ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Imprimir instrumento coletivo

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ002751/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/12/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059642/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.002918/2011-15
DATA DO PROTOCOLO: 08/12/2011

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

SBM JUBARTE OPERACOES MARITIMAS LTDA, CNPJ n. 09.265.631/0001-07, neste ato representado(a) por seu Administrador, Sr(a). CARLOS GERALDO EGYDIO RAMEH;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 7.4% (sete ponto quatro por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

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:

a) Adicional de Periculosidade	30.00%
b) Adicional Noturno	26.00%
c) Adicional de Intervalo Refeição	32.50%
d) Horas Acordadas (SINDITOB)	58.26%
e) Adicional de Sobreaviso	30.00%
Total	176.76%

§2- Os empregados que laboram em regime onshore poderão esporádica e transitoriamente trabalhar embarcados, quando for necessário ao desempenho de suas funções e/ou para fornecer apoio às unidades de produção dentro de suas respectivas especialidades, sem que isso importe em transferência e/ou alteração de seus respectivos regimes de trabalho.

I- Ao empregado onshore que realizar embarques esporádicos será assegurado o direito à percepção do adicional de periculosidade, no percentual de 30%.

III- O empregado onshore não fará jus a nenhum outro adicional ou benefício além daqueles estipulados neste §2, em razão da realização de trabalho embarcado de forma esporádica e transitória na forma desta cláusula.

Horas Extras

§3- As horas extraordinárias dos empregados que laborem em regime offshore, quando não

compensadas com folgas correspondentes, serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado e 100% (cem por cento) quanto laboradas aos domingos e feriados.

Salário base + adicionais / 180 = salário hora x 50% (hora extra realizada de segunda a sábado)

Salário base + adicionais / 180 = salário hora x 100% (hora extra - domingos e feriados)

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, 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 da CLT, do mesmo diploma legal.

INSTRUMENTO RECEBIDO NO MTE

II- Fica convencionado que as horas extras dos empregados administrativos somente serão realizadas, com a prévia autorização por escrito entre o empregado e o chefe imediato.

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 em dobro, inclusive a folga, obedecendo ao seguinte critério, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga: ***salário base + adicionais / 30 x n.º dias trabalhados e não folgados x 2.***

Feriado

§5- As partes anuem que os feriados nacionais: 01 de janeiro, terça-feira de carnaval, 21 de abril, sexta-feira da paixão, 01 de maio, segunda sexta-feira de agosto (dia do Trabalhador Offshore), 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro quando trabalhados a bordo e não compensados com folgas correspondentes serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

Cartão Alimentação/Refeição

§6- A partir de janeiro de 2012, inclusive, a Empresa fornecerá aos empregados que laborem em regime de trabalho onshore créditos mensais no valor de R$ 630,00 (seiscentos e trinta reais) em cartão eletrônico, a título de cesta alimentação/refeição. Até dezembro de 2011, inclusive, o valor desde benefício será de R$ 600,00 (seiscentos reais).

§7- A partir de Janeiro de 2012, inclusive, a Empresa fornecerá aos empregados que laborem em regime de trabalho offshore e que já recebem alimentação a bordo, créditos mensais no valor de R$ 200,00 (duzentos reais) em cartão eletrônico, a título de cesta alimentação complementar.

§8- A partir de Janeiro de 2012, inclusive, a Empresa fornecerá aos empregados que laborem em regime de trabalho offshore, créditos mensais no valor de R$ 80,00 (oitenta reais) em cartão eletrônico, a título de cesta refeição, destinada a ressarcir as despesas de alimentação dos empregados, quando em viagem de seus respectivos domicílios para Macaé e vice-versa, exceto para os empregados que receberem passagem aéreas.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§9- A cesta alimentação/refeição a que se referem os parágrafos acima será fornecida para os empregados ativos e não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), instituído pela Lei 6.321/76. Para os empregados que vierem a ser admitidos na Empresa e para os que se desligarem durante a vigência deste Acordo, será pago o valor proporcional ao número de dias trabalhados no mês da admissão e/ou do desligamento.

Auxílio Transporte

§10- A Empresa concederá passagem aérea para os empregados offshore que residirem a mais de 500 km do local de embarque ou para os empregados que tenham um tempo de deslocamento igual ou superior a 9:00 horas, caso tivessem que se deslocar de ônibus até o local de embarque. Aos demais empregados offshore, a Empresa concederá também passagem rodoviária interestadual, do local da residência do empregado até o local de embarque e vice versa.

I- Para efeito do benefício da passagem aérea, considera-se 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.

§11- 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

§12- A Empresa fornecerá aos seus empregados, plano de saúde compartilhado de assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo através de planos que melhor convier à Empresa, ficando pactuado que, se ultrapassado 70% (setenta por cento) do índice de sinistralidade será renegociado o plano de saúde para adequar os interesses das partes patronais e dos empregados.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA QUINTA - NORMAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Do Aviso Prévio

§1- Fica estabelecido que, em cumprimento ao disposto no art. 488 da CLT, em caso de demissão sem justo motivo por parte da empresa, o período de cumprimento do aviso prévio deverá compreender 07 (sete) dias trabalhados a bordo e 23 (vinte e três) dias subsequentes de folga do empregado.

I- A falta do aviso prévio por parte da empresa dará ao empregado o direito ao salário correspondente ao prazo legal do aviso prévio.

