

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020 / 2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:
DATA DE REGISTRO NO MTE:
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
NÚMERO DO PROCESSO:
DATA DO PROTOCOLO:

Confira a autenticidade no endereço

SINDICATO TRAB EMPR PROPRIAS CONTRATAS IND TRANSP GAS MATERIAS PRIMAS DERIV PETROQ E COMBUST ALTERNAT NO EST RJ, CNPJ nº. 33.652.355/0001-14, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. ANTONIO DOS REIS FURTADO e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. IVAN LUIZ DE ANDRADE.

E

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA., CNPJ n. 04.028.583/0001-10, neste ato representada por sua procuradora, Sra. DEBORA VAREJAO PEREIRA DE BARROS;

E

EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 04.580.657/0001-26, neste ato representada por sua procuradora, Sra. DEBORA VAREJAO PEREIRA DE BARROS;

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA e EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA.e, em conjunto denominadas como "EMPRESAS".

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ("Acordo"), estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2022, exceto quanto às cláusulas de natureza econômica, as quais serão revistas em 1º de maio de 2021 mediante aditivo ao presente Acordo, sendo vedada a ultratividade das normas aqui pactuadas.

Parágrafo único - Fica estipulado que a data-base da categoria é 1º de maio.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das EMPRESAS acordantes, abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Trabalhadores na Indústria da Destilação e Refinação do Petróleo plano da CNTI, EXCETUANDO-SE de sua representação a categoria dos Trabalhadores do Setor Petroquímico nos municípios de Itaboraí, São Gonçalo e Tanguá, com abrangência territorial em Rio de Janeiro/RJ.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As EMPRESAS adotarão, a partir de 1º de maio de 2020, o piso salarial mensal de R\$ 2.007,20 (dois mil e sete reais e vinte centavos) para todos seus empregados.

Parágrafo Único - Os empregados admitidos após 1º de maio de 2021, obedecerão à escala salarial vigente nas EMPRESAS, percebendo salário nunca inferior ao piso salarial da categoria, previsto no *caput* desta cláusula.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As EMPRESAS concederão reajuste salarial neste ano de 2020 apenas para funcionários classificados como "Tariffed" listados abaixo e de acordo com a tabela salarial vigente;

- Técnico de Laboratório I e II
- Operador de Produção I, II e III
- Operador de Sala de Controle (CRO) I e II
- Líderes de Manutenção/Produção (Lead) I e II

São elegíveis ao reajuste apenas aqueles funcionários que tenham completado a senioridade requerida na data vigente deste Acordo, conforme tabela salarial vigente.

Este ajuste refere-se ao período compreendido entre 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, sendo facultada a compensação de quaisquer reajustes, antecipações e aumentos concedidos neste período, salvo os decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção, mérito, transferência e equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DA DATA DE PAGAMENTO

As EMPRESAS se comprometem a pagar os salários de todos os empregados até o último dia útil do mês trabalhado.

CLÁUSULA SEXTA - DO SALÁRIO DO SUBSTITUTO

As EMPRESAS garantirão o salário básico do substituído para o substituto, sempre que este for designado por escrito pelas EMPRESAS, e que a substituição não tenha caráter meramente eventual.

Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As EMPRESAS anteciparão, desde que solicitado pelo empregado, por ocasião das férias, adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, baseado no salário do mês anterior, efetuando o desconto do valor nominal na época do pagamento dessa gratificação natalina, conforme previsto em Lei.

Parágrafo único - Para efeito de cálculo das médias de horas-extras e DSR, na ocasião do pagamento das férias, será considerada a média duodecimal, em horas, dos 12 meses anteriores ao período concessivo das férias.

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - DOS DEMAIS ADICIONAIS

As EMPRESAS pagarão aos empregados que atendam as condições e exigências definidas na lei 5.811 de 11/10/1972, os adicionais devidos de acordo com o regime de trabalho que lhes for aplicado, a saber, o regime de sobreaviso ou o regime de turno, não sendo admitida a cumulação de adicionais entre os dois regimes, observadas as escalas de trabalho dos empregados.

Prêmios

CLÁUSULA NONA - DO ANIVERSÁRIO DOS EMPREGADOS

As EMPRESAS concederão individualmente a todos os empregados, um presente referente à comemoração do aniversário do empregado entre a data base de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

Parágrafo primeiro - O presente será escolhido exclusivamente pelas EMPRESAS, observado o valor mínimo não inferior a R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Parágrafo segundo - o presente deverá ser entregue até o último dia do mês de aniversário do empregado. Na hipótese da data de aniversário ter ocorrido entre a data-base e a assinatura do



presente instrumento, as EMPRESAS deverão conceder o presente ao empregado até o último dia do mês subsequente ao efetivo registro desse instrumento perante o Ministério do Trabalho.

