# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

imprimir instrumento coletivo

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ001967/2011
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/10/2011
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055310/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.002229/2011-01
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/09/2011

**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

ODEBRECHT OLEO E GAS S/A, CNPJ n. 08.091.102/0003-33, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE FERREIRA DOS SANTOS;

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 aos seus empregados um reajuste salarial de 8% (oito por cento), incidente sobre o salário base praticado em agosto/2011.

**I-** A Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, concedida espontaneamente, ocorridos entre 01 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2011 ficando excluída a compensação decorrente de promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

# 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 dias, empregados embarcados, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

| | |
|---|---|
| . Adicional de periculosidade | 30,00% |
| . Adicional de turno e/ou noturno | 26,00% |
| . Adicional de intervalo | 32,50% |
| . Horas jornadas/acordo sindical | 41,61% |
| . Adicional de confinamento | 30,00% |

**I-** Acordam as partes que a Empresa paga aos seus Empregados que trabalham em sistema "OFFSHORE", o equivalente ao percentual de 41,61% sobre o salário base a título de Horas jornadas/Acordo sindical, ficando dessa forma resolvida e quitada toda e qualquer obrigação resultante da jornada de trabalho prevista no inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**§2-** Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado que labora no regime onshore, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

**§3-** Os empregados ocupantes de cargos de gerências, diretoria ou assemelhados, em virtude da ausência de habitualidade de embarques em plataformas, bem como da própria natureza de suas atividades e do cargo de confiança que ocupam, não lhes será devido qualquer adicional de embarque e/ou indenização de folga pelos dias que eventualmente permaneçam embarcados, visto não se enquadrarem no regime de trabalho OFFSHORE, conforme definido e previsto na Lei 5811/72.

**Das Horas Extras**

**§4-** As horas extras trabalhadas ONSHORE de segunda a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) e as laboradas nos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre salário base mensal;

**§5-** As horas extras dos trabalhadores offshore serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), quando não compensadas com folgas correspondentes.

**I-** Para os empregados que trabalham em sistema "OFFSHORE", quando embarcados, entende-se por hora extra aquela que for laborada após a jornada normal de 12 (doze) horas por dia.

**II-** As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao disposto no art. 59 da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

**III-** O tempo gasto pelo empregado no trajeto de sua casa para o embarque, ou vice-versa, ou no transporte fornecido pela empresa não será considerado como hora extra.

**Dobra**

**§6-** Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade

operacional (embarques antecipados e os desembarques postergados) 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, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

**I-** Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: ***Salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 1.***

**Feriado**

**§7-** Os feriados nacionais de 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, bem como o Dia do Trabalhador Offshore, comemorado a cada segunda sexta-feira de cada mês de agosto, o pagamento do dia efetivamente trabalhado será acrescido de 100% (cem por cento) da remuneração normal diária, sem outros acréscimos.

**Participação nos Lucros ou Resultados**

**§8-** Fica definido entre as partes no tocante a PLR – Participação nos Lucros e/ou Resultados prevista na Lei 10.011 de 20/12/2000, o seguinte:

**I-** Fica convalidado o Programa de Participações nos Lucros e/ou Resultados acordado entre a Empresa e o SINDITOB, que vigorará por um período de 2 (dois) anos contados da assinatura do acordo prorrogável por períodos sucessivos de 1 (um) ano, caso não haja modificações.

**Auxílio Saúde**

**§9-** Fica acordada que a Empresa manterá plano de saúde com co-participação dos empregados, limitada a 25% (vinte e cinco por cento) do valor das consultas e exames médicos para os seus empregados e beneficiários através de contrato com empresas especializadas.

**I-** Por beneficiários diretos dos empregados da Empresa entende-se o cônjuge ou companheira, filhos solteiros menores de 18 (dezoito) anos e os filhos maiores, de 18 a 24 anos, desde que estudantes de nível superior, sujeitos a comprovação.

**Seguro de Vida**

**§10-** Fica acordada que a Empresa custeará integralmente plano de seguro vida em grupo para os empregados Onshore e Offshore.

**Empréstimo Consignado**

**§11-** Fica acordado entre o SINDICATO e a EMPRESA que será mantido um convênio de sistema de empréstimo consignado junto a uma Instituição Financeira, conforme estabelecido no Decreto nº 4.840 de 17/09/2003 e Lei nº 10.820 de 17/12/2003 para os empregados, sendo efetuado o desconto do empréstimo consignado da remuneração mensal dos empregados direto na folha de pagamento.

