

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2022/2024

Este Acordo Coletivo de Trabalho ("ACT") foi celebrado por:

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINENSE – SINDIPETRO-NF, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) 01.322.648/0001-47, situado na Rua Tenente Rui Lopes Ribeiro, 257, Centro, Macaé – RJ doravante denominado SINDIPETRO-NF

e do outro lado,

KN AÇU SERVIÇOS DE TERMINAL DE GNL LTDA, sociedade empresária limitada, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) nº 35.785.170/0001-03, com sede na Fazenda Saco Dantas, s/n – Zona Industrial 01 e 02 de Porto de Açu, São João da Barra – RJ, doravante denominada EMPRESA, apresentada neste ato por seu representante legal,

Este o presente Acordo Coletivo de Trabalho ("ACT") é regido pelas cláusulas e condições a seguir estipuladas.

CLÁUSULA 1 - DA REPRESENTAÇÃO

A EMPRESA reconhece o SINDIPETRO-NF como legítimo representante dos seus Empregados, comprometendo-se a zelar, cumprir e fazer com que se cumpram as cláusulas acordadas por meio da assinatura deste ACT.

CLÁUSULA 2 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As Partes fixam a vigência do presente o ACT no período de 1º de Junho de 2022 a 31 de Maio de 2024 e a data-base da categoria no dia 1º de Junho de cada ano-calendário.

Parágrafo Único Caso as negociações ultrapassem o período de vigência estipulado no *caput* da presente cláusula, haverá a prorrogação automática das cláusulas do presente ACT até a assinatura do próximo.

CLÁUSULA 3 – ABRANGÊNCIA

O presente ACT, aplicável no âmbito da EMPRESA, abrangerá a categoria dos Empregados da KN AÇU SERVIÇOS DE TERMINAL DE GNL LTDA com abrangência territorial em Campos dos Goytacazes-RJ e São João da Barra – RJ.

CLÁUSULA 4 – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Em 1º de Junho de 2022 a EMPRESA concederá a todos os seus Empregados um reajuste salarial na ordem de 11.73% com base no IPCA (acumulado Junho/2021 a Maio/2022), incidente sobre o salário bruto praticado em Maio de 2022.

Do adiantamento do 13º Salário na concessão das férias

CLÁUSULA 5 - 13º SÁLARIO

O artigo 2º, § 2º da Lei nº 4.749/65, que dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62, que prevê que o Empregado faz jus ao adiantamento da 1ª parcela do 13º salário por ocasião de suas férias, sempre que solicitar no mês de janeiro do

correspondente ano.

I O Empregado tem até o dia 31 de janeiro de cada ano para requerer que lhe seja pago, juntamente com a remuneração de férias, a 1ª parcela do 13º salário.

II Conforme previsto no art. 2º da Lei 4.749/65 o adiantamento da 1ª parcela do 13º Salário poderá ocorrer entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.

III O valor referente à 1ª parcela do 13º Salário correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário do mês anterior ao gozo de férias.

CLÁUSULA 6 – FÉRIAS

O Empregado e a EMPRESA poderão, conjuntamente, ajustar o gozo das férias em até 3 (três) períodos distintos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo Único É facultado aos Empregados o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, desde que esta opção seja de sua conveniência e expressamente manifestada neste sentido.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 7 - JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A jornada semanal dos Empregados internos é a de 40 (quarenta) horas semanais, conforme fixado, podendo, a critério da EMPRESA, haver compensação de jornada de trabalho.

Parágrafo 1 Os Empregados Operacionais, conforme definidos na Cláusula 8, II-b deste ACT trabalharão em escala de revezamento de 08x08 sendo (08 dias trabalhados por igual período de folga).

Parágrafo 2 As Partes estabelecem para os Empregados abrangidos pelo presente ACT que a remuneração das horas extraordinárias será de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal apurada sobre o valor do salário base acrescido do adicional de periculosidade, quando houver sua incidência.

Parágrafo 3 A EMPRESA poderá, independentemente de qualquer prerrogativa, optar em compensar as horas adicionais ou sobretempo, realizadas pelos Empregados, àquelas excedentes à jornada de 40 (quarenta) horas semanais e referentes às 02 (duas) horas extras diárias, se forem compensadas pela correspondente diminuição, em outro dia ou de forma pecuniária, de maneira que não excedam de um ano.

