

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001389/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/08/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR038996/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 47427.001777/2011-13
DATA DO PROTOCOLO: 27/07/2011

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

SOLLAXNEWS SHIPS SERVICE LTDA., CNPJ n. 05.067.402/0001-27, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). PAULO ALVES CARDOSO;

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 julho 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 setembro/2011 a Empresa concederá aos seus empregados um reajuste salarial de 8,5% (oito vírgula cinco por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

I- A Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial concedido espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data base 01/09/2010 a 31/08/2011 ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência e equiparação salarial.

<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerim...> 5/9/2011

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 offshore (regime misto), que incidirão sempre sobre o salário-base e de forma não cumulativa, da seguinte forma:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional de Sobre Aviso	20,00%

§2- Fica acordado que em caso de embarque de empregado em regime offshore (misto) de trabalho, este receberá o adicional de periculosidade de forma integral e o adicional de sobre aviso proporcional ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

I- Na hipótese do empregado desembarcar no final de semana ou feriado, a folga só será contabilizada no primeiro dia útil subsequente ao desembarque.

Das Horas Extras

§3- As horas extras dos trabalhadores serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

I- As horas extraordinárias previstas no presente acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 01 (uma) hora extra diária para os trabalhadores onshore e 02 (duas) horas extras para os trabalhadores offshore, conforme disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses estabelecidas no art. 61 da CLT do mesmo diploma legal.

Dobra

§4- Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional por motivo de força maior, o empregado offshore poderá ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: **salário base + adicionais / 30 dias = 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 2.**

Feriados

§5- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 07 (sete) ao ano, quando trabalhados a bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a 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. Caso o trabalhador esteja embarcado o feriado será pago com adicional de 100% (cem por cento).

Auxílio Saúde

§6- A Empresa fornecerá exclusivamente ao trabalhador Assistência Médica e Odontológica com a participação do empregado no percentual de 10% (dez por cento), do valor do plano, com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Seguro de Vida

§7- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo, com a participação do empregado no valor de 1,00 (um real), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§8- A partir de 1º de agosto, a Empresa fornecerá aos empregados ticket refeição com valor unitário de R\$12,00 (doze reais), exclusivamente aos dias efetivamente trabalhados, com a participação do empregado no valor de R\$1,20 (um real e vinte centavos) por dia de refeição, com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho, não sendo considerado como salário in natura.

I- Os trabalhadores em regime offshore (misto) de trabalho por receberem refeição a bordo, não receberão o cartão alimentação, entretanto, quando estiverem laborando no regime onshore, estes receberão permissão para almoçar nos restaurantes credenciados pela Empresa.

II- No caso de viagem, os trabalhadores em regime offshore (misto) de trabalho, terão o reembolso das despesas gastas com refeição até o limite mencionado no caput supra, mediante comprovação através de nota fiscal ou cupom fiscal.

§9- A Empresa fornecerá aos empregados café da manhã e da tarde nos horários de 7:15 a 7:30 e de 15:00 a 15:15 exclusivamente aos dias efetivamente trabalhados, sem ônus para o empregado.

Auxílio Transporte

§10- A Empresa concederá aos empregados administrativos e onshore vale transporte na forma da Lei, passagem rodoviária para os empregados em regime offshore (misto) de trabalho, ou vale combustível, para os empregados que utilizarem seus próprios veículos. Em ambos os casos serão descontados até 6% do salário base do empregado.

I- Os empregados em regime offshore (misto) de trabalho durante o período em que estiverem embarcados, não receberão o vale transporte ou vale combustível.

II- Fica convencionado também, que em caso de falta ao trabalho, será deduzido do vale transporte do empregado, os dias faltosos.

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- A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição

até a conclusão do curso, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses após a conclusão do curso. Caso venha demitir-se nesse período, o empregado ressarcirá a Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

Saída da Empresa	Percentual de Ressarcimento
Antes da conclusão do curso	10% do valor por cada mês de curso realizado
Da conclusão a 02 meses	80%
De 03 a 05 meses	60%
De 06 a 08 meses	40%
De 09 a 12 meses	20%
Após 12 meses	Isento

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

II- Em caso de rescisão do contrato do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato e ainda se houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

Normas Disciplinares

§2- 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 deverá arcar com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

§3- 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. A falta de comunicação ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado uma multa no valor de R\$350,00 (trezentos e cinquenta) reais, referente à multa cobrada pela RTA da vaga 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 rescisão do contrato de trabalho.

