ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000811/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/06/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR026223/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.110108/2020-27
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2020

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA;

E

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS E PERFURACAO LTDA, CNPJ n. 15.031.293/0001-41, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SEBASTIAO FILGUEIRA DO COUTO;

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 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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 Serviços 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- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial na ordem de **4,71%** (quatro vírgula setenta e um por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2019.

I- Na próxima data base, a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial, por ventura concedido, espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2019 a 31/08/2020, 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 turno Ininterrupto de Revezamento (14x14 e 7x7), que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30%
Adicional Noturno	20%
Adicional HRA	32,50%
Hora Revezamento/Repouso semanal (30hs)	32,50%
Adicional de Confinamento p/ Repouso fora da Sonda	5%
Adicional de Confinamento p/ Repouso na Sonda	10%
Sobreaviso	26%

I- O "**Adicional Noturno**" que está compreendido entre 22h00min às 05h00min da manhã seguinte, será pago de acordo com o Art. 73, da CLT, e enunciado nº112 do TST, acrescido do **Adicional de periculosidade**.

II- Sempre que o trabalho efetivo, em **Jornada de Trabalho em Regime de Sobreaviso**, exceder às 12 horas legais, será devido o pagamento de horas extraordinárias.

Embarque Eventual

§2- Fica acordado que, em caso de embarque eventual de empregado contratado pelo regime Administrativo, este receberá os adicionais previstos neste instrumento, proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, mais, as folgas adquiridas.

I- Fica excluído do parágrafo supra o adicional de periculosidade, nos termos do art. 611-B, XVIII da CLT, que deverá ser pago de forma integral.

Das Horas Extras

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

§4- As horas extras trabalhadas a bordo e não compensadas com as folgas correspondentes serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

I- O cálculo das horas extras trabalhadas para o regime administrativo será feito aplicando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas.

II- O cálculo das horas extras trabalhadas para o regime de turno de revezamento e sobreaviso será feito aplicando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) horas.

III- O pagamento das horas extras, será feito, no máximo, com a folha do mês seguinte ao do mês de efetiva realização das horas extras.

Dobra

§5- 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 a título de dobra, 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 extras trabalhados, esta será indenizada da seguinte forma: **salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.**

Auxílio Saúde e Odontológico

§6- A Empresa fornecerá aos seus empregados, inclusive aos afastados, por auxilio doença, por licença gestante, por acidente de trabalho ou por doença ocupacional, plano de saúde medica e odontológico, podendo a **EMPRESA** descontar de seus empregados e dependentes, até o limite de 20% (Vinte) em consultas e exames simples à título de coparticipação por pessoa, para o **Plano de Assistência Medica.** Para o **Plano de Assistência Odontológica** não haverá coparticipação.

I- Para efeito deste benefício consideram-se dependentes: o cônjuge, o companheiro (a), os filhos menores de 18 (dezoito) anos e os maiores até 24 (vinte e quatro) anos desde cursando escola técnica ou ensino de nível superior,

os filhos portadores de necessidades especiais mediante declaração do INSS e os tutelados por determinação judicial.

II- A Empresa se compromete a fornecer, quando solicitado pelo empregado, as informações necessárias a respeito do **Plano de Assistência Medica e Odontológica.**

Seguro de Vida

§7- A Empresa fornecerá aos seus empregados, seguro de vida em grupo, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

Auxílio Alimentação

§8- A Empresa concederá a refeição de boa qualidade, aos seus colaboradores durante a sua jornada de trabalho e por ocasião de Cursos e Treinamentos que se iniciem no período da manhã e se estendam até o período da tarde.

§9- A Empresa concederá aos seus colaboradores, vale alimentação mensal no valor de **R$ 478,78** sem integração ao salário.

Auxílio Transporte

§10- A EMPRESA obriga-se a fornecer aos seus empregados de campo, transporte gratuito adequado e seguro, que os conduza, quando do início da jornada, da base da empresa e/ou residência para a locação da sonda e, quando do final da jornada, da locação da sonda para base da empresa e/ ou residência, sem contudo, caracterizar horas "in itinere" o tempo de duração do trajeto dos transportes.

