AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR021422/2008

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. **39.223.862/0001-19**, localizado (a) à Avenida Amaral Peixoto, 471, Sobrado, Miramar, Macaé/RJ, CEP 27.943-400, representado(a), neste ato, por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA, CPF n. 858.184.617-34, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 04/07/2008 no município de Macaé/RJ;

E

FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 02.348.740/0001-49, localizado (a) à Estrada São José e Imboacica, s/n, Imboassica, Macaé/RJ, CEP 27.925-540, representado(a), neste ato, por seu Gerente, Sr(a). ROSA VALERIA SAIB LOYOLA, CPF n. 761.610.487-87;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR021422/2008, na data de 18/11/2008, às 16:03:32.

Macaé / RJ, 15 de janeiro de 2009.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

ROSA VALERIA SAIB LOYOLA
Gerente
FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA.

MTE-SRT /RJ-SDT
CAEC FRIO
Proc 46.000 000343-09-29
Entrada 29/01/09

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2009

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:	RJ000099/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE:	09/02/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:	MR021422/2008
NÚMERO DO PROCESSO:	46670.000343/2009-29
DATA DO PROTOCOLO:	29/01/2009

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, CPF n. 858.184.617-34;

E

FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA., CNPJ n. 02.348.740/0001-49, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ROSA VALERIA SAIB LOYOLA, CPF n. 761.610.487-87;

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 1° de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009 e a data-base da categoria em 1° 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) **A EMPRESA signatária deste acordo reconhece o SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL – SINDITOB, como representante dos seus empregados que trabalham permanentemente na Plataforma Marítima no mar territorial brasileiro, unidades operacionais, bases de apoio e escritório, comprometendo-se as partes, a respeitar e cumprir integralmente as cláusulas aqui estabelecidas.** , com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

§1- Em 1° setembro de 2008, a Empresa concederá a todos os seus empregados um reajuste salarial na ordem de 7.15% (sete inteiros e quinze décimos percentuais), incidentes sobre o salário de agosto de 2008.

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, 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base e de forma não cumulativa, da seguinte forma:

Salário Base
Adicional de Periculosidade..... 30%
Adicional Noturno 26%
Adicional Intervalo (HRA)..... 32.50%

I- Fica estabelecido que o turno ininterrupto de revezamento do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, está plenamente atendido pelos turnos de revezamento previstos nos arts. 3.º e 4.º da Lei Federal n.º 5.811/72, e quando realizados, deverão ser remunerados com o pagamento de um adicional de 52% calculado sobre o salário-base, adicional este que equivale a 30 (trinta) horas extras mensais calculadas à razão de 100% (cem por cento) sobre o salário-base acrescido do adicional de periculosidade e do adicional noturno. Este adicional de 52% calculado sobre o salário-base denomina-se "horas-acordo".

§2- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore (embarque esporádico), este receberá os adicionais de periculosidade e noturno, referente ao período de trabalho efetivamente embarcado, não se incorporando estes à remuneração em virtude de seu caráter eventual e excepcional.

I- O empregado que trabalhar no sistema de embarque esporádico terá direito a um dia de folga para cada dia de trabalho embarcado, e caso permaneça embarcado por período superior a quatorze dias, este receberá a dobra prevista neste instrumento.

Das Horas Extras

§3- As horas extraordinárias trabalhadas a bordo, quando não compensadas com as folgas correspondentes, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

§4- As horas extras dos trabalhadores onshore serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados, aplicando-se o divisor de 220 horas.

I- As horas extraordinárias previstas no presente 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 art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses estabelecidas no art. 61 da CLT do mesmo diploma legal.

II- Não farão jus ao recebimento de horas extras os empregados que exerçam cargos de confiança na Empresa, assim considerados, para efeitos deste acordo, não só aqueles que disponham de poderes para admitir ou demitir outros empregados, mas também, aqueles que por força dos cargos que ocupam dispõem de autonomia para conduzir suas jornadas de trabalho da forma que melhor lhes convier.