Parágrafo terceiro - A concessão do mencionado presente, objeto da presente cláusula, não possui natureza salarial, sendo concedido por liberalidade pelas EMPRESAS, não devendo integrar a remuneração ou contrato de trabalho do empregado em nenhuma hipótese.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - DO AUXÍLIO REFEIÇÃO

Quando as EMPRESAS não oferecerem local para fornecimento de almoço ou jantar, deverá ser fornecido o ticket/cartão de refeição e/ou ticket/cartão alimentação, em valor nunca inferior a R\$ 53,04 (cinquenta e três reais e quatro centavos) para cada dia de trabalho e por refeição, podendo as EMPRESAS ser inscritas do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador); e, portanto, ser facultado o desconto do empregado de até 20% do custo com refeição.

Parágrafo primeiro - As EMPRESAS poderão adotar, quando solicitado pelo empregado, a transferência de 100% (cem por cento) do valor diário para o ticket/cartão alimentação (cesta básica) previsto na cláusula décima segunda. O prazo para solicitação e implementação da transferência respeitará os procedimentos internos de cada empresa.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (CESTA BÁSICA)

As EMPRESAS assegurarão a todos os empregados a percepção mensal de um Auxílio Alimentação (Cesta Básica), através de ticket ou cartão, no valor de R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais).

Parágrafo primeiro - Quando solicitado pelo empregado, as EMPRESAS poderão transferir até 100% (cem por cento) do valor mensal para o ticket/cartão refeição previsto na cláusula décima primeira.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As EMPRESAS concederão o Auxílio Educação, do 6º (sexto) ano de vida até 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses de idade da criança.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis ao benefício o(a)s empregado(a)s com filho (a) menor cuja faixa etária seja a prevista no caput.

Parágrafo segundo - O benefício objeto desta cláusula será pago mediante reembolso mensal das despesas comprovadas com educação, enquanto a criança tiver até 17 (dezessete) anos e 11 (onze) meses de idade, no valor de R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais) mensais.

Parágrafo terceiro - Os comprovantes das despesas citadas no parágrafo segundo deverão estar em nome do(a) empregado(a).

Parágrafo quarto - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA MÉDICA

As EMPRESAS fornecerão, a seus empregados e dependentes legais, Plano de Assistência Médica, podendo as EMPRESAS descontar dos empregados até 20% (vinte por cento) do custo de cada plano. A política de descontos poderá ser alterada pelas EMPRESAS a seu exclusivo critério.

Parágrafo único - Entende-se como dependentes legais, os filhos, esposa (o) ou companheira (o) do empregado, devidamente reconhecido pelo INSS.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO AUXÍLIO CRECHE

As EMPRESAS concederão o Auxílio-Creche, do 4º (quarto) mês de vida até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade de cada filho(a) do(a)s empregado(a)s.

Parágrafo primeiro - Serão elegíveis ao benefício o(a)s empregado(a)s com filho (a) menor cuja faixa etária seja a prevista no caput.

Parágrafo segundo - O benefício objeto desta cláusula será pago mediante reembolso mensal das despesas comprovadas na utilização de creche ou escola, enquanto a criança tiver até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, até o limite de R\$ 745,00 (setecentos e quarenta e cinco reais) mensais.

Parágrafo terceiro - Os comprovantes das despesas citadas no parágrafo segundo deverão estar em nome do(a) empregado(a).

Parágrafo quarto - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA

As EMPRESAS deverão proporcionar a seus empregados, além do seguro contra acidente de trabalho pelo INSS, um plano de seguro de vida, inclusive com previsão de cobertura para os casos de invalidez permanente.

Parágrafo primeiro - O custo do seguro será suportado integralmente pela respectiva empresa, que deverá fornecer cópia da apólice a todos seus empregados.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As EMPRESAS fornecerão Assistência Odontológica a seus empregados que optarem pela adesão, bem como a seus dependentes, de acordo com as regras específicas de cada EMPRESA, podendo as EMPRESAS livremente deliberar sobre as condições, inclusive quanto ao repasse dos custos relativos aos empregados.

Parágrafo único - O benefício previsto nesta cláusula não terá natureza salarial para qualquer fim.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTINUIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

As EMPRESAS recolherão, mensalmente, o valor equivalente à última contribuição para o INSS, durante o tempo faltante para a aposentadoria do empregado que, na data da demissão sem justa causa, contar com até 24 (vinte e quatro) meses para adquirir direito ao tempo mínimo de aposentadoria por tempo de contribuição, exceto no caso de extinção de atividade ou término de contrato por prazo determinado.

Parágrafo primeiro - A comprovação do tempo de contribuição para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito às EMPRESAS que se encontra no período de pré-aposentadoria acima mencionado, apresentando documentação comprobatória oficial fornecida pelo INSS. A comprovação será efetuada por prova documental, no prazo de até 60 (sessenta dias) após a dispensa, sob pena de perda do benefício.

Parágrafo segundo - O benefício previsto nesta cláusula não se aplica a casos de aposentadoria por idade, pedido de demissão ou demissão por justa causa.

Do trabalho offshore

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO OFFSHORE, DA FORMA DE CONTROLE E DOS CARGOS DE CONFIANÇA

18.1 - Jornada de Trabalho Offshore

As partes convencionam que a jornada de trabalho offshore é de 15x15 dias, sendo o primeiro dia de trabalho destinado à locomoção para o local da prestação de serviço e o primeiro dia de folga destinado à locomoção para a residência, totalizando assim uma escala real de 14 dias de trabalho offshore com 14 dias de folga.