CLÁUSULA 8 – DAS HORAS EXTRAS

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 Empregados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sob sua remuneração regular, quando laboradas de segunda a sábado. E pagas com adicional de 100% (cem por cento) sob sua remuneração regular quando laboradas aos domingos e feriados, devendo ser observado o previsto no inciso II desta Cláusula.

II As horas extras dos Empregados serão calculadas da seguinte forma:

- a Para os Empregados Administrativos com carga de 40 (quarenta) horas semanais, as horas extras serão calculadas da seguinte forma: (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 Empregados definidos em escala de revezamento, as horas extras serão calculadas da seguinte forma: (salário base + adicionais) / 192 acrescido de 50% (de segunda a sábado); ou (salário base + adicionais / 192 acrescido de 100% (domingos e feriados).
- III As horas extras previstas neste ACT, somente serão realizadas em casos excepcionais, desde que autorizadas pela EMPRESA, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 2 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 do mesmo diploma.
- IV Para cálculo das horas extras a serem pagas junto com o salário do mês, serão consideradas as horas extra realizadas do 16º dia do mês anterior a 15º dia do mês atual.
- V O divisor de THM (total de horas mensais) para o cálculo das horas extras das escalas especiais de 12 horas será de 192 horas mensais e para as escalas normais de 40 horas semanais será de 200 horas mensais.

Prorrogação, redução e compensação da jornada de trabalho

CLÁUSULA 9 – BANCO DE HORAS

A EMPRESA instituiu com seus Empregados um sistema de compensação de horas excedentes trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente utilização pelo Empregado do saldo positivo de horas de trabalho em outro dia, com a supressão parcial ou total da jornada de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de Banco de Horas.

I Na hipótese de ser inevitável a permanência do Empregado no exercício da atividade laborativa para além da jornada normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, tal período será computado no Banco de Horas pela EMPRESA. Da mesma forma, na hipótese de saída antecipada, tal período também será computado no Banco de Horas pela EMPRESA.

II Na hipótese de saldo positivo, o Empregado terá o direito de ter sua jornada reduzida ou suprimida em compensação posterior. Se a compensação não for realizada, a EMPRESA será obrigada a realizar o pagamento das horas extras não compensadas. Na hipótese de saldo negativo, o Empregado terá a obrigação de cumprir o montante de horas correspondentes, a ser compensado posteriormente, por determinação da EMPRESA, sob pena de desconto das respectivas horas não compensadas.

III Para cada hora extraordinária ou fração superior ao mínimo de tolerância legal laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora ou o equivalente da fração adicional. Para cada hora ou fração superior ao mínimo de tolerância legal laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar

o direito de reduzir 2(duas) horas de um dia comum, ou o dobro da fração de um dia comum.

IV O início do regime de compensação de horas será computado a partir da data em que os Empregados forem liberados do trabalho, e compreenderão horas ou dias de trabalho.

V A duração do Banco de Horas não poderá ser superior a 12 (doze) meses, e a compensação deverá ser realizada em até, no máximo, 12 (doze) meses. Ao final de cada período, não havendo compensação das horas, a EMPRESA deverá pagar o número de horas não compensadas ao Empregado, com adicional previsto neste instrumento.

VI Na hipótese de rescisão do Contrato de Trabalho dos Empregados por iniciativa da EMPRESA, exceto por justa causa, sendo o Empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do Contrato de Trabalho por iniciativa do Empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

VII Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o Empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

Parágrafo 1 A EMPRESA poderá instituir com os Empregados acordo de compensação das horas do Banco de Horas, possibilitando assim, a compensação de feriados e dias pontes, ocorridos as terças e quintas feiras. A EMPRESA poderá, também, e com a anuência dos Empregados, movê-los para as segundas e/ou sextas-feiras, compensando as horas correspondentes dos dias alternados,.

Parágrafo 2 As Partes acordam neste instrumento que não será considerado como tempo de serviço à disposição da EMPRESA para efeito de apuração de carga horária do Empregado e conseqüentemente para fins remuneratórios, o intervalo de tempo no decurso da jornada de trabalho, entre períodos de trabalho contínuos, destinado a descanso e/ou alimentação do Empregado.

CLÁUSULA 10 - SOBREAVISO.