§11- A empresa fornecerá aos trabalhadores vale transporte na forma da Lei.

§12 - Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, o tempo dispendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer outro meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição do empregador.

§12- Os benefícios concedidos pela Empresa aos seus trabalhadores, não terão caráter salarial e não integram a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais em conformidade com o §2º do art. 457, e, incisos do §2º e §5º do art. 458 todos da CLT.

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

Cursos e Treinamentos

§1- Todos os treinamentos previstos na NR-37 devem ser realizados de forma presencial, conforme as características do treinamento, durante a jornada de trabalho, a cargo e custo do empregador, conforme estabelece o item 37.8.1 da referida NR.

I- O tempo despendido durante qualquer treinamento é considerado como horas trabalhadas, sendo proibida a participação em cursos nos períodos de férias, afastamentos ou descanso do trabalhador a bordo, conforme estabelece o item 37.8.1.1 da NR-37.

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 municipal do local de apresentação para embarque.

§3- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá obrigatoriamente comunicar a Empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta da comunicação dará direito a Empresa a cobrar do empregado à multa cobrada pela RTÁ da vaga ora reservada.

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

Desvio e Adaptação de Função / Interinidade

§4- A Empresa garante pagamento do **adicional de interinidade** a partir do primeiro dia da substituição que não tenha caráter meramente eventual em qualquer situação tendo como base o salário vigente da função interina. Em qualquer caso, o prazo da interinidade não poderá ser superior a 180 dias contínuo. A permanência do substituído por mais de 180 (cento e oitenta) dias na função obrigará a sua efetivação na função, vaga ou cargo.

Estabilidade aos Acidentados e Portadores de Doença Profissional

§5- Na ocorrênciade acidente de trabalho ou na comprovação médica do nexo causal de doença ocupacional regulada em lei previdenciária, os quais deverão ser obrigatoriamente atestados pelo médico do trabalho da Empresa, a Empresa emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e enviará cópia ao Sindicato.

I- Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa a alta, pela perícia do INSS, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. O descumprimento do prazo estabelecido autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

II- Sempre que o Empregado for considerado inapto pelo Departamento Médico da Empresa para o exercício de suas atividades por período superior a 15 (quinze) dias, deverá o empregado solicitar junto ao INSS o recebimento do auxílio previdenciário pertinente ao caso, e estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade à Aposentadoria

§6- Os empregados que dependem de até 1 (um) ano para a aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na **EMPRESA**, contarão com estabilidade provisória até a aquisição de tempo necessário para a aposentadoria plena e integral, exceto no caso de falta grave, ou na extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço.

I- Fica estabelecido que o empregado deverá comunicar à Empresa por escrito o início do período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria.

Estabilidade à Gestante

§7- A empregada gestante goza de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "b", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal e artigo 391 e seguintes da CLT.

Estabilidade aos Membros da CIPA

§8- Os empregados membros da CIPA gozam de estabilidade nos termos do estabelecido na alínea "a", inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Política de Prevenção de Álcool e Drogas

§9- A Empresa colocará em prática a política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidente no trabalho, ficando o empregado obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas pela empresa.

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 empregados em regime de revezamento observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo dias de trabalho por igual período de folga.

I- O tempo gasto no transporte dos empregados que trabalhem nas condições estabelecidas neste acordo, não será considerada como hora extra, nem tampouco como hora in itinere.

II- As reuniões de pré-embarque não serão remuneradas como horas extraordinárias.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§2- Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados.

Jornada de Trabalho Onshore

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

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 das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será submetido à punição o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pela CIPA da Empresa. 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.

Atestados Médicos

§2- Atestados médicos emitidos por médicos particulares, deverão quando necessário, ser 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 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, 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 está situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer a empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à empresa.

Atestado de Acompanhante

§3- Para que o atestado de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) abone as horas e/ou dia de trabalho, o empregado deverá comprovar a empresa no prazo de quarenta e oito horas a necessidade da ausência ao trabalho. Caso não o faça, as horas e/ou dias não trabalhados deverão ser compensados dentro de um prazo determinado pela Empresa para não incorrer em desconto salarial.