Parágrafo primeiro - A concessão de folgas no sistema de revezamento quita o repouso remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, em conformidade com o art. 7º da Lei n.º 5.811/72. Além disso, considerando que os arts. 3º e 4º da Lei 5.811/72 não tratam de repouso remunerado, mas, sim, de folgas compensatórias, torna-se inviável a aplicação da Súmula 172/TST (“*Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas*”) em relação aos dias de descanso previstos nos referidos dispositivos, de maneira que eventuais horas extras, pagamento de adicional noturno, adicional de jornada, dobra ou folga indenizada não repercutem no cálculo do RSR.

Parágrafo segundo - A jornada do dia de trabalho offshore observa o regime de 12 (doze) horas de efetivo trabalho por 12 (doze) horas de descanso, na forma da Lei n.º 5.811/72.

Parágrafo terceiro - As Partes concordam que o tempo necessário ao deslocamento para embarque ou desembarque referente ao trabalho offshore não configura hora extra ou tempo à disposição das EMPRESAS, não podendo ser tratado como tal. Da mesma forma, não configura hora extra, tempo à disposição das EMPRESAS ou horas *in itinere*, o tempo de deslocamento do empregado de sua residência para o trabalho, ainda que o empregado resida fora do Estado do Rio de Janeiro, uma vez que no ato da contratação o empregado já tinha ciência do local de trabalho e ajuste contratual quanto ao salário pago.

Parágrafo quarto - Tendo em vista as peculiaridades do regime offshore, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados para os empregados que laboram embarcados, não sendo cabível remuneração em dobro pelo trabalho nestes dias ante a concessão de folga aos empregados.

18.2 - Forma de Controle da Jornada

Em razão do disposto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e também em razão da particularidade do trabalho realizado pelas EMPRESAS e para maior eficiência e simplificação do controle das horas trabalhadas pelos empregados offshore e onshore, as EMPRESAS ficam autorizadas, por este Termo Aditivo, a adotar sistemas eletrônicos de controle da jornada de trabalho de seus empregados, nos quais os empregados têm a obrigação de fazer os lançamentos diários das horas trabalhadas.

Parágrafo único - Considerando que o registro é feito via sistema e mediante login e senha pessoal de cada empregado, fica dispensada a necessidade de assinatura, pelos empregados, de qualquer documento, havendo presunção de validade junto ao relatório de horas que pode ser emitido e solicitado pelo empregado a qualquer tempo, inclusive para fins de validação da jornada de trabalho para todos os efeitos.

18.3 - Definição de Cargos De Confiança

Considerando a previsão contida no artigo 611-A, inciso V, da CLT e a estrutura de cargos das EMPRESAS, as Partes ajustam, em razão das respectivas atribuições, responsabilidades, nível salarial e alta fidúcia, que os empregados que exercem os cargos abaixo (cujas nomenclaturas poderão ser ajustadas de tempos em tempos, a exclusivo critério das EMPRESAS) são considerados como exercentes de cargos de confiança, na forma preconizada no artigo 62, inciso II da CLT, não estando, portanto, sujeitos a controle de jornada, nem fazendo jus ao pagamento de horas extraordinárias:

- Supervisor D&W Ops (Principal Professional)
- Supervisor Drill Ops (Principal Professional)
- Supervisor Ops (Principal Professional)
- Supervisor Maint (Principal Professional)
- Supervisor Ops Marine (Principal Professional)
- Supervisor ProjMgmtCtrl (Principal Professional)

Parágrafo Único - Da mesma maneira, as Partes ajustam que todos aqueles empregados enquadrados dentro das categorias denominadas “Executive”, “Manager”, “Leading

Professional Band” e *Principal Professional*”, sendo esta última categoria apenas para os empregados offshore, são considerados como empregados de confiança na forma preconizada no artigo 62, inciso II da CLT, não sujeitos a controle de jornada nem fazendo jus ao pagamento de horas extraordinárias.

CLÁUSULA CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS ADICIONAIS OFFSHORE E REGIME DE TRABALHO

19.1 - Trabalhadores offshore que não exercem cargo de confiança

As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados que não exercem cargo de confiança e que trabalham em regime de trabalho offshore com jornada de 15x15 dias, incidentes sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional de sobreaviso de 26% (vinte e seis por cento)
- Adicional de jornada de 30% (trinta por cento)
- Adicional sistema offshore de 18% (dezoito por cento)

TOTAL MÁXIMO: 104% (cento e quatro por cento)

Parágrafo primeiro: Os adicionais de sobreaviso, de jornada e de sistema offshore acima previstos já incluem o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais. De forma a evitar qualquer dúvida, fica esclarecido que os empregados com turno fixo noturno, que trabalhem no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, devem receber o Adicional Noturno, pago na forma do art. 3º, I, da Lei n.º 5.811/72, c/c o art. 73 da CLT.

Parágrafo segundo: O pagamento do adicional de jornada compensa todas as eventuais horas extras realizadas por empregados em regime de trabalho offshore, considerando a jornada regular e diária de 12 horas e os lançamentos constantes do sistema interno de lançamento de horas.

