartão Sodexho Alimentação" no valor de R$250,00 (duzentos e cinqüenta reais) para todos os funcionários, com participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Ajuda de Custo

§13- A Empresa pagará a todos os seus empregados offshore, ajuda de custo no valor de R$70,00 (setenta reais), depositados mensalmente em Cartão Sodexho, a título de reembolso de despesas com alimentação.

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- Os empregados participarão dos cursos programados pelo departamento de treinamento da empresa. Quando coincidir com o dia de folga, o empregado terá direito ao respectivo pagamento, conforme demonstrativo abaixo: ***salário base + adicionais / 30 x número de dias de curso x 1,5.***

§2- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e cursos de língua estrangeira, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na Empresa pelo período de 24 (vinte e quatro) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, discriminado da seguinte forma:

Saída da Empresa	*Percentual de Ressarcimento*
Antes da conclusão do curso	100%
Da conclusão até o final do 6º mês	100%
Do 7º até o final do 12º mês	75%
Do 13º até o final do 18º mês	50%
Do 19º até o final do 24º mês	25%
A partir do 24º mês de conclusão	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.

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 RTA da vaga ora reservada e demais custos de reserva de hotel, alimentação e logística (transporte rodoviário ou transporte aéreo), podendo ser descontado em seu pagamento.

I- O pagamento da multa e os custos previstos no parágrafo acima, não eximem 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, após poderá ser dispensado por justa causa.

Desvio e 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, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§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 de substituição, de acordo com a folha-de-ponto, com pré-aprovação do OIM e da Gerência de Operações.

§7- Caso o empregado por motivos diversos não embarque deverá prestar seus serviços em regime *onshore* cumprindo a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais prevista neste instrumento. Neste caso o empregado receberá o salário contratual acrescido dos adicionais previstos (remuneração mensal normal), porém as folgas serão as mesmas previstas no regime *onshore*.

I- Se o motivo do não embarque for por problemas de saúde ou semelhante a Empresa poderá a seu critério dispensar o empregado do trabalho ou mantê-lo em carga horária semanal ou mensal reduzida sem que isto configure novação das obrigações do contrato de trabalho.

Transferência do Regime de Trabalho

§8- Os empregados serão admitidos inicialmente no regime *onshore* podendo exercer suas funções no regime *offshore*, desde que recebam os adicionais previstos no presente acordo.

§9- Caso seja necessário a alteração do regime de *offshore* para o regime *onshore* com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos na Lei 5.811/72, será assegurado ao empregado o direito à percepção de uma indenização que corresponderá a um só pagamento igual à média das vantagens previstas na Lei 5.811/72, percebidas nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de permanência do regime de revezamento ou de sobreaviso.

I- Na hipótese da mudança do empregado do regime *offshore* para o regime *onshore*, este deverá cumprir a carga horária de trabalho prevista no presente acordo para os empregados do regime *onshore* (horário administrativo).

§9- A Empresa garante que o trabalho eventual, realizado no regime *offshore* será pago considerando as vantagens específicas e seus reflexos, e concedidas às folgas inerentes, proporcional ao número de dias neste regime.

I- Considera-se eventual o trabalho realizado no regime citado no parágrafo anterior cuja média anual seja inferior a 10 (dez) dias/mês.

§10- Os empregados ocupantes de cargos de gerência, diretoria ou assemelhados, em virtude de ausência de habitualidade de embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§11 - Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação médica do anexo 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- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedido aos acidentados no trabalho, desde que a doença seja contraída pelo exercício do atual emprego e seja comprovada pelo órgão de saúde da Empresa ou da Previdência Social. Assegura também, ao empregado acidentado no trabalho, o emprego e salário, por 01 (um) ano a partir de cessação do auxilio doença acidentária.

Estabilidade à Aposentadoria

§12- 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, devendo o empregado comunicar à Empresa, 12 (doze) meses antes, o início do período aquisitivo do direito a aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- Ficam convencionados dois regimes de trabalho:

a) Onshore – Neste regime a empresa manterá a carga horária de 40 (quarenta) horas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o caso, com o total de horas mensais (THM) de 200 e 220, respectivamente.

I- Os empregados com a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais terão direitos de duas folgas semanais preferencialmente aos sábados e domingos.

II- Os empregados com a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais terão direitos de uma folga semanal preferencialmente aos domingos.

b) Offshore – Neste regime será observado 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.

§2- A Empresa considerará como de efetivo trabalho somente o dia em que o empregado comparecer ao embarque programado pela Empresa.

I- O dia de desembarque não será computado como dia de efetivo trabalho para os efeitos de folga e remuneratório.

§3- O regime de trabalho offshore de 14 dias de trabalho por 14 dias de folga, estabelecido na Lei 5.811/72, poderá ser flexibilizado em casos extremamente excepcionais, com a aplicação do regime de trabalho de 21x21 ou 28x28 dias. Estes dois últimos regimes serão aplicados por necessidade operacional e estando sujeita a anuência expressa do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

I- A flexibilização da jornada de trabalho não implicará no pagamento de qualquer remuneração extra ao empregado, tendo em vista que lhe será garantida a quantidade de folgas correspondentes aos dias trabalhados.

§4- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, 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 Jornada de Trabalho

§5- A Empresa esta autorizada a celebrar acordos individuais de compensação ou prorrogação de horários com os empregados que laboram em regime onshore.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança

§6- 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.

Atribuições e Garantia aos Cipeiros

§7- A Empresa poderá, a seu critério, permitir a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, facilitando as ações preventivas e corretivas, visando a eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário de reuniões, devendo os membros da CIPA ser eleitos pelos próprios trabalhadores sem participação da Empresa, gozando os mesmo da estabilidade prevista em Lei.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§8- 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, e poderá ser passível de demissão por justa causa o empregado que se recusar a realizar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos têm ciência da política antidroga adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§9- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e 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 do trabalho.

I- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa,

poderão enviar o atestado médico por fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

II- 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 e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque.

Exames Médicos

§10- 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 exame periódico, não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma encaminhá-lo para a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto para a demissão.

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

PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário)

§12- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial 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, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o termino do 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 01 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuição Sindical

§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 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, não cabendo este desconto aos empregados integrantes de categoria diferenciada.

II- O desconto da contribuição social, inclusive, da sindical, incidirá apenas sobre o salário-base, acrescido dos adicionais, 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, assegurando-lhes o direito de oposição ao referido desconto, na forma do Precedente Normativo n.º 119 do TST e do art. 545 da CLT, 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 do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§4- As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos 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 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

Regras para o Instrumento Coletivo

§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- 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 sua repactuação e/ou revisão.

Mecanismo de Solução de Conflitos

§5- A Justiça do Trabalho será a 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

§6- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§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.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

DENNIS LAW
GERENTE
TEEKAY PETROJARL PRODUCAO PETROLIFERA DO BRASIL LTDA.