Considera-se em sobreaviso o Empregado que seja privado da sua liberdade de locomoção, permanecendo em sua residência, a pedido da EMPRESA, em regime de plantão ou equivalente, aguardando, a qualquer momento, potencial chamado para o serviço durante o período de descanso.

Parágrafo 1 O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela EMPRESA ao Empregado, sem restrição de locomoção, não caracteriza o regime de sobreaviso.

Parágrafo 2 A remuneração das horas de sobreaviso será paga à razão de 1/3 da hora normal do Empregado, multiplicado pelo número de horas que ele permaneceu à disposição da EMPRESA, nos termos do artigo 244, §2º da CLT. Se o Empregado for acionado, receberá horas extras correspondentes ao período efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 11 - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DA JORNADA

Nos termos da Portaria de n. 373, MTE/2011, a EMPRESA está autorizada a adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria de n. 1.510 MTE/2009,

não estando obrigada à emissão dos papéis diários de entrada e saída, diante da questão socioambiental.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 12 – REFEIÇÃO, VALE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fornecerá Auxílio Alimentação no valor total de R\$ 1.580,00 (mil, quinhentos e oitenta Reais), conforme se segue:

- a “Cartão Refeição” no valor mensal de R\$ 880,00 (Oitocentos e oitenta reais) para todos os Empregados, com participação do Empregado no valor de R\$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.
- b “Cartão Alimentação” no valor de R\$ 700,00 (Setecentos 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.

Parágrafo 1 Tanto o Cartão Refeição quanto o Cartão Alimentação terão a participação do Empregado no valor de R\$ 1,00 (um Real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

Parágrafo 2 Mediante acordo entre a EMPRESA e o Empregado, os valores do Cartão Refeição e do Cartão Alimentação poderão ser redistribuídos, mas limitado ao valor total do Auxílio Alimentação indicado no caput desta cláusula.

Parágrafo 3 O fornecimento de Cartão Refeição e do Cartão Alimentação pressupõe o cumprimento do intervalo de refeição, nos termos do art. 71 da CLT.

CLÁUSULA 13 – FERIADO

Os feriados oficiais não poderão exceder ao total de 10 (dez) por ano, a saber: 1º de janeiro, Terça Feira de Carnaval, Sexta Feira da Paixão, 21 de abril, 1º de Maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. Quando os Empregados forem designados para trabalhar nestes dias, serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento) da remuneração normal.

Parágrafo 1º Observar-se-á o início da escala para fins de verificação de jornada laborada em dia útil ou feriado. Na hipótese em que a jornada/escala seja iniciada em dia de feriado serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento)

CLÁUSULA 14 - DA TROCA DE FERIADOS E PONTES

Na forma da cláusula 611-A, XI da CLT, faculta-se à EMPRESA trocar o dia do feriado por outro dia útil, na proporção de 01 (um) dia de feriado trabalhado por 01 (um) dia útil descansado.

Parágrafo 1 Conforme estabelecido na Cláusula 9, §1º de ACT, quando conveniente, fica autorizada a EMPRESA a conceder “pontes” para prolongar os feriados e/ou finais de semanas.

Parágrafo 2º Compete à EMPRESA dar ciência aos Empregados acerca de troca de feriados e pontes com antecedência prévia mínima de 05 (cinco) dias.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 15 - VALE TRANSPORTE

A EMPRESA se compromete a fornecer Vale-Transporte a todos os seus Empregados, na forma da legislação em vigor.

Parágrafo 1 A EMPRESA, a seu critério, em vez de fornecer Vale- Transporte, poderá fornecer condução para os seus Empregados, mesmo na ocorrência de regular transporte coletivo de passageiros, não sendo tal percurso considerado como hora *in itinere*.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA 16- PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

A EMPRESA implantará planos de saúde e odontológico em favor de seus Empregados em atividade, por empregado, na modalidade definidas pela EMPRESA e por ela custeada. A EMPRESA não estará obrigada a permitir upgrade de plano para os Empregados, mesmo que esses se disponham a custear eventuais diferenças.

Parágrafo 1 O plano de saúde e o plano odontológico têm natureza social, razão pela qual seu custeio total pela EMPRESA não será considerado para quaisquer outros fins.

Parágrafo 2 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 Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e atestado médico do Sistema Único de Saúde (SUS), e os tutelados por determinação judicial.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Aviso Prévio

CLÁUSULA 17 - AVISO PRÉVIO

A EMPRESA poderá isentar do cumprimento do aviso prévio os Empregados dispensados sem justa causa.