Parágrafo terceiro: O adicional de sobreaviso já remunera a eventualidade de trabalho noturno ou a variação de horário para repouso e alimentação do empregado.

19.2 - Trabalhadores offshore que exercem cargo de confiança

As Partes acordam os seguintes adicionais a serem pagos aos empregados que exercem cargo de confiança e que trabalham em regime de trabalho offshore com jornada de 15x15 dias, incidentes sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa:

- Adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento)
- Adicional de sobreaviso de 26% (vinte e seis por cento)
- Adicional sistema offshore de 18% (dezoito por cento), com limite fixado em R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais por mês)

TOTAL MÁXIMO: 74% (setenta e quatro por cento)

Parágrafo primeiro: Os adicionais de sobreaviso e de sistema offshore acima previstos já incluem o valor proporcional à projeção da periculosidade para todos os efeitos legais.

Parágrafo segundo - Como forma de contraprestação ao “adicional de jornada” pago aos demais empregados e visando evitar quaisquer prejuízos, os empregados que exercem cargo de confiança receberão, a título de “Adicional de gratificação de função”, um adicional de 30%, com limite fixado em R\$4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), a ser calculado sobre o valor de seu salário base. Dessa maneira, sem prejuízo do pagamento dos adicionais previstos acima (periculosidade, sobreaviso e sistema offshore, totalizando 74%), as Partes pactuam que o “Adicional de gratificação de função” irá substituir, para todos os efeitos legais, o “adicional de jornada” que era anteriormente pago pelas Empresas aos empregados que exercem cargo de confiança e que trabalhem em regime de trabalho offshore.

Parágrafo terceiro: O adicional de sobreaviso já remunera a variação de horário para repouso e alimentação do empregado, sendo que pelo fato do empregado exercer cargo de confiança, ele(a) não tem direito ao pagamento de adicional noturno.

19.3 - Embarque Eventual

Os empregados contratados para trabalhar em regime onshore, quando eventualmente demandados para a prestação de serviços offshore, receberão somente os adicionais de periculosidade de 30% e de sobreaviso de 26%, que incidirão sempre sobre o salário-base, de forma não cumulativa. Os adicionais somente serão devidos pelo número de dias no mês em que o empregado trabalhar embarcado em regime offshore (não sendo devido o pagamento pelos dias em que o empregado estiver de folga ou desembarcado), sem prejuízo da folga adquirida (que será de 1 dia de descanso por cada dia de trabalho embarcado).

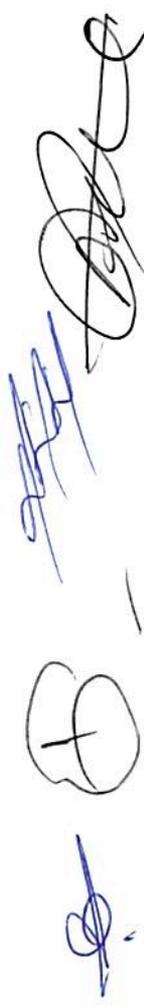
Parágrafo único: O pagamento dos adicionais previstos nesta cláusula somente será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais que tenham duração superior a 8 (oito) horas.

19.4 - Empregado Onshore que Realiza Trabalho Offshore

O empregado onshore que venha a trabalhar em regime offshore estará sujeito à contagem de dias de embarque a partir do primeiro dia embarcado, independente do dia da semana, de forma que fará jus ao pagamento dos adicionais de embarque conforme aplicável nesta cláusula, devendo ser observada a jornada de 12 horas e demais condições previstas neste Acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS DOBRAS, FOLGAS INDENIZADAS E BANCO DE DIAS

20.1. Fica convencionado que nos casos excepcionais em que houver necessidade da continuidade operacional offshore ou por motivo de força maior, o empregado offshore pode ser mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso será devida a remuneração sob a rubrica “dobra”, obedecendo ao seguinte critério de cálculo: $(\text{Salário base} + \text{adicionais}) / 30 = \text{valor dia} \times \text{n.º dias extras trabalhados} \times 2$.



Parágrafo primeiro: Caso o dia da dobra recaia em um feriado ou domingo, não é devido nenhum pagamento adicional, mas tão somente o previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo segundo - Na hipótese do trabalhador offshore, após a realização da dobra, apresentar atestado médico indicando a necessidade de afastamento de suas atividades por determinado período, os dias indicados no atestado serão considerados como de folga, exceto nos casos de doença atestada ou ratificada pelo médico do trabalho das EMPRESAS, ou de acidente de trabalho, com emissão de CAT e ASO de inapto.

20.2. Caso as EMPRESAS não proporcionem ao empregado offshore as folgas correspondentes aos dias regulares de trabalho offshore, estas serão indenizadas sob a rubrica “folga indenizada”, obedecendo ao seguinte critério de cálculo: ***(Salário base + adicionais) / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

20.3. Em caso de realização de dobra na forma do previsto na cláusula 5.1 acima, o empregado não fará jus ao pagamento de nova “folga indenizada” pelos respectivos dias adicionais que for mantido em seu posto de trabalho, de maneira que não são cumuláveis o pagamento dos benefícios previstos nas cláusulas 20.1 e 20.2.