Exames Médicos

§4- De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08/05/1996 (alteração da NR7) o exame médico demissional, será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90(noventa) dias.

I- O prazo doexame 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.

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

§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.

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

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelo trabalhador, fica a estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembleia 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 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.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 0,05% (meio 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 encaminhado à Empresa para o efetivo desconto.

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 rescisões dos contratos de trabalho de todos os empregados deverá ser realizada nos termos do art. 477 da CLT.

§6- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação de todos os documentos discriminados no art. 22 da Instrução Normativa MTE/SRT – n.º 15 de 14 de julho de 2010.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA NONA - DAS ASSEMBLEIAS E DAS VISITAS

Realização de Assembleias e Visitas

§1- A assembleia geral extraordinária para o acordo coletivo de trabalho, será convocada e publicada com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e amplamente divulgado através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregadas no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientizá-los em suas decisões sobre o acordo coletivo de trabalho.

§2- A empresa deverá enviar ao Sindicato os e-mails de seus empregados para que a convocação da assembleia seja feita também pessoalmente aos empregados para dar ampla publicidade e ciência aos colaboradores para que os mesmos possam participar das assembleias.

I- A Empresa deverá também divulgar as assembleias em seu quadro de aviso.

§3- As assembleias extraordinárias específicas de cada respectiva empresa para deliberar sobre o acordo coletivo de trabalho, observará o estabelecido nos parágrafos primeiro e segundo desta cláusula.

§4- É obrigatória a presença dos empregados nas assembleias para deliberarem sobre a minuta acordo coletivo de trabalho de acordo em conformidade com a IN do MTE - SRT Nº 20 DE 24.07.2015.

§5- A empresa permitirá a presença do representante sindical para visitas e realização de assembleia com os empregados na base da empresa.

I- A realização de assembleia na Empresa tem o objetivo de conferir mais comodidade aos empregados e aumentar a participação dos trabalhadores nas assembleias.

II- Quando a assembleia for realizada na base da empresa ou em local por ela designado, o dia e a hora da assembleia será acordado entre a empresa e o Sindicato.

§6- Não será permitida nas visitas e assembleias realizadas na Empresa, a participação e presença de funcionários com cargo gerencial.

§7- Não será permitida também a presença de empregado com cargo gerencial, quando a assembleia com os empregados for realizada no Sindicato.

Da Representação dos Empregados

§8- Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme estabelece o art. 510-A a 510-D da CLT.

I- É vedada a dispensa dos empregados representantes da comissão, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do §3 do 510-D da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS CONSIDERAÇÕES GERAIS

Cumprimento do Instrumento Coletivo

§1- As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e a 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 em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

§3- Sendo oacordo 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- Excluem-se do presente acordo os empregados que pertence a Categoria dos Aquaviários.

§7- Os Empregados abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **dos estados RN e CE,** dividem-se nos seguintes grupos:

I- Empregados Offshore – aqueles que trabalham na forma da Lei 5.811/72, em condições de confinamento nas plataformas marítimas e terrestre, sob o regime de turnos de revezamento.

II- Empregados Operacionais – aqueles que trabalham em funções operacionais, nos pátios das bases ligadas às plataformas marítimas ou sondas de perfuração e produção, em regime celetista (jornada de 8 horas diárias).

III- Empregados Administrativos – aqueles que trabalham em funções administrativas nas bases ligadas às plataformas marítimas ou sondas de perfuração e produção, em regime Celetista (jornada de 8 horas diárias).

IV- Empregados Operacionais e Administrativos – aqueles que trabalham em serviços permanentes de manutenção, operação, manutenção de equipamentos e ferramentas de sondas de produção e/ou perfuração de poços de petróleo e gás terrestre e/ ou mar, executadas em instalações e com equipamentos de sondagem próprios e/ ou da Petróleo Brasileira S/A – Petrobrás.

§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 da Economia, 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
DIRETOR
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

SEBASTIAO FILGUEIRA DO COUTO
DIRETOR
EMPRESA BRASILEIRA DE SERVICOS E PERFURACAO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

Anexo (PDF)

ANEXO III - LISTA DE APROVAÇÃO

Anexo (PDF)

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