Normas de Pessoal e Estabilidades

CLÁUSULA 18- ESTABILIDADE MATERNA

Fica assegurado à Empregada, após o retorno da licença maternidade, o prazo de 60 (sessenta) dias de estabilidade provisória, só podendo ocorrer sua dispensa por justa causa ou mútuo acordo e, nesse caso, será obrigatória à concordância do SINDIPETRO-NF.

CLÁUSULA 19 - ESTABILIDADE PATERNA

Ressalvada a hipótese de justa causa, a dispensa do Empregado só poderá ocorrer após 30 (trinta) dias, contados do dia do nascimento de seu filho.

CLÁUSULA 20 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego, quando faltar ao Empregado 01 (um) ano para obtenção de sua aposentadoria integral por tempo de contribuição. Decorrido o prazo da

aposentadoria e não tendo o Empregado feito uso desse direito, o Empregado perderá a estabilidade aqui tratada.

CLÁUSULA 21 - REGIME DE TURNO DE REVEZAMENTO

O desenvolvimento das atividades dos Empregados operacionais ocorrerá da seguinte forma:

I Durante a vigência deste ACT a EMPRESA realizará a jornada composta por 4 (quatro) turmas de trabalho no regime de 12h. de trabalho por 12h. de descanso.

II O Empregado trabalhará 8 (oito) dias em turno de 12h (no horário de 8h. às 20h ou horário de 20h. às 8h). Após esses dias, o empregado descansa 8 (dias) e assim sucessivamente.

Parágrafo único Quando necessário, em casos de operação em andamento no Porto, a escala poderá mudar provisoriamente para atendimento às operações, sem ônus para o Empregado.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional e Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA 22 – EPI

A EMPRESA se compromete a fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI) quando necessário e a dar a instrução devida sobre o seu uso. Os Empregados deverão utilizar os EPIs na forma determinada, cientes de que a não utilização ou utilização inadequada ensejarão punições (advertência, suspensão, demissão por justa causa).

Em caso de doença súbita ou acidente, a EMPRESA providenciará para que o Empregado afetado seja transportado para o hospital local e/ou hospital coberto pelo plano de assistência médica oferecido pela EMPRESA, conforme aplicável, e do hospital para o seu local de residência, se, na alta hospitalar, o Empregado estiver impossibilitado de se locomover devido ao seu estado de saúde.

Uniforme

CLÁUSULA 23 – UNIFORMES

Quando o uso do uniforme for exigido, a EMPRESA deverá fornecer, gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes aos Empregados, que ficarão na obrigação de devolvê-los quando do recebimento de novos uniformes. Na hipótese de não devolução do uniforme recebido por parte do empregado, poderá a EMPRESA reter um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do custo de aquisição do mesmo do salário do Empregado responsável.

CLÁUSULA – 24 Exames Médicos

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 sua rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

I O prazo de 90 (noventa) dias do exame periódico, não se aplica caso o Empregado 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.

II Se a realização dos exames periódicos ocorrer nos dias das folgas do Empregado, esses dias não serão remunerados como folga indenizadora ou dobra.

Parágrafo 1 A EMPRESA fornecerá ao Empregado atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência Social sempre que necessário e solicitado pelo Empregado.

CLÁUSULA 25 - PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO)

A EMPRESA fornecerá ao Empregado o PPP (no ato da homologação da rescisão do seu Contrato de Trabalho).

Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA 26 - FORMULÁRIOS PARA SINDICALIZAÇÃO

Quando a EMPRESA admitir os novos Empregados, ser-lhes-ão apresentados os formulários de opção a serem fornecidos pelo SINDIPETRO-NF, devendo ser preenchido, devolvido pelo Empregado e encaminhado ao SINDIPETRO-NF, mesmo que negativo.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA 27 - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPRESA permitirá acesso aos membros da Diretoria efetiva do SINDIPETRO-NF, em conformidade com a agenda contendo datas e horários das visitas, que deverão ser encaminhadas à aprovação da EMPRESA, vedadas a divulgação de material político, partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA 28 - COMUNICAÇÃO MENSAL DOS ADMITIDOS

A EMPRESA fornecerá mensalmente ao SINDIPETRO-NF a relação dos Empregados admitidos naquele mês, devendo constar a data de admissão.