20.4. As Partes convencionam a instituição de um banco de dias para os empregados em regime misto de trabalho ou embarque eventual, de forma que as folgas correspondentes aos dias trabalhados a bordo, inclusive na dobra, excepcionalmente, poderão ser compensadas posteriormente, pelo prazo máximo de 6 (seis) meses, comprometendo-se as EMPRESAS a realizarem o pagamento das folgas caso estas não sejam compensadas no prazo estabelecido.

Parágrafo primeiro - Caso as folgas não sejam gozadas no prazo de 6 (seis) meses, as EMPRESAS deverão indenizá-las de acordo com o previsto no item 20.2 da presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRANSPORTE

As EMPRESAS fornecem transporte a seus empregados nos termos de sua política interna, sendo que os eventuais custos e despesas com este benefício não se caracterizam como salário para qualquer fim.

No caso de o funcionário alterar seu endereço com menos de dois anos de sua admissão, terá que arcar com os custos de transporte e acomodação que porventura vierem a ser onerados. A cada dois anos contados do início do exercício da função offshore, o funcionário poderá alterar seu ponto de origem com restrição ao território nacional, sem ter que arcar com os custos adicionais de transporte e acomodação, desde que aprovado pelas EMPRESAS.

Transporte para a unidade offshore

Quando em regime offshore, o empregado conta com transporte aéreo ou marítimo, a critério das EMPRESAS, para deslocamento do continente para os locais de trabalho e vice-versa, devendo apresentar-se nos locais de embarque predeterminados pelas EMPRESAS

com uma 1 (uma) hora de antecedência para os procedimentos de segurança de viagem e checagens de peso e bagagem (não se computando esse período como tempo à disposição para qualquer fim), obrigando-se a cumprir fielmente as normas de segurança das autoridades marítimas ou aéreas, sob pena de punição disciplinar, independentemente do desconto dos dias em que permanecer sem trabalhar por esse motivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOS TREINAMENTOS E DO TRABALHO ONSHORE

Os funcionários offshore podem ser requisitados pelas EMPRESAS a trabalharem no escritório, e/ou a realizar cursos de qualificação técnica ou treinamentos patrocinados pelas EMPRESAS, em terra, em seu período de folga, e estes dias serão pagos na fração de 1/30 por dia de treinamento, calculado da seguinte forma: **(Salário base + adicionais) / 30 = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2).**

Parágrafo único: Além do pagamento dos dias de curso, as EMPRESAS concedem, a todos os empregados, alimentação, transporte e hospedagem, esta última quando necessária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO DESVIO E DA ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

Quando o empregado estiver impossibilitado de exercer suas funções embarcado ou a demanda operacional não justificar seu embarque por um período de até 6 meses, o empregado deverá cumprir jornada nas bases operacionais e escritórios das EMPRESAS (ou em outros locais por ela determinados).

Parágrafo Único - As Partes acordam que na fase pré-operacional ou sempre que o empregado estiver em treinamento, ou sem exercer efetiva atividade operacional offshore, será observada a jornada legal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e mesmo que o empregado esteja recebendo os adicionais previstos pela execução dos trabalhos offshore, a jornada cumprida nas hipóteses acima descritas não ensejará qualquer direito ao gozo de folgas ou demais direitos previstos na Lei 5.811/72.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA TRANSFERÊNCIA DO REGIME DE TRABALHO

As EMPRESAS podem suprimir os adicionais do empregado offshore quando houver transferência para o trabalho onshore, desde que pague ao empregado indenização correspondente a um só pagamento igual à média dos adicionais percebidos nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de permanência no regime de revezamento ou de sobreaviso, nos termos do parágrafo único do artigo 9º da Lei 5.811/72.

Parágrafo primeiro - Poderão as EMPRESAS remanejar temporariamente o salário base dos empregados que trabalham 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. Neste caso, fica vedada a hipótese de eventual equiparação salarial ou isonomia salarial com empregados que já trabalhem embarcados.

Parágrafo segundo - Na hipótese de retorno do empregado para o trabalho onshore, o salário-base percebido pelo desempenho das funções em terra passará a ter, no mínimo,



o mesmo valor praticado antes da transferência para o trabalho embarcado, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pelas EMPRESAS no referido período. Os adicionais decorrentes do trabalho offshore não serão incorporados ao salário, na medida em que cessarão as causas e as condições para sua concessão.

Parágrafo terceiro - Quando houver necessidade dos empregados que trabalham regularmente em regime offshore executarem trabalho onshore de maneira temporária, a remuneração percebida deverá ser igual ou superior àquela percebida pelo empregado quando no exercício de trabalho embarcado, mas sem direito a folga ou ao pagamento dos adicionais, pois não terá trabalhado em regime de confinamento.

Parágrafo quarto - No caso de retorno do empregado para o trabalho offshore, sua remuneração passará a ter, no mínimo, o mesmo valor praticado antes da transferência provisória para o trabalho onshore, acrescido de eventual reajuste salarial concedido pela Empresa no referido período.