§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, denomina-se banco de horas, e a instituição do banco de horas para os trabalhos insalubres e perigosos dependerão de autorização expressa da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

I- O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 2 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho. E, na hipótese de compensação de dias que ultrapassar 02 (duas) horas diárias, a Empresa deverá fornecer, sem prejuízo para o empregado, a alimentação e o vale transporte se usuário do benefício, e as horas objeto de compensação, não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

II- Iniciado o processo, gera para o empregado a obrigação de cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da Empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

III- Para cada hora extraordinária laborada em dia comum de trabalho, a compensação também será de uma hora. Para cada hora laborada no feriado ou em dia destinado ao descanso semanal, a compensação irá gerar o direito de reduzir 2 (duas) horas de trabalho de um dia comum.

IV- O início do regime de compensação de horas será a data que os empregados forem liberados do trabalho pela Empresa, compreendendo horas ou dias de trabalho, podendo a liberação ocorrer para determinado setor ou para toda a Empresa.

V- O prazo do acordo de compensação de horas não poderá ultrapassar 06 (seis) meses. Ao final de cada período, não havendo a compensação, a Empresa deverá pagar o número de horas extras não compensadas, de acordo com os adicionais estabelecidos neste instrumento.

VI- Independe do prazo fixado, sempre que o número de horas extras lançadas no banco de horas excederem o limite de 60 (sessenta) horas para o regime de trabalho administrativo, e de 120 (cento e vinte) horas para os demais regimes de trabalho, a compensação deverá ocorrer imediatamente ou, caso contrário, o pagamento deverá ser realizado no mês subseqüente àquele em que se verificar a ocorrência do limite ora pactuado.

VII- Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à Empresa, o empregado não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Se a demissão ocorrer por iniciativa do empregado, este sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

VIII- 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 domingo e feriados.

IX- No caso de descumprimento do acordo coletivo no que tange ao banco de horas, a Empresa ficará responsável pelo pagamento de multa fixa de R$ 80,00 (oitenta reais), por funcionário.

Da Dobra

§6- 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. Nesse caso, será devida a remuneração em dobro, inclusive a folga, obedecendo, o critério abaixo, exceto se o empregador conceder os dias trabalhados em folga.

$$\frac{\textit{Salário base + adicionais}}{30} = \textit{valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2}$$

Dos Feriados

§7- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 7 (sete) ao ano, quando trabalhados à bordo, serão pagos com acréscimo 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 a razão de 100% (cem por cento).

Dos Benefícios

§8- Fica convencionado entre as partes que a Empresa fornecerá exclusivamente ao empregado, plano de saúde compartilhado de assistência médica, participativo, na qual 50% (cinqüenta por cento) do valor será custeado pelo empregado, com o respectivo desconto em folha de pagamento, bem como, seguro de vida em grupo sem ônus, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

I- Fica estabelecido que os dependentes legais do empregado, não farão jus ao benefício previsto no caput desta cláusula, devendo o empregado arcar com o valor total do referido plano, caso insira qualquer dependente como beneficiário.

§9- Empresa fornecerá aos empregados onshore alimentação em seu refeitório, exclusivamente aos dias trabalhados, sem ônus.

§10- A Empresa concederá transporte para os seus funcionários, de ida ao trabalho e de volta a sua residência, de acordo com a política da Empresa. Para efeito desse benefício, considera-se como residência o endereço declarado pelo empregado no ato da admissão na Empresa. Caso o empregado mude de endereço antes de completar 06 (seis) meses de trabalho arcará com os custos do transporte que por ventura for onerado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUINTA - RELAÇÕES COM OS EMPREGADOS

Qualificação/Formação Profissional

§1- A Empresa poderá oferecer aos seus empregados, cursos técnicos de aperfeiçoamento conforme critérios estabelecidos. Dependendo do curso oferecido, o empregado se compromete a permanecer na empresa, por um período de 06 (seis) meses após o término do

curso. Caso venha demitir-se, o mesmo ressarcirá a Empresa 80(oitenta por cento) correspondente ao valor total do curso.

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 cinqüenta) reais, referente à 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.

Atribuições da Função/Desvio de Função.