CLÁUSULA 29 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

A EMPRESA se obrigará a homologar no SINDIPETRO-NF as rescisões dos Contratos de Trabalho de seus Empregados, que tenham mais de 1 (um) ano de emprego.

Parágrafo Único Caso o Empregado demitido não se faça presente à homologação no dia e hora determinados, ou havendo recusa no recebimento das parcelas, ou, ainda, havendo recusa do SINDIPETRO-NF à homologação da rescisão, compromete-se este último a fornecer, no ato, documento informando que a EMPRESA compareceu para a homologação e o dia em que isso ocorreu.

CLÁUSULA 30 - QUADRO DE AVISOS

A EMPRESA poderá permitir a fixação de quadro de aviso pelo SINDIPETRO-NF para comunicação de interesse da categoria profissional, vedada à divulgação de matéria política partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

Disposições Gerais

Descumprimento do ACT

CLÁUSULA 31 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DESTE ACT

Em caso de violação das cláusulas acordadas no presente ACT, o Sindicato dos Empregados notificará a EMPRESA, com ciência ao SINDIPETRO-NF, para regularizar a pendência no prazo máximo de 10 (dez) dias. Persistindo a violação, o SINDIPETRO-NF poderá aplicar multa de ½ (meio) salário base da categoria, por infração ou cláusula violada. Tal penalidade compensatória não excederá o valor da obrigação principal descumprida, e será revertida 50% (cinquenta por cento) em favor do (s) Empregado (s) prejudicado (s) e 50% (cinquenta por cento) para o SINDIPETRO-NF. Sem prejuízo do anterior, na hipótese de reincidência da violação, o SINDIPETRO-NF poderá acionar a EMPRESA na Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia.

Renovação/Rescisão do ACT

CLÁUSULA 32 - RENOVAÇÃO DO ACT

As Partes comprometem-se a dar início às negociações para revisão do presente ACT, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias e no mínimo 30 (trinta) dias antes do término da vigência do presente ACT, mantendo-se suas cláusulas e disposições, até que novo instrumento seja formalizado.

Outras Disposições

CLÁUSULA 33 – Filiação Sindical

Os Empregados da EMPRESA se tornarão associados ao SINDIPETRO-NF mediante a deliberação em Assembleia Geral, especialmente convocada para este fim, amplamente divulgada nos locais de trabalho, e observando o quórum da lei. No prazo de 45 (quarenta e cinco dias) dias a partir da referida Assembléia, durante o qual não será cobrada a mensalidade associativa dos novos associados, o Empregado poderá manifestar sua discordância da associação ao SINDIPETRO-NF, por escrito e diretamente à EMPRESA, cabendo a esta enviar cópia da manifestação ao SINDIPETRO-NF, assim respeitados os incisos IV e V do artigo 8º do Capítulo II da Constituição Federal.

Parágrafo 1 Observado o prazo referido no caput, os Empregados que não se manifestarem em discordância serão considerados associados ao SINDIPETRO-NF, para todos os fins de direito.

Parágrafo 2 A qualquer tempo o Empregado poderá, espontânea e individualmente, se desfilar, bastando o encaminhamento de correio eletrônico ao SINDIPETRO-NF, ou o comparecimento à sede ou delegacia sindical para exercer seu direito constitucional de desfiliação.

CLÁUSULA 34 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O SINDIPETRO-NF poderá, após ouvida a EMPRESA, propor Ação de Cumprimento na Justiça do Trabalho, na condição de substituto processual, em relação aos termos aprovados neste ACT .

Parágrafo 1 A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente ACT será em

conformidade com art. 615 da CLT.

Parágrafo 2 O presente ACT será inserido no Sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 3 As condições mais vantajosas praticadas pela EMPRESA prevalecerão sobre o presente ACT.

Parágrafo 4 A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do ACT, inclusive quando a sua aplicação.

E, assim, por estarem às Partes justas e convenientemente acordadas, assinam o presente ACT em 05 (cinco) vias de igual teor e para os devidos fins.

São João da Barra - RJ, 14 de Junho de 2022.

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO NORTE FLUMINESE
EIDER COTRIM MOREIRA DE SIQUEIRA
Diretor

KN AÇU SERVIÇOS DE TERMINAL DE GNL LTDA