ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000441/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/04/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004987/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.103929/2020-15
DATA DO PROTOCOLO: 20/02/2020

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 Presidente, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA, CNPJ n. 04.336.088/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO EDUARDO CASTRO GARCIA;

ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA, CNPJ n. 04.336.088/0003-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALBERTO EDUARDO CASTRO GARCIA;

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 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Salários

§1- Em1º de setembro de 2019 a Empresa concederá a todos aos seus empregados um reajuste salarial de **3,5% (três e meio por cento)**, incidente sobre os salários-base praticados em Agosto de 2019.

I- Na próxima data base (1º de setembro de 2020), a Empresa poderá compensar a antecipação do reajuste salarial porventura concedida espontaneamente, após o reajuste salarial referente a data-base 01/09/2019 a 31/08/2020, ficando excluída a compensação decorrente de aumento salarial por promoção, transferência, equiparação salarial ou término de aprendizagm.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2019 a 31/08/2020

Dos Adicionais

§1- As partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados em regime de trabalho offshore 14x14, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

Adicional de Periculosidade	30,00%
Adicional Noturno	26,00%
Adicional intervalo - HRA	32,50%
Horas Jornadas	41,60%

§2- As Partes convencionam que o adicional de Horas Jornadas se destina a remunerar os minutos dedicados às reuniões pré-turno, bem como quaisquer outras reuniões extraordinárias ocorridas fora da jornada de trabalho a bordo, não sendo devido qualquer valor adicional aos empregados por conta da participação nestas reuniões.

§3- Fica acordado que, em caso de eventual necessidade de embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais de periculosidade (30% - trinta por cento) e sobreaviso (26% - vinte e seis por cento), proporcionalmente ao período efetivamente embarcado, inclusive as folgas, caso estas não sejam devidamente compensadas, devendo ser observadas as seguintes fórmulas para o seu cálculo e pagamento:

no caso de folgas não compensadas = (Salário base/30) x (nº de dias embarcados) x 56% x 2

no caso de folgas compensadas = (Salário base/30) x (nº de dias embarcados) x 56%

I- O Adicional intervalo – HRA possui natureza indenizatória para todos os fins.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

Das Horas Extras

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

§5- As horas extras dos trabalhadores offshore, desde que não sejam compensadas com as respectivas folgas, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), conforme demonstração abaixo: **Salário base + adicionais / 180 = 100% (cem por cento).**

I- As horas extras previstas neste acordo, somente serão realizadas em casos excepcionais, ficando, no entanto, limitado ao máximo de 02 (duas) horas extras diárias, conforme disposto no art. 59, da CLT, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 61 da CLT, do mesmo diploma legal.

II- O controle de frequência dos empregados offshore será feito por meio de controle por exceção, incumbindo ao empregado apontar as variações de horário de trabalho que se encontram pré-assinaladas no controle de frequência a ele entregue quando do embarque, sendo que este controle de frequência deve ser entregue ao supervisor imediato do empregado para validação após o término do turno.

III- As Partes reconhecem expressamente que os empregados que se ativem nas posições de OIM e Master no regime offshore exercem cargo de confiança nos termos do artigo 62, II da CLT, não sendo, pois, elegíveis ao recebimento de horas extras.

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, durante o 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 14 dias consecutivos de folgas correspondentes aos dias extras trabalhados (dobra), estas serão indenizados da seguinte forma: ((Salário base + adicional) /30) valor dia x (n.º dias não folgados de acordo com a escala normal de trabalho) x 1,5.

II- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado médico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, exceto nos casos de

acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmos forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

III- Caso o empregado, após realizar dobra a bordo da plataforma da Empresa, apresente um atestado médico que aponte a existência de doença relacionada ao trabalho, o mesmo ficará impedido de realizar dobra durante 3 (três) meses, salvo em caso de solicitação da Empresa.

Regime Misto de Trabalho e Regime de Stand By (Regime de Espera)

§7- Levando-se em consideração que alguns empregados da Empresa que se encontram trabalhando em solo poderão ter que embarcar para a execução de determinados serviços, e ainda, que empregados offshore podem ser convocados para trabalhar em solo, e considerando que o sistema de embarque neste caso nem sempre se darão com a regularidade estabelecida na Lei 5.811/72 de 14 (quatorze) dias trabalhados para 14 (quatorze) dias de descanso ou folga, as Partes estabelecem pelo presente ACORDO o regime misto de trabalho.