Parágrafo quinto - Na hipótese de transferência definitiva com supressão dos adicionais inerentes ao regime offshore, a transferência deverá observar a indenização prevista no parágrafo único do art. 9º da Lei n.º 5.811/72.

Parágrafo sexto - Em qualquer das hipóteses previstas e ressalvado o disposto no item acima, a transferência somente será realizada com atenção ao disposto nos arts. 468 e 469 da CLT se houver a anuência por escrito do empregado, ressalvados os casos em que houver orientação/prescrição médica, impossibilidade de execução das atividades pelo empregado, encerramento de projeto de trabalho, extinção de setor/departamento/estabelecimento, dentre outros.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

25.1 - Da Concessão e Gozo de Férias para empregados do Regime Offshore

Considerando a peculiaridade de trabalho do regime offshore, as escalas de trabalho e necessidades operacionais/logísticas, as Partes ajustam que todos os empregados terão direito ao gozo regular de 30 dias de férias na forma da lei, mas as EMPRESAS têm o direito de realizar a compra de dois dias de férias do empregado, cujo pagamento será realizado em folha de pagamento, sob rubrica própria.

Parágrafo único - Caso as EMPRESAS exerçam tal direito, isto se dará através da compra de dois dias de folga, remunerados na forma prevista no Parágrafo Segundo da Cláusula Quinta deste Termo Aditivo.

25.2 - Da Política de Prevenção de Álcool e Drogas

Pelo presente Termo Aditivo, as Partes assumem o compromisso de continuar observando e respeitando os termos e as condições da política de prevenção ao uso de bebidas alcoólicas e drogas ilícitas que existe, cuja finalidade é garantir a segurança dos empregados e a prevenção de acidentes no trabalho, ficando o empregado inclusive obrigado a observar e cumprir as normas antidrogas adotadas conforme Política da Empresa.

Parágrafo Único - Fica expressamente autorizada a realização de testes esporádicos para detecção do uso de álcool e drogas em quaisquer empregados das EMPRESAS, conforme

previsto na Política de Prevenção de Álcool e Drogas das EMPRESAS, não configurando tais testes invasão da privacidade dos empregados.

25.3 - Do Não-Comparecimento para Embarque

A impossibilidade de comparecimento ao embarque para a execução de serviços offshore deve ser comunicada às EMPRESAS com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do embarque previsto, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado e justificado.

25.4 - Da Base de Cálculo para Cômputo da Quota de PCD

Os empregados ocupados em atividades de risco não serão computados na soma de trabalhadores prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Parágrafo Único - Consideram-se atividades de risco não só as exercidas pelos marítimos que trabalham offshore, mas também todas as atividades técnicas de maior responsabilidade exercidas offshore, incluindo, mas não se limitando a:

- Gerente de Plataforma
- Supervisor de Produção
- Encarregado de Produção
- Operador de Sala de Controle (Jr, Pl, Sr)
- Supervisor de Carga e Lastro
- Supervisor de Manutenção
- Encarregado de Utilidades
- Encarregado de Elétrica
- Encarregado de Automação
- Engenheiro de Automação / Técnico de Automação
- Encarregado de Mecânica
- Supervisor de Segurança do Trabalho

25.5 - Atestados Médicos

Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico das EMPRESAS ou por elas designados e pagos. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou que trabalhem em unidades integrantes do SUS, deverão, quando necessário, ser acompanhados de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado médico pelo médico das EMPRESAS ou por ela designado e pago, bem como atestar o afastamento do empregado.

Parágrafo primeiro - O atestado médico deverá ser apresentado às EMPRESAS no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após sua emissão, sob pena do empregado ter os dias não trabalhados descontados até a apresentação do referido documento, sendo o documento original apresentado obrigatoriamente na data de retorno ao trabalho. Para atestados indicando afastamento por mais de 3 (três) dias, os empregados serão encaminhados para exame pelo médico das EMPRESAS ou por ela designado e pago.

Parágrafo segundo - Excepcionalmente, os empregados que residem em cidades diversas da base das EMPRESAS, assim como os que residem na cidade onde estão situadas as EMPRESAS, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer às EMPRESAS, poderão enviar o atestado médico por meio eletrônico. Entretanto, o envio do atestado médico por meio eletrônico não exime os empregados de entregarem o atestado original às EMPRESAS no

primeiro dia de retorno ao trabalho, sob pena de sofrer desconto em seu salário pelos dias de afastamento.

Parágrafo terceiro - No caso do empregado offshore apresentar atestado médico no curso de sua escala regular de trabalho, ele(a) somente fará jus aos dias de folga correspondentes ao mesmo número de dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo do abono de dias referente ao período constante do atestado médico. Dessa maneira, o empregado não terá direito a folga correspondente ao período que estiver afastado por ordem (atestado) do médico.

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

As EMPRESAS garantem emprego e salário, por um ano, ao empregado acidentado no trabalho, a partir do término da data do auxílio-doença acidentário (Cod. B-91) a ser fornecido pelo INSS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

As EMPRESAS asseguram as mesmas garantias de emprego e salário concedidas aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovado o nexo de causalidade pelo órgão competente da Previdência Social ou pelo órgão de saúde das EMPRESAS e do SINDICATO.

Jornada de Trabalho - Horário, Duração, Distribuição, Controle, Faltas e Trabalho remoto

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO

Fica estabelecido que a jornada semanal de trabalho para o pessoal administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais, ficando desde já autorizada a compensação de eventuais horas extras na forma da lei.

Parágrafo primeiro - Caso haja necessidade do pessoal administrativo realizar trabalho offshore, sua jornada de trabalho será aquela definida na Lei 5.811/72 durante o período em que permanecer embarcado. Nestas situações, o empregado poderá ter uma jornada mista de trabalho.

Parágrafo segundo - As EMPRESAS ficam autorizadas, por este instrumento coletivo, a adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de seus empregados *onshore* e *offshore*, incluindo, mas não se limitando, à utilização de timesheets, controles manuais e relógios de ponto eletrônico, que são considerados mecanismos válidos de controle para apuração da jornada de trabalho dos empregados para todos os fins.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

Sempre que a jornada de trabalho for reduzida, a pedido do empregado ou com sua expressa concordância para atender a fins pessoais, operacionais ou econômicos, as EMPRESAS poderão reduzir o salário base do empregado no mesmo percentual de redução da carga horária diária previamente estipulada no contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro - Se a nova jornada de trabalho pactuada for de 4 (quatro) horas diárias, as EMPRESAS ficarão isentas da obrigação de conceder intervalo para repouso e alimentação e de fornecer auxílio refeição ao empregado.

Parágrafo segundo - Se a nova jornada de trabalho pactuada for superior a 4 (quatro) horas e inferior a 6 (seis) horas, as EMPRESAS concederão, no mínimo, 15 (quinze) minutos de intervalo para repouso e alimentação e fornecerão auxílio refeição ao empregado no correspondente a 50% do valor acordado na cláusula décima primeira.

Parágrafo terceiro - Fica autorizado às Partes o direito de recusa acerca do pedido de redução da jornada de trabalho pactuada nesta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Quando solicitado pelo empregado, as EMPRESAS poderão conceder férias fracionadas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (catorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Parágrafo primeiro - O terço constitucional de férias, previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, em se tratando de férias fracionadas, será pago proporcionalmente ao período de férias gozado.

Parágrafo segundo - Na hipótese de extinção do contrato de trabalho sem que o empregado tenha gozado todos os dias de férias previstos no art. 130 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estes serão indenizados pelas EMPRESAS no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA FLEXIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

As EMPRESAS se comprometem a manter política interna de trabalho flexível que assegure o direito de funcionários onshore solicitarem pactuação de arranjos para trabalho remoto de forma regular.

Parágrafo primeiro - Somente funcionários onshore com mais de seis meses de vínculo empregatício poderão solicitar arranjos para trabalho remoto de forma regular.

Parágrafo segundo - O trabalho remoto deverá necessariamente ser exercido em território brasileiro, e qualquer implicação pela inobservância do disposto será de responsabilidade exclusiva do funcionário.

Parágrafo terceiro - Solicitações para trabalho remoto de forma regular serão avaliadas e aprovadas a critério exclusivo dos líderes diretos dos funcionários solicitantes. Líderes também poderão solicitar aos funcionários que retornem a trabalhar 100% do tempo no escritório, desde que haja aviso prévio mínimo de 15 dias.

Parágrafo quarto - O limite mensal para dias de trabalho remoto constará na política interna das EMPRESAS e os arranjos para trabalho remoto de forma regular não ensejarão alteração no contrato de trabalho se o limite for até 50% da jornada de trabalho no mês.



Parágrafo quinto - O trabalho remoto é voluntário e as EMPRESAS não custearão despesas domésticas de qualquer natureza incorridas pelos funcionários no exercício de suas funções quando estiverem trabalhando de forma remota. As EMPRESAS também não serão responsáveis pelo fornecimento, manutenção, substituição ou reparo no caso de perda ou dano a qualquer equipamento pessoal dos funcionários.

Parágrafo sexto - As EMPRESAS disponibilizarão a todos os funcionários onshore, um notebook e um telefone móvel, que poderão ser utilizados pelos funcionários durante o trabalho remoto.

Parágrafo sétimo - Na política interna das EMPRESAS poderá haver outras provisões não elencadas e não conflitantes com o disposto nesta cláusula, que deverão ser igualmente observadas pelos funcionários.

Parágrafo oitavo - Caso o empregado opte por trabalhar de maneira remota, ele(a) terá a obrigação de tomar todos os cuidados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, se comprometendo a seguir as instruções das EMPRESAS e seus departamentos de saúde e segurança, que estarão à disposição para sanar dúvidas, conforme definido nas políticas das EMPRESAS.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA LAVAGEM DO UNIFORME

As EMPRESAS providenciarão a lavagem do uniforme de seus empregados que trabalham na área operacional.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CIPA

As EMPRESAS facilitarão a ação preventiva e corretiva da CIPA, visando à eliminação e/ou controle dos riscos no ambiente de trabalho, permitindo a participação do representante sindical nas reuniões da CIPA, fornecendo-lhe cópias de suas atas de convocação de eleição e calendário de reuniões anuais.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO MATERIAL DE PRIMEIROS SOCORROS

As EMPRESAS manterão, durante as operações, material necessário à prestação de primeiros socorros, bem como pessoal treinado para esse atendimento emergencial.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITO ÀS NORMAS DE SEGURANÇA

Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro das normas de segurança e medicina do trabalho do Ministério da Economia.

Parágrafo único - Não será submetido a punição, o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as normas de segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO ACESSO DE MÉDICO NA EMPRESA

As EMPRESAS, mediante prévio entendimento, assegurarão o acesso aos locais de trabalho, de um Médico do Trabalho e/ou um profissional da área de segurança do trabalho dos SINDICATOS, para acompanhar as condições de salubridade e segurança.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

As EMPRESAS complementarão os salários base dos empregados (excluídos adicionais) que estiverem afastados por Auxílio-Doença ou Acidente de Trabalho, por até 12 (doze) meses, a partir da data de afastamento do empregado junto ao INSS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO ENCAMINHAMENTO DA CAT

As EMPRESAS assegurarão o encaminhamento ao SINDICATO, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (C.A.T.) naqueles casos em que restar comprovado o acidente de trabalho, o nexo de causalidade e for de obrigação legal a sua emissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTE

Nos casos de acidente de trabalho fatal ou que resultem em incapacidade permanente dos empregados das EMPRESAS, será permitida a participação de um representante do SINDICATO na comissão que irá investigar o acidente, seja no âmbito da CIPA ou não.

Parágrafo único - Para os demais casos de acidente de trabalho, o SINDICATO poderá solicitar, por escrito, quando julgar necessário, a sua presença na comissão mencionada neste *caput*, ficando para isto, sujeito à autorização prévia das EMPRESAS.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA- ACESSO DA DIRETORIA SINDICAL ÀS EMPRESAS

As EMPRESAS, mediante prévia combinação quanto a dias e horários, garantirão o acesso da Diretoria do SINDICATO em suas dependências.



Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO REPRESENTANTE SINDICAL

Fica assegurada ao representante sindical eleito, conforme a Lei, sua estabilidade no emprego, durante o mandato, e 1 (um) ano após o mandato, exceto por falta grave devidamente comprovada na forma da Lei, extinção da atividade ou término do Contrato com a tomadora do serviço das EMPRESAS na base de lotação do empregado.

Parágrafo único - Poderá ser eleito, no máximo, 1 (um) empregado de cada uma das EMPRESAS como representante sindical em cada mandato, por base sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERAÇÃO DO REPRESENTANTE SINDICAL

As EMPRESAS se comprometem, desde que solicitado por escrito pelo SINDICATO, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a liberar o representante sindical, por até 15 (quinze) dias por ano, intercalados ou não, sem prejuízo da remuneração, para desempenhar suas atividades sindicais.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA RELAÇÃO DOS SINDICALIZADOS

As EMPRESAS encaminharão para o SINDICATO, mensalmente, a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como os valores descontados, repassando-os para a entidade até o dia 05 (cinco) do mês subsequente.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As EMPRESAS descontarão de seus empregados, sindicalizados ou não, as importâncias aprovadas nas Assembleias Gerais do SINDICATO, como contribuição, ou assistencial ou confederativa, nos termos do disposto nos incisos IV e V do artigo 8º da Constituição da República. Fica garantido, contudo, o direito de oposição dos discordantes, mediante documento por estes firmados, dirigido às EMPRESAS e com cópia obrigatória ao SINDICATO, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da comprovada comunicação às EMPRESAS da realização da assembleia dos trabalhadores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA REPRESENTAÇÃO

As EMPRESAS reconhecem o SINDICATO, como legítimo representante de seus empregados mencionados na Cláusula Segunda que trabalham no Brasil, comprometendo-se ambos a respeitar e cumprir as cláusulas aqui acordadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONSTITUIÇÃO DO SINDICATO PATRONAL

Quando da constituição de sindicato da categoria econômica em Exploração e Produção de

Petróleo e Gás, caso haja a celebração de Convenção Coletiva com o SINDICATO, este deverá analisar, juntamente com as EMPRESAS, o interesse mútuo em revogar-se integralmente o presente Acordo, aderindo-se, então, aos termos daquela Convenção.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir e julgar toda e qualquer dúvida ou pendência resultante do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive quanto a sua aplicação.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES

Concordam ainda as partes, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente Acordo Coletivo, poderão ser iniciadas as negociações, visando sua revisão ou discussão de um novo acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA REVISÃO DO ACORDO

A revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente Acordo Coletivo, será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO DEPÓSITO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Conforme disposto na Instrução Normativa n.º 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 CLT.



IVAN LUIZ DE ANDRADE
Diretoria Colegiada
CPF 332.293.177-34




ANTONIO DOS REIS FURTADO
Diretoria Colegiada
CPF 269.170.417-34

CLAITON COFFY
Diretoria Colegiada
CPF 307.989.140-68

EQUINOR BRASIL ENERGIA LTDA.
DEBORA VAREJAO PEREIRA DE BARROS

EQUINOR ENERGY DO BRASIL LTDA.
DEBORA VAREJAO PEREIRA DE BARROS