§2- Em caso de pedido de demissão por parte do empregado, o cumprimento do aviso prévio trabalhado a bordo será de 14 (catorze) dias, sem que faça jus à jornada reduzida prevista no art. 488 da CLT.

I- A falta do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado dará a empresa o direito de descontar o salário correspondente ao prazo legal do referido aviso.

§3- Considerando as necessidades e as peculiaridades do trabalho offshore, condição indispensável à execução do serviço a bordo dos navios e plataformas, em especial a necessidade de garantir a continuidade e normalidade operacional e as limitações existentes para a realização do embarque e desembarque dos empregados, fica estabelecido que o empregado que apresentar pedido de demissão durante o cumprimento da jornada de trabalho a bordo somente será desembarcado na data previamente programada pela empresa para a realização do transporte regular dos demais empregados, sem prejuízo do cumprimento do disposto no §2 desta Cláusula, ressalvados os casos de emergência e de força maior devidamente comprovados.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA SEXTA - RELAÇÃO COM OS EMPREGADOS

Qualificação e Formação Profissional

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§1- Caso o empregado seja requisitado pela Empresa para realizar cursos de treinamento e qualificação nos dias de folga, os dias serão pagos sobre o salário base, calculado na fração de 1/30 por dia de treinamento.

I- Não obstante o disposto sobre o curso de treinamento e qualificação, a Empresa patrocinará o custo total do curso e ficará com os certificados originais, contudo liberará cópias autenticadas mediante requisição do empregado, bem como, providenciará hotel, refeição e transporte.

§2- O empregado que fizer curso de especialização profissional ou de pós-graduação custeado pela Empresa, se compromete a permanecer na Empresa após sua conclusão, no mínimo, o mesmo período da duração do referido curso, comprometendo-se ainda a dar suporte técnico especializado a Empresa, sob pena de, caso venha rescindir seu contrato de trabalho antes do prazo estabelecido, ressarcirá a Empresa os custos e despesas proporcionais ao tempo restante, dividido pelo valor pago pela Empresa.

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. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa arcará com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

§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 justificado e comprovado através de documento. O empregado que não comprovar documentalmente a razão pela falta ao embarque, sofrerá a penalidade da multa cobrada pela RTA da vaga ora reservada.

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.

§5- Os empregados da Empresa se comprometem durante o pacto laboral e a qualquer tempo futuro, a não fazerem uso nem expor a quem quer que seja, informações confidenciais de sua empregadora, no que tange a seus negócios, know-how, técnicas, tecnologia, documentos protegidos pela Lei de sigilo comercial, fiscal, bancário ou de qualquer outra modalidade, não podendo ainda, fornecer dados sobre clientes, fornecedores, empresas concorrentes ou até de seus colegas empregados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Transferência do Regime de Trabalho

§6- A Empresa poderá remanejar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham 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, o que não exigirá sua anuência, 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.

§7- 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 superior que o total recebido 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, o que não exigirá sua anuência, 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.

§8- Em razão do disposto nos arts. 468 e 469 da CLT, as transferências previstas neste instrumento, somente serão aplicadas se houver a anuência por escrito do empregado, manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

§9- Fica acordado que em caso de necessidade de mão-de-obra de uma unidade marítima e disponibilidade da mesma mão-de-obra em outra, a Empresa poderá transferir o empregado entre as unidades marítimas, promovendo-se a anotação pertinente.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

§2- A permanência em serviço no regime de turnos, com jornada de 12 (doze) horas, não gera para o empregado direito à percepção de qualquer adicional – seja a título de trabalho extraordinário, trabalho noturno ou repouso semanal remunerado, além daqueles já previstos neste instrumento.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

Remuneração de Férias

§1- As férias dos empregados serão concedidas nos termos dos artigos 129 e seguintes da CLT e 7º, inciso XVII, da CF.

I- Fica acordado que por ocasião das férias, o trabalhador offshore receberá 1/2 (um meio) ao invés de 1/3 (um terço) conforme determina a lei, desde que tenha 100% (cem por cento) de freqüência nos últimos 12 (doze) meses que antecedem o período aquisitivo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA NONA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho e 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.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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. Contudo, todos os empregados da Empresa devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, cujo descumprimento do uso de EPI's ou inobservância dessas normas caracterizará falta do empregado.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§3- É proibida a posse, transporte ou consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta à inobservância desta norma.

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 antidrogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§4- 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 quando 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.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de até 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, em conformidade com a Portaria Executiva nº. 3291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego, e, o período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- 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 comparecerem a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá aos empregados o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Exames Médicos

§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 180 (cento e oitenta) dias.

RELAÇÕES SINDICAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade acima prevista.

Contribuições Sindicais

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§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 empregados 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.

Sindicalização

§3- 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 à 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

§4- O aviso de dispensa deverá ser escrito especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§5- As homologações das rescisões dos contratos de trabalhos 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 a 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 pactuadas no presente acordo coletivo.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 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 do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a 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- As condições de trabalho ora ajustadas, vigoram no prazo assinado para o presente acordo, não integrando de forma definitiva os contratos de trabalho, conforme previsão do Enunciado n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho.

§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.

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 GERALDO EGYDIO RAMEH
ADMINISTRADOR
SBM JUBARTE OPERACOES MARITIMAS LTDA