§4- 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, adaptando-se o empregado à nova função e de acordo com a avaliação recebida, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

§5- 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.

Docagem

§6- Quando o navio ou plataforma estiverem nas docas ou estaleiros, todos os empregados permanecerão a bordo da unidade como se embarcado em alto mar estivessem, uma vez que laboram sob a tutela da lei 5.811/72, sendo-lhes vedado desembarcar, exceto nos casos de força maior mediante autorização por escrito da Empresa.

I- Salvo a exceção expressa, caso o empregado desembarque sem a expressa autorização da Empresa, poderá ter os adicionais descontados proporcionalmente aos dias em que desembarcar da unidade, ou, sujeito ainda à demissão em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho.

Estabilidade Acidentados/Portadores 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 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

§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.

I- O regime da jornada de trabalho 14x14 dias estabelecido neste acordo e ratificado na Lei 5.811/72 poderá, somente em casos excepcionais, ser flexibilizado, mediante a adoção do regime de 21x21 ou 28x28 dias, se assim entender necessário a Empresa, estando, no entanto essa flexibilização sujeita à anuência expressa e manuscrita do empregado, que deverá necessariamente ter a assistência do Sindicato ao externar sua vontade.

§2- A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

Condições do Ambiente de Trabalho/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.

II- A Empresa deverá enviar ao Sindicato a relação dos funcionários membros da CIPA.

§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 grave a inobservância desta norma, passível, inclusive, da pena de dispensa por justa causa.

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.

II- As drogas consideradas lícitas que possam afetar o comportamento e os reflexos do empregado, só poderão ser utilizadas no ambiente de trabalho se prescritas por médico mediante receita médica, e desde que o empregado comunique e apresente a receita médica à empresa. Caso não o faça, e for flagrado no exame toxicológico poderá ser incluso nas mesmas condições das drogas ilícitas.

Aceitação de Atestados Médicos

§3- 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 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 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, 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.

§4- A Empresa fornecerá ao empregado, atestados de afastamento, de salário ou outros para a Previdência sempre que necessário e solicitado, bem como PPP (Perfil Profissionográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§5- 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 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

Representante Sindical

§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 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade.

Contribuição Sindical.

§2- Fica estabelecida a contribuição social de 1% (hum por cento) sobre a remuneração mensal, a ser descontada de uma só vez, após a assinatura do presente acordo coletivo, de todos os empregados beneficiados por este acordo, e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto.

I- Fica assegurado todos os empregados beneficiados por este acordo, o direito de oposição ao referido desconto, na forma do precedente normativo n.º 119 do TST, o qual deverá ser apresentado, individualmente, diretamente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do registro e divulgação deste acordo, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

II- 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.

§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 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.

Outras Disposições Sobre a Relação entre Sindicato e Empresa

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

§5- 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 - OUTRAS DISPOSIÇÕES

§1-As partes signatárias comprometem-se a observar e cumprir as disposições e as normas pactuadas no presente instrumento.

§2- A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação total ou parcial do presente acordo coletivo, deverá ser realizada de acordo com o art. 615 da CLT.

§3- Conforme disposto no art. 614 da CLT, uma cópia do presente Acordo deverá ser enviada à Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro para fins de registro e arquivamento, assegurando-se seus efeitos jurídicos.

§4-Cópias deste acordo serão expostas em lugar visível e de fácil leitura nos locais de trabalho dirigidos por esta empresa.

§5- As partes acordam que durante o período de 60 dias antes do término do prazo de vigência do presente acordo, as negociações deverão ser iniciadas a fim de assegurar sua renovação ou revisão.

§6- A Justiça do Trabalho será competente para julgar qualquer dúvida ou pendência, oriundo do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

E, estando às partes convenientes justas e acordadas, assinam o presente acordo coletivo de trabalho para que surtam seus efeitos jurídicos e legais.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

ROSA VALERIA SAIB LOYOLA
Gerente
FIVE STARS DE MACAE SERVICOS DE PETROLEO LTDA.

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br .

Impresso em 06.03.09