

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000182/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/04/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000078/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.243097/2024-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/04/2024

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

SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 31.787.989/0001-59, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). REINALDO ALVES DE OLIVEIRA;

E

CONSTRUFALCON CONSTRUÇOES E INCORPORACOES LTDA, CNPJ n. 10.241.695/0001-57, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIZ FERNANDO FALCAO ROSA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2023 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados na Indústria de Exploração, Perfuração, Extração e Produção de Petróleo**, com abrangência territorial em **Conceição da Barra/ES, Jaguaré/ES, Linhares/ES e São Mateus/ES**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A empresa adotará o piso salarial nunca inferior ao salário-mínimo vigente.

**Parágrafo Primeiro** - A partir de 1º de abril de 2023 a empresa adotará, nas áreas da PETROBRAS, TRANSPETRO, VIBRA, para as seguintes funções, os pisos salariais da tabela abaixo já devidamente reajustados:

Assistente de Logística	R\$ 2.126,25	Por Mês
Técnico em Química	R\$ 2.126,25	Por Mês
Inspetor de Equipamentos	R\$ 2.802,45	Por Mês

**Parágrafo Segundo** - As demais funções não relacionadas na tabela de pisos, terão seu salário inicial estabelecido por livre negociação empregado e empregador, desde que não venha ser inferior ao menor piso praticado neste Acordo (salário-mínimo vigente), sendo garantido ao trabalhador os demais benefícios, inclusive futuros reajustes que vierem a ser negociados.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A EMPRESA reajustará o salário dos demais empregados a partir de **1º de abril de 2023, em 5,00%** (cinco por cento).

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DOS SALARIOS

A empresa se compromete a pagar os salários de todos os empregados até o quinto dia útil do mês subsequente. Para todos os fins, os sábados não serão considerados dias úteis para pagamento de salários e benefícios.

**Parágrafo Único** – Fica acordado que os contracheques poderão ser enviados por meio eletrônico.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA - COMPENSAÇÃO

As horas extras trabalhadas serão registradas no banco de horas, mediante concessão de uma hora de descanso para cada uma hora extra trabalhada.



As horas-extras trabalhadas e não compensadas serão pagas à razão de 50% (cinquenta por cento) da hora da jornada normal; e 100% (cem por cento) quando em domingos e feriados, calculadas sobre o salário-base do mês.

Para fins da aplicação são consideradas horas-extras as abaixo listadas:

Horas trabalhadas além da jornada diária de 12 horas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento; horas trabalhadas além de 12 horas efetivas de trabalho para o pessoal que trabalha em regime de sobreaviso e horas trabalhadas além de 44 horas semanais para os trabalhadores em regime administrativo.

Horas em treinamento, cursos e palestras, realizado no período de folga ou descanso, **caso não compensadas**, serão pagas como horas extras a razão de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Primeiro** - O cálculo das horas-extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em turno ininterrupto de revezamento será feito aplicando-se o divisor de 180 horas e o cálculo das horas-extras trabalhadas para o pessoal que trabalha em regime administrativo e sobreaviso será feito aplicando-se o divisor de 220 horas.

**Parágrafo Segundo** - O gozo das folgas em compensação das horas já trabalhadas em créditos ou para débito no Banco de Horas, será programada pela empresa e comunicada ao empregado, não sendo permitida a compensação em aberto, ou seja, as faltas sem acordo prévio. A empresa manterá controle de horas e fornecerá, quando solicitado pelo empregado, o saldo (positivo ou negativo) existente no banco de horas.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo desligamento do empregado, a empresa pagará juntamente com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, o saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto no acordo coletivo em vigor firmado entre as mesmas partes. O saldo devedor de horas (a favor da empresa) será descontado na rescisão do empregado, aplicando-se o percentual previsto no acordo coletivo em vigor firmado entre as mesmas partes.

**Parágrafo Quarto** - As faltas de trabalho, sem motivo justificado, serão descontadas de acordo com o previsto na legislação.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - PERICULOSIDADE - NOTURNO

Quando aplicável, os adicionais serão pagos na porcentagem que se segue:

Adicional de Periculosidade..... 30 %

Adicional Noturno..... 20 %

**Parágrafo Primeiro** - Os adicionais serão calculados de forma não cumulativa, ou seja, serão calculados todos sobre os salários base.

**Parágrafo Segundo** - Para efeito do pagamento do Adicional Noturno, será utilizado o percentual de 20% sobre o valor da hora normal trabalhada, sendo o horário compreendido entre o período das 22:00 às 05:00 horas.

**Parágrafo Terceiro** - Quando os colaboradores dos setores administrativos, por necessidade de serviço, tiverem que laborar nas áreas operacionais de acordo com NR16, receberão o Adicional de Periculosidade (30%). O referido pagamento não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais naquelas instalações e locais com duração inferior a 72 (setenta e duas) horas.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados lotados nos locais onde não são fornecidas refeições pelo cliente, auxílio alimentação no valor de **R\$ 650,00 (Seiscentos e Cinquenta Reais) mensalmente**. O benefício não será devido em caso de férias e/ou afastamento do colaborador por qualquer motivo. A empresa poderá realizar o desconto dos valores referente a faltas sem justificativas, nos meses subsequentes a disponibilização do benefício.

**Parágrafo Primeiro** - Os valores serão disponibilizados em cartões magnéticos até o 5º dia útil de cada mês.

**Parágrafo Segundo** - O Auxílio Alimentação não será considerado salário in natura, não se incorporando, para qualquer fim, aos salários dos empregados.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa poderá descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, até 10% (dez por cento) do valor total do vale alimentação fornecido, em atendimento a Lei 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

A empresa concederá a seus empregados, vale transporte, nos termos previstos na lei que rege a devida matéria, para utilização em sua jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – O auxílio transporte não será considerado salário in natura, não se incorporando, para qualquer fim, aos salários dos empregados.

**Parágrafo Segundo** – Considerando a diversidade dos locais de prestação de serviços da Empresa e a movimentação dos empregados diariamente, os valores relativos ao vale transporte para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, poderão ser compensados em dinheiro, mediante concordância expressa dos empregados. O pagamento será feito na folha de pagamento, sob o título de "Auxílio Transporte" e terá caráter de ressarcimento de despesas, não tendo natureza salarial, nem se incorporará a sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo em base de cálculo de INSS e FGTS bem como fazer base para cálculos de férias e 13º salário.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO MÉDICO**

A empresa fornecerá ao seu empregado plano de assistência médica ambulatorial (plano básico para cobertura assistencial mínima, conforme definido na legislação e regulamentação pela ANS vigentes, garantindo abrangência mínima no local de realização do trabalho). Fica a critério da empresa a escolha da operadora do benefício.

**Parágrafo Primeiro** – Os custeios pela empresa mencionados no caput, limitam-se ao pagamento parcial da mensalidade do plano, não contemplando fatores moderadores, tais como franquias e coparticipações em procedimentos, cirurgias, consultas, exames, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – A adesão ao Plano de assistência médica é opcional ao empregado.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PLANO DE SEGURO DE VIDA**

A empresa deverá fornecer aos seus empregados, plano de seguro de vida em grupo e acidentes pessoais, sem ônus para os empregados.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

A empresa garante emprego e salário à empregada gestante nos termos do estabelecido no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REVEZAMENTO DE TURNO OU DE SOBREVISO**

A empresa poderá adotar o regime de revezamento por turno e sobreaviso.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TURNO ININTERRUPTO REGULAMENTADO POR LEI**

Quando o serviço for em turno ininterrupto de revezamento ou em regime de sobreaviso, será sempre regulado pela lei 5.811/72, conforme a orientação jurisprudencial do TST-SDI-240. (sumula 391 do TST).

No caso de turno ininterrupto de revezamento com jornada normal diária de 12 (doze) horas poderá ser conforme abaixo:

A concessão de folgas em qualquer dos sistemas de revezamento de que trata esta cláusula, assim como no regime de sobreaviso, quita o repouso remunerado, conforme o Art. 7º da lei 5.811/72, ou seja, não é devido o pagamento do DSR em relação à prática de qualquer dos sistemas de revezamento de que trata esta cláusula.

O SINDICATO reconhece que estes sistemas afastam a obrigatoriedade da carga horária semanal de 36 horas e da jornada mensal de 180 horas, quando necessária adaptação da escala de folga aos turnos.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa poderá praticar as escalas de revezamento a seguir: 02x02 (dois por dois), 04x04 (quatro por quatro), 07X07 (sete por sete), 08x08 (oito por oito) ou até 14X14 (quatorze por quatorze), ou seja, quatorze dias de escala por quatorze dias de folga, para o pessoal que labora em turno de revezamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO DA NÃO OBRIGATORIEDADE DA EMISSÃO DO COMPROVANTE**

A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria n.º 373/2011, assegurada preferência ao sistema atualmente implantado, devendo ser disponibilizada ao trabalhador,

até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

a) Qualquer sistema alternativo eletrônico não