I- Fica determinado que os trabalhadores offshore que trabalharem em solo passarão a trabalhar, neste período, sob o regime de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Quando executando atividades administrativas ou operacionais na base, será considerada como extraordinária toda hora trabalhada além da 8ª (oitava) hora diária e da 40 (quadragésima) hora semanal.

II- Para os empregados que se ativarem em regime misto, aplicar-se-ão as regras e condições de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho quando a função for exercida em solo, e na Lei 5.811/72 quando o trabalho for executado offshore, não sendo devida, nesta hipótese, a indenização prevista no artigo 9º da Lei 5.811/72.

III- Na hipótese de suspensão temporária das atividades offshore, a Empresa poderá acordar individualmente com os seus Empregados a permanência no regime de Stand By (regime de espera), ocasião na qual o empregado permanecerá em casa, aguardando o chamado para retorno ao trabalho offshore, fazendo jus a receber apenas o salário base sem o acréscimo de qualquer adicional.

Feriados

§8- Quando o regime normal de trabalho cumprido a bordo coincidir com feriado, a saber: 1º de Janeiro, 21 de Abril, Sexta-Feira da Paixão, 1º de Maio, 7 de Setembro, 12 de outubro, 15 de Novembro e 25 de Dezembro, o pagamento será em dobro, ou seja, corresponderá a 100% (cem por cento) da 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 na razão de 100% (cem por cento).

Plano de Saúde e Assistência Médica

§9- A Empresa fornecerá aos seus empregados, Plano de Saúde e Assistência Médica extensivo aos seus dependentes legais, com a participação do empregado, e, respectivo desconto em folha de pagamento de 20% (vinte por cento) de fator moderador quando da utilização para as consultas e exames simples.

I- Quando da utilização do Plano de Saúde e Assistência Médica, os Empregados arcarão com a sua parcela de coparticipação no Plano de Saúde de Assistência Médica, a qual será definida nos termos do Contrato de Plano de Saúde entre a Empresa e a Seguradora. No entanto, caso o valor a ser descontado mensalmente em folha ultrapasse a quantia de R$ 500,00 (quinhentos reais), haverá a possibilidade de parcelamento em até 5 (cinco) vezes para o Empregado.

II- Para efeito dos benefícios do Plano de Saúde e Assistência Médica, consideram-se dependentes legais: cônjuge, companheiro(a), filhos ou enteados até 24 anos, tutelados por determinação judicial e filhos incapazes mediante a declaração do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e atestado médico do SUS. Para inclusão do enteado, o Empregado deverá apresentar uma carta de próprio punho declarando que o mesmo reside com ele.

Assistência Odontológica

§10- A Empresa fornecerá Plano de Assistência Odontológica aos Empregados e seus dependentes legais, incluindo prótese elementar e ortodontia. Nos casos de prótese elementar e ortodontia a participação do Empregado será de 50% (cinquenta por cento) do valor dos serviços associados. No entanto, caso o valor a ser descontado mensalmente em folha ultrapasse a quantia de R$ 500,00 (quinhentos reais), haverá a possibilidade de parcelamento em até 5 (cinco) vezes para o Empregado.

I- Fica acordado entre o Sindicato e a Empresa que o plano odontológico continua com os seguintes tratamentos: prótese parcial removível provisória, dentadura imediata, dentadura simples, dentadura dupla, reembasamento, roach unilateral, roach bilateral, jaqueta em resina, coroa veneer anterior, coroa total, coroa 3/4 ou 4/5, núcleo metálico, pôntico contraplacado, metaloplático anterior, prótese adesiva, coroa veneer posterior e pôntico contraplacado metaloplático posterior.

II- Para efeito dos benefícios do plano de assistência odontológica consideram-se dependentes legais: cônjuge, companheiro(a), filhos ou enteados até 24 anos, tutelados por determinação judicial e filhos incapazes mediante a declaração do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e atestado médico do SUS. Para inclusão do enteado, o Empregado deverá apresentar uma carta de próprio punho declarando que o mesmo reside com ele.