Responsabilidade Material

§4- Sempre que por dolo o empregado causar danos materiais ao empregador, este poderá ser ressarcido, desde que comprovada que a Empresa não concorreu para o evento nos termos do § 1º artigo 462 da CLT.

Desvio e Adaptação de Função

§5- Na hipótese da Empresa remanejar o empregado para treinamento, que implique no exercício de função superior, o mesmo perceberá o mesmo salário durante o período de treinamento que não poderá exceder a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Após esse período de acordo com a avaliação recebida, o empregado será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§6- Caso a Empresa remaneje um empregado para substituir temporariamente outro empregado e que implique no desempenho função superior, este, receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§7- Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

Estabilidade à Aposentadoria

§8- Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho, Duração e Horário

§1- A jornada de trabalho 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 jornada de trabalho dos empregados onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira, discriminado da seguinte forma: de 2ª a 5ª feira de 7:30 as 17:30h e as 6ª feiras de 7:30 as 16:30.

§3- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 244 da CLT. A simples utilização dos aparelhos, 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 remunerado.

Compensação de Jornada

§4- Compensação de feriados e dias pontes, na ocorrência de feriados entre terças feiras e quintas feiras, a Empresa poderá movê-los para as segundas e sextas feiras, respectivamente, assim como os dias e as horas em que o empregado for liberado pela Empresa, poderá ser compensado, desde que haja anuência do empregado.

Prorrogação e Redução da Jornada de Trabalho

§5- A Empresa fica autorizada a instituir, a qualquer momento, com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho, A este sistema de compensação, passa-se a denominar de banco de horas.

§6- O prazo do acordo de compensação não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final do prazo, não havendo a compensação das horas extras, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, de acordo com os adicionais da hora extraordinária estabelecido neste instrumento.

I- As horas extras desde que compensadas, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

§7- 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.

Banco de Dias

§8- As partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados offshore (embarque eventual), de forma que os dias trabalhados a bordo, conforme estabelecido no §2, I e §4 da cláusula quarta sejam compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 03 (três) meses, comprometendo-se a Empresa de realizar o pagamento dos dias trabalhados caso não sejam compensadas com as respectivas folgas.

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 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 segurança e 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.

Política de Prevenção a Álcool e Drogas

§2- É proibida a posse, transporte e 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 a inobservância desta norma, passível de demissão.

I- A Empresa tem o direito de colocar em prática sua política de prevenção ao uso de drogas e álcool, cuja finalidade é garantir a segurança de todos os empregados e a prevenção de acidente do trabalho, e poderá realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, e será passível de demissão o trabalhador que se recusar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos os empregados têm ciência da política de álcool e drogas adotada pela Empresa.

Atestados Médicos

§3- Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou médicos credenciados pelo SUS, 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 pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) 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, e os atestados médicos que não excederem 15 (quinze) dias serão remunerados com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após essa data, o empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

II- Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

§4- Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período. Para abonar o dia de trabalho, o empregado deverá comprovar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a necessidade da ausência ao trabalho de acordo com o Enunciado 95 do TST. Caso não o faça, as horas deverão ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

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

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§6- A Empresa fornecerá ao empregado 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.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo no prazo estabelecido pela Empresa.

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 até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, 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 à estabilidade.

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 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 subsequente 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 todos os empregados beneficiados por este acordo, o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente 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- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste 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, na qual será encaminhada a 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 deverá ser escrito, especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

§6- As homologações 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 - 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 à repactuação e/ou revisão do mesmo.

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- Excluem-se do presente acordo os empregados 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.

**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**

**PAULO ALVES CARDOSO
SÓCIO
SOLLAXNEWS SHIPS SERVICE LTDA.**