## 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-** Quando o empregado participar de cursos de treinamento programados pela empresa e coincidirem com o dia de folga, o empregado terá direito a folga correspondente ou o respectivo pagamento, conforme demonstrativo: ***salário base + adicionais / 30 x número de dias de curso.***

**Normas Disciplinares**

**§2-** No caso de cancelamento de embarque pré-determinado por culpa exclusiva da empresa contratante, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na região. Ao empregado residente na região, a Empresa garantirá o transporte de retorno à 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. O não cumprimento da obrigação pelo empregado dará direito à Empresa de ressarcir-se dos prejuízos causados pela reserva de sua vaga.

**I-** O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§4-** Na hipótese da empresa submeter o empregado a treinamento que implique no desempenho de função superior, o período de treinamento com percepção do mesmo salário não poderá ultrapassar a 03 (três) embarques, ou 90 (noventa) dias. Adaptando o empregado à nova função e de acordo com a avaliação, será automaticamente promovido, caso contrário retornará a sua função de origem.

**§5-** Caso a Empresa solicite ao empregado que substitua temporariamente outro empregado que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função, exclusivamente ao período da substituição.

**§6-** Caso a Empresa solicite ao empregado, que não embarcou a trabalhar em regime onshore, o empregado deverá cumprir o horário dos demais empregados administrativos, salvo motivo de saúde e/ou semelhante, e receberá o salário normal como se em regime *offshore* estivesse, mas sem direito à folga, pois não trabalhou em regime de confinamento.

**Transferência do Regime de Trabalho**

**§7-** A Empresa poderá remanejar o salário base do empregado que trabalha 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 em 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, 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.

**§8-** 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 maior que o total percebido 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 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.

**§9-** Em razão do disposto nos artigos 468 e 469 da CLT, a transferência prevista neste acordo, somente será aplicada se houver a anuência por escrito do empregado manifestando sua vontade e dando ciência ao Sindicato.

**§10-** Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução, supressão das

vantagens inerentes ao regime de trabalho, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do artigo 9º da Lei n.º 5.811/1972.

**Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional**

**§11-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, desde que reconhecido e atestado pelo médico do trabalho contratado pela Odebrecht, 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**

**§12-** Aos empregados que dependem de até 1 (um) ano para aposentadoria e que contam com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa será assegurado, no caso de dispensa, o recolhimento das contribuições previdenciárias correspondentes pelo tempo necessário à aposentadoria, salvo se cometer falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços;

**I-** Para fazer jus ao beneficio o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

**CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

**Jornada de Trabalho, Duração e Horário**

**§1-** A jornada dos trabalhadores offshore, será de revezamento 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 administrativos e onshore serão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a Empresa celebrar acordos individuais de compensação ou de prorrogação.

**§3-** A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do art. 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização 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.

**Prorrogação, Redução e Compensação Jornada de Trabalho**

**§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, compensando as horas correspondentes dos dias alternados, desde que haja concordância da maioria dos trabalhadores ONSHORE no local de trabalho. O documento referente à concordância será devidamente protocolado na Sede do Sindicato.

## 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 comprovado pelo membro 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**

**§3-** 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 à inobservância desta norma, passível de demissão.

**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**

**§3-** Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares, só terão validade se abonados pelo médico do trabalho contratado pela empresa e deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), ainda, quando necessário, os referidos atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão ser acompanhado, de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para serem validados ou ratificados 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 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 ou aqueles que estejam totalmente impossibilitados de se locomoverem pessoalmente até a Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax. Entretanto, nestas hipóteses, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa assim que estiverem recuperados da doença.

**Exames Médicos**

**§4-** O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa.

**§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 de 90 dias do exame periódico, não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à

Empresa por escrito, 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 ser demitido.

**§6-** 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)**

**§7-** A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**CLÁUSULA OITAVA - DAS RELAÇÕES COM O SINDICATO**

**Garantia aos Diretores Sindicais**

**§1-** É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o 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, sempre de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, não se beneficiará da estabilidade prevista.

**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 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.

**II-** Para efeito do desconto da contribuição social, levar-se-á em conta o salário-base, acrescido dos adicionais, excluídos os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, horas extras, dobras, férias, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

**Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição**

**§3-** Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na , qual deverá ser apresentado, individualmente 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-** 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 especificando se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

**§6-** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho 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 à 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 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-** As partes consentem também 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.

**Mecanismo de Solução de Conflitos**

**§5-** A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência, resultante da execução do presente acordo coletivo de trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

**Outras Disposições**

**§6-** A Lei nº 5811/72 regula, em sua totalidade, o regime e as condições de trabalho dos empregados que trabalham em sistema "OFFSHORE", exceto para os empregados que trabalham em sistema "ONSHORE" que estão sob o regime da CLT, todos representados pelo SINDITOB.

**§7-** Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertence a Categoria dos Aquaviários.

**§8-** 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.

**§9-** 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**

**JOSE FERREIRA DOS SANTOS**
**PROCURADOR**
**ODEBRECHT OLEO E GAS S/A**