Plano de Saúde e Odontológico por Afastamento do Benefício Previdenciário

§11- Os empregados afastados por qualquer motivo, inclusive em afastamentos previdenciários por acidente ou doença, terão garantido o plano de saúde e assistência médica e o plano odontológico para si e seus dependentes até o 6º (sexto) mês contado da data do afastamento do empregado. A partir do sexto mês de afastamento, os referidos planos serão mantidos apenas para o empregado afastado, deixando de ser devido para os seus dependentes.

I- Quando do retorno do empregado ao efetivo serviço na Empresa, os planos de saúde dos dependentes serão restabelecidos.

II- No caso de sucessivos afastamentos, onde o período de trabalho entre um afastamento e outro for menor que 90 (noventa) dias, os mesmos serão considerados um único período de afastamento, para efeitos desta cláusula.

Auxílio Doença e Falecimento

§12- A Empresa poderá, de acordo com a sua exclusiva decisão, conceder adiantamentos salariais no caso de doença grave do Empregado ou de falecimento de dependentes como: cônjuge, companheiro(a), filhos, pai e mãe, que serão descontados em folha ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.

Seguro de Vida e Acidentes Pessoais

§13- A Empresa fornecerá aos Empregados, além do Seguro contra Acidente do Trabalho obrigatório feito junto ao INSS, Plano de Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais sem ônus, nos seguintes termos:

a) Para os Empregados que não exerçam cargo de gerência, o valor da indenização de seguro de vida corresponderá ao equivalente a 24 (vinte e quatro) vezes o valor do salário base do Empregado.

b) Para os Empregados que exercem cargo de gerência, assim entendidos aqueles que tenham a anotação de "gerente" em suas carteiras de trabalho, o valor da indenização do seguro de vida corresponderá ao equivalente a 100 (cem) vezes o valor do salário base do Empregado, sempre limitado ao importe de R$ 850.000,00 (oitocentos e cinquenta mil reais).

c) Serviços de Assistência Funeral para todos os Empregados até o valor máximo de R$ 5.000,00 (cinco mil reais), extensivo ao cônjuge, filhos até 21 anos de idade, enteados até 21 anos de idade (mediante comprovação de vínculo) e pais do segurado titular.

Previdência Privada

§14- A Empresa concederá o Plano de Previdência Privada, com opção de participação dos Empregados, sendo que fixação das regras e condições do referido plano de previdência privada competem, exclusivamente, à Empresa e à entidade aberta de previdência privada. O Plano será de total responsabilidade do participante a partir do seu desligamento da Empresa.

Auxílio Alimentação

§15- Considerando que os empregados offshore recebem refeição a bordo das Plataformas, a Empresa fornecerá exclusivamente aos empregados onshore, 22 (vinte e dois) tickets alimentação ou refeição por mês efetivamente trabalhado, com valor unitário de **R$ 40,00**, sendo 5% (cinco por cento) deste valor custeados pelo empregado com o respectivo desconto em folha de pagamento.

§16- A Empresa concederá mensalmente aos seus empregados onshore ticket alimentação no valor de **R$ 427,00,** sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de**R$ 854,00**.

I- Para os empregados offshore, a Empresa concederá mensalmente ticket alimentação no valor de **R$ 481,00** sendo que no mês de dezembro o valor do ticket será de **R$ 962,00.**

Ajuda de Custo

§17- Para fins de embarque e desembarque a Empresa pagará aos Empregados ajuda de custo para deslocamento e alimentação entre o ponto de origem e o ponto de partida, local onde a empresa fornece o transporte, e vice-versa. Quando o ponto de partida não for aplicável, conforme regra estipulada pela Política de Logística da Empresa, deverá ser considerado o ponto de embarque e desembarque como ponto de origem. O valor da ajuda de custo é definido pelo raio de distância entre estes dois pontos.

I- A Empresa poderá conceder ajuda de custo para despesas de viagem a serviço, sempre que expressamente solicitado pelo Empregado. A prestação de contas referente ao valor adiantado deverá ser apresentada à Empresa em até 60 (sessenta) dias do recebimento. O não cumprimento autoriza a empresa a efetuar o desconto do valor total solicitado pelo Empregado na folha de pagamento ou na rescisão de contrato de trabalho.

§18 - Nos termos do §2º do art. 58 da CLT, bem como do artigo 3, IV da Lei 5.811/72, 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.

Auxílio-Creche

§19- A Empresa adotará o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no §1º, do art. 389, da CLT. Para tanto, reembolsará as despesas mensais com creche ou babá, para cada filho até completar 1 (um) ano de idade, de todas as funcionárias, até o limite de **R$ 532,00** por filho, nos termos do art. 1º da Portaria n.º 3.296 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 03 de setembro de 1986.

I- Somente serão reembolsadas as despesas devidamente comprovadas através de **(i)** recibo emitido pela instituição; ou **(ii)** cópia do recibo mensal de pagamento à babá, contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e inscrição no INSS e respectivos recolhimentos previdenciários.

II- Os benefícios de auxílio-creche e babá não serão cumulativos, devendo a funcionária optar por um ou por outro, para cada filho. O auxílio referenciado nesta cláusula poderá ser alterado de acordo com as normas internas da Empresa ou de acordo com as leis vigentes.

§20- Fica convencionado que os supervisores que não mais exerçam suas funções na empresa, deixando de exercer, assim, cargo de chefia, em razão da diminuição de negócios e perdas de contratos, poderão ter seus salários ajustados/adequados para continuar no quadro de empregados da empresa, desde que expressamente concordem com tal procedimento, devendo tal acordo ocorrer diretamente entre a Empresa e o empregado, com a assistência do Sindicato.

I- Pelo período de 3 meses contados a partir da data da alteração de função e respectiva adequação funcional mencionadano parágrafo 20 (vinte) acima, os empregados que aceitarem a referida condição – somente poderão ser demitidos por justa causa, sendo que se os empregados forem demitidos dentro deste período de 3 meses sem justa causa, deverão receber da empresa as respectivas diferenças salariais provenientes da adequação funcional, de forma retroativa, juntamente com as verbas rescisórias.

§21- Por expressa determinação legal, todos 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 art. 458 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

Qualificação e Formação Profissional

§1- As partes devem primar para que este acordo permita melhoria das condições de trabalho, da organização e da operacionalização da Empresa. A Empresa realizará cursos, treinamentos, palestras de segurança, a fim de prevenir acidentes com todos os seus Empregados e Treinamento Específico.

§2- A empresa possui um programa de treinamento para empregados offshore com o objetivo de desenvolver sua força de trabalho, no qual os empregados devem atender uma matriz de treinamentos, cumprindo a programação de treinamentos determinada pela empresa.

I- Os treinamentos poderão ser ministrados da seguinte forma:

a) Treinamentos Presenciais em Terra;

b) Treinamentos Presenciais a Bordo;

c) Treinamentos Online em Terra; e

d) Treinamento Online a Bordo.

§3- Os Empregados participarão dos cursos programados pelo setor de Treinamento da Empresa. Somente quando coincidirem com o dia de folga, os Empregados offshore terão direito ao respectivo pagamento, conforme demonstração abaixo: ((Salário base + adicionais)/30) = valor dia x (nº dias de curso)

I- Para os Treinamentos Presenciais a Bordo, caso o mesmo ocorra fora da jornada de trabalho, o empregado será remunerado como horas extraordinárias, respeitando Cláusula Quarta, §5, inciso I deste instrumento.

§4- A Empresa poderá oferecer aos seus Empregados cursos de aperfeiçoamento e qualificação. Na hipótese de o Empregado pedir demissão ou ser dispensado por justa causa durante ou após a realização de qualquer curso sob essa característica custeado pela Empresa, este deverá ressarcir a Empresa do valor total do curso, de acordo com as seguintes proporções:

a) Se o desligamento do Empregado ocorrer durante a realização do curso ou em até 1 (um) ano após a data do término do mesmo nas hipóteses previstas no parágrafo 3 acima, o Empregado ressarcirá a Empresa em 100% (cem por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

b) Se o desligamento do Empregado ocorrer em até 2 (dois) anos após a data do término do curso nas hipóteses previstas no parágrafo 3 acima, o Empregado ressarcirá a Empresa em 50% (cinquenta por cento) do valor do curso, inclusive as despesas com logística.

I- Caso o Empregado inicie o curso e desista por qualquer motivo, a Empresa poderá solicitar o ressarcimento do valor total por ela investido, incluindo as despesas com logística.

II- A critério da Empresa, o ressarcimento poderá ser efetuado através de desconto mensal do salário do Empregado ou no ato da rescisão do contrato de trabalho.

III- Na hipótese de demissão do Empregado antes de sanar seu débito com a Empresa referente ao ressarcimento do curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor na rescisão do contrato de trabalho, observando os limites legais. Caso haja ainda inadimplemento por parte do ex-empregado, este emitirá nota promissória no valor do saldo restante em favor da Empresa.

§5- O empregado ao ser notificado para realizar cursos, sejam os obrigatórios, os de capacitação ou os de aperfeiçoamento, obriga-se a realizá-lo nas datas e prazos estabelecidos pela Empresa e durante o período de realização do curso, ao qual o empregado estiver regularmente inscrito, não será admitida falta injustificada, bem como, desistência.

§6- Se o Empregado participante do Programa de Desenvolvimento Acelerado (ADP) pedir demissão ou for dispensado pela empresa por baixo desempenho e/ou falta grave, este deverá ressarcir a Empresa em 100% (cem por cento) do valor total dos cursos, incluindo despesas com logística, se o desligamento ocorrer em até 2 (dois) anos após a conclusão do Programa. O ressarcimento previsto nesta cláusula também será aplicado caso o Empregado não compareça ao curso programado ou seja reprovado.

§7- Fica convencionado entre as partes que em caso de dispensa sem justa causa de Empregado filiado ao Sindicato com mais de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na Empresa e que esteja há menos de 60 (sessenta) dias do vencimento do curso de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataformas), a Empresa tomará as providências necessárias perante a instituição de ensino a fim de garantir a conclusão do referido curso, mesmo após a demissão do Empregado.

§8- Fica convencionado entre as partes que caso o Empregado decida fazer curso de especialização em área diversa da que atua na Empresa e solicite a realização de treinamento como aprendizado obrigatório para conclusão do curso, o Empregado poderá cumprir as horas de treinamento dentro das 2 (duas) horas seguintes ao término de sua jornada diária. Este treinamento não gera qualquer direito ao recebimento de horas extras uma vez que a permissão do mesmo não configurará jornada extraordinária, desvio de função ou estágio remunerado, tendo em vista que o treinamento, visa apenas ajudar o Empregado a concluir o curso e não trabalho extra estabelecido pela Empresa.

Normas Disciplinares

§9- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, por culpa exclusiva da Empresa, esta se responsabilizará pela estada e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque.

§10- O Empregado que por motivos pessoais não possa comparecer ao embarque deverá comunicar a Empresa com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado, hipóteses em que o Empregado deverá comprovar à Empresa o ocorrido imediatamente após o término dos efeitos impeditivos ao embarque.

I- A ausência injustificada e/ou a falta de comunicação com a antecedência acima estipulada autoriza a Empresa a cobrar do Empregado o reembolso pelo valor total de logística, gasto tal qual seja cobrado da Empresa pelo cliente ou por outra subcontratada relativamente à vaga reservada e não utilizada, conforme abaixo:

II- O pagamento do reembolso não será considerado "penalidade", mas simples recomposição financeira dos danos causados à Empresa, devido à falta ao embarque, conforme disposto no §1º do artigo 462 da CLT.

III- O pagamento do reembolso da multa não impede a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o Empregado às penalidades previstas em lei.

Desvio e Adaptação de Função

§11- Caso a Empresa solicite ao Empregado offshore que substitua temporariamente outro Empregado e que implique desempenhar função superior, este receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição, que será pago de acordo com o formulário apropriado, com pré-aprovação dos supervisores e gerentes.

I- Caso o Empregado seja promovido, a alteração de salário ocorrerá no primeiro dia do mês da respectiva promoção.

II- O desempenho de função superior por períodos recorrentes não implicará em promoção automática. A promoção mencionada no item I acima depende de procedimento formal da Empresa, pelo qual o Empregado terá sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e ficha de registro alterados para incluir a nova função. O Empregado é responsável por apresentar sua CTPS para atualização junto ao departamento de Recursos Humanos.

§12- Caso a Empresa solicite ao Empregado que não embarcou a trabalhar no regime onshore, este 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. As eventuais horas extras realizadas onshore serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas de segunda a sábado. Se trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

Transferência do Regime de Trabalho

§13- Poderá a Empresa ajustar o salário base do Empregado onshore, quando houver transferência temporária para o trabalho offshore, desde que somados os adicionais, resultem um salário igual ou maior que o total percebido quando trabalhado em terra, ficando o Empregado submetido ao regime do trabalho offshore.

I- Na hipótese de retorno do Empregado para o trabalho onshore, seu novo salário passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho offshore, acrescido do reajuste salarial porventura ocorrido. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário.

§14- Nos contratos individuais de trabalho, a transferência do contrato de trabalho deverá observar o disposto no artigo 468 da CLT, com a anuência do Empregado por escrito.

§15- Na hipótese de transferência ou alteração do regime de trabalho com redução ou supressão das vantagens inerentes ao regime de trabalho offshore, 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

§16- Na ocorrência de 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 Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), e enviará cópia ao Sindicato.

I- A Empresa garante o emprego, sem prejuízo do salário, por 12 (doze) meses, ao Empregado acidentado no trabalho, a partir da cessação do auxílio doença acidentária, desde que tal acidente seja previamente reconhecido pelo médico do trabalho da Empresa.

II- A Empresa assegura aos portadores de doença profissional as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados do trabalho, desde que a doença seja contraída no exercício do atual emprego e seja comprovada pelo médico do trabalho ou clínica credenciada pela Empresa.

III- Será de responsabilidade do Empregado comunicar à Empresa sobre o reconhecimento de nexo de causalidade entre doença e o exercício da atividade na Empresa, assim como da alta, pela perícia do INSS no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

IV- O descumprimento do prazo estabelecido no item III acima autoriza que os pagamentos devidos sejam efetuados apenas a partir da entrega do ofício/ comunicação do Empregado à Empresa.

V- 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. Na hipótese do Empregado não requerer o benefício ao INSS, não poderá cobrar da Empresa pagamentos de salário vez que a partir do 16º dia o Empregado estará sob o encargo do INSS conforme previsto no at. 59 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.

Estabilidade e Aposentadoria

§17- O Empregado que se encontra a 1 (um) ano para aposentar-se por tempo de serviço integral, e que tenha mais de 5 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, tem estabilidade provisória até a quitação do tempo necessário para a aposentadoria integral, exceto nos casos de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

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

§18- Na hipótese de dispensa, a empregada apresentará o exame de confirmação nos casos de gravidez até o 3º (terceiro) dia útil após a comunicação de dispensa.

§19- 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

§20- 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 a Álcool e Drogas

§21- 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 offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei nº 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

I- Os horários dos trabalhadores offshore serão os seguintes:

a) das 06:00 às 18:00 h.

b) das 18:00 às 06:00 h.

c) das 12:00 às 24:00 h.

d) das 24:00 às 12:00 h.

§2- A alimentação e o alojamento serão concedidos, conforme os artigos, 3º e 4º da Lei nº 5811/72. Tais parcelas não têm natureza salarial e são concedidas por determinação legal.

I- Tendo em vista que as atividades a bordo são ininterruptas e que a Empresa realiza o pagamento de 32,5% referente ao adicional de intervalo, os empregados offshore durante o seu turno de trabalho deverão realizar suas refeições em até 30 (trinta) minutos.

§3- Salvo autorização expressa do superior responsável em sentido contrário, os empregados offshore deverão sempre trabalhar normalmente no dia destinado ao desembarque da plataforma, para compensar as horas não trabalhadas no dia do embarque.

I- Tendo em vista que as atividades a bordo são ininterruptas, caso o substituto não embarque e se solicitado pelo supervisor, o empregado deverá ficar a bordo da plataforma até a chegada do substituto.

§4- O regime de revezamento previsto aplica-se também no período de docagem, não podendo o empregado desembarcar durante os dias em que estiver em serviço, salvo por autorização expressa de seu supervisor.

Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados

§5- 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

§6- A jornada semanal dos empregados da base de Macaé, será de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta horas) semanais, de segunda a sexta-feira das 7:30 às 17:00 horas com intervalo para repouso e/ou alimentação de 1:30 (uma hora e meia) por dia, iniciando-se ao meio-dia. O horário dos empregados do escritório do Rio de Janeiro será das 8:00 às 17:30 horas com intervalo para repouso e/ou alimentação de 1:30 (uma hora e meia) por dia, iniciando-se ao meio-dia. Em ambos os casos, está ressalvado o direito da Empresa alterar o horário e o turno de trabalho, por necessidade de serviço.

§7- A utilização dos aparelhos de telefonia celular, em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si, a aplicação do artigo 244 da CLT aos empregados que utilizam tais aparelhos, mesmo nos períodos de plantão. A simples utilização do celular 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 de Jornada de Trabalho

§8- A Empresa poderá celebrar acordos individuais ou coletivos de compensação de horas para os empregados onshore, mesmo nas hipóteses dos referidos empregados precisarem embarcar eventualmente em regime offshore.

I- No caso de acordo individual de compensação de hora, 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 02 (duas) horas de um dia comum. No entanto, as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário.

II- O dia da compensação será fixado de comum acordo, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPOSIÇÃO SOBRE FÉRIAS

Jornada de Trabalho no Período de Férias

§1- Considerando o disposto no artigo 130, I e 134 da CLT, o empregado offshore, ao términodo gozo de seu período de férias, deverá se apresentar ao trabalho, ainda que não esteja em sua escala de trabalho, sob pena de a empresa descontar os dias em que o empregado deveria ter se apresentado ao trabalho, até a sua efetiva apresentação.

§2- Aos Empregados Administrativos ou Operacionais é facultado, mediante solicitação por escrito, gozar os dias de férias em três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, conforme dispõe o art.134, §1 CLT, que excepciona a regra para casos excepcionais.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA OITAVA - 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 CIPA. O empregado que não observar e cumprir as normas relativas à saúde e segurança, sujeita-se à advertência ou outras sanções cabíveis.

(i) O empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR7, obriga-se a realizá-lo no prazo estipulado pela Empresa; e

(ii) O empregado que não realizar os exames médicos no prazo estabelecido pela Empresa, não poderá continuar trabalhando ante a expressa vedação legal podendo a Empresa nesse caso, descontar de seus vencimentos os dias não trabalhados, salvo motivo justo devidamente comprovado.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

§2- A Empresa permitirá a participação de representante sindical nas reuniões da CIPA e facilitará as ações preventivas e corretivas, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, fornecendo ao Sindicato cópias das atas e calendário das reuniões anuais.

Atestados Médicos

§3- Atestados Médicos que determinem afastamento do empregado do desempenho de suas funções dos serviços contratados, somente serão aceitos se emitidos ou endossados pelo Médico do Trabalho da Empresa. Os atestados médicos emitidos por médicos particulares deverão, quando necessário, ser acompanhados de competentes exames laboratoriais, radiológicos e outros que se façam necessários para atestar a necessidade ou não de afastamento do empregado e a fim de serem validados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

(i) O empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico;

(ii) Na hipótese de um empregado que trabalhe em regime offshore, residindo na Comarca de Macaé, se julgue impossibilitado de embarcar e/ou trabalhar e/ou participar em cursos de interesse da Empresa, deverá, obrigatoriamente, comparecer à Empresa para avaliação médica na primeira oportunidade e, exceto por casos fora do controle do empregado, que deverão ser por ele provados, antes da data programada para seu embarque; e

(iii) Caso um empregado que trabalhe em regime offshore resida fora da Comarca de Macaé/RJ e se julgue impossibilitado de comparecer à Empresa para a avaliação prevista, deverá, necessariamente, informar ao Departamento Médico com antecedência, por escrito (por fax ou e-mail), fornecendo, inclusive, cópia de atestado médico particular contendo o número de telefone para contatos e eventuais resultados de exames de qualquer natureza para avaliação do Médico do Trabalho da Empresa. Para a validação do atestado médico e exames médicos particulares entregues pelo empregado, a Empresa poderá encaminhá-los a profissional de medicina de confiança da Empresa atuante na Comarca de residência do empregado, ou Comarcas vizinhas.

I- Em caso de atestado médico particular, os mesmos, só poderão ser endossados pelo Médico do Trabalho da Empresa e as faltas abonadas, desde que estejam de acordo com a Portaria Executiva 3.291 de 20 de fevereiro de 1984, do Ministério do Trabalho e Emprego. O período remunerado será pago com o salário contratual do empregado.

II- Fica acordado que a Empresa concederá como prazo máximo para a apresentação de atestados médicos para fins de afastamento, 72 (setenta e duas) horas, devendo o empregado, se impossibilitado de apresentá-lo pessoalmente, remetê-lo por fax ou por e-mail acompanhado de laudo do médico e exames complementares informando que o mesmo está impossibilitado de comparecer na empresa devido à necessidade de repouso absoluto, a contar do dia da emissão do referido atestado. A não observância deste parágrafo implicará na não aceitação do atestado e consequentemente do desconto dos dias não trabalhados.

III- O descumprimento dos requisitos estabelecidos para apresentação de atestado médico particular não obriga o Médico do Trabalho da Empresa a endossá-lo. Isso somente poderá acontecer se os requisitos forem cumpridos conforme estabelece o parágrafo quarto e seguintes desta cláusula.

§4- Em caso de mal súbito com menos de 72 horas que antecedem ao embarque deverá o funcionário:

1) Procurar atendimento médico em sua cidade.

2) Tirar cópia do resultado dos exames realizados.

3) Anotar o telefone do local de atendimento para que o serviço médico da Empresa possa entrar em contato, caso julgue necessário.

4) Ligar imediatamente para logística, solicitando o seu comparecimento no serviço médico da Empresa na segunda-feira, se o mal-súbito ocorreu durante o final de semana, ou, se ocorreu durante a semana, no dia seguinte ao seu atestado.

I- O envio do atestado médico por fax não exime o empregado de entregar o atestado original à Empresa.

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

Exames Médicos

§6- Em conformidade com o previsto nos subitens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2, ambos da Portaria SSSTb de 8 de maio de 1996 (alteração da NR7), o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

I- Todo e qualquer empregado da ENSCO que se ausentar por motivo de doença, deve ser avaliado pelo médico do Trabalho da Empresa.

II- O empregado da ENSCO só voltará a exercer as atividades laborais mediante liberação por escrito do médico da Empresa, com as devidas informações sobre o estado de saúde do mesmo.

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)

§7- A Empresa fornecerá ao empregado o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o laudo técnico pericial no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, a qual ocorrerá em data a ser designada pelo Sindicato.

RELAÇÕES SINDICAIS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA NONA - 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 de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado sindical, não fará jus a estabilidade prevista neste instrumento.

Contribuições Sindicais

§2- Desde que prévia e expressamente autorizado pelos trabalhadores, fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (um 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.

II- Para efeito de desconto da contribuição assistencial, bem como a sindical, levar-se-á em conta apenas o salário-base, acrescido dos adicionais próprios do regime da Lei 5.811/72, ou seja, o salário bruto contratual, excluído os demais valores decorrentes de vantagens pessoais, como dobra, férias, horas extras, indenização de folga, feriados, bônus e outros.

Sindicalização

§3- Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (um 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 CT.

§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 DÉCIMA - 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 divulgada através dos meios de comunicação do Sindicato.

I- Todas as informações e orientações prestadas pelo Sindicato aos empregados no ato da assembleia são para dar transparência ao processo coletivo e conscientiza-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 o 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

I- As partes acordam que na próxima data base, setembro de 2020, será celebrado termo aditivo ao presente acordo coletivo, para o reajuste salarial e as alterações das cláusulas de natureza econômica, e outras que porventura tornarem-se necessárias.

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- Exclui-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

§7- Conforme disposto na Instrução Normativa 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 da Economia para fins de registro e arquivo.

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

ALBERTO EDUARDO CASTRO GARCIA
PRESIDENTE
ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA

ALBERTO EDUARDO CASTRO GARCIA
PRESIDENTE
ENSCO DO BRASIL PETROLEO E GAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS ENSCO

Anexo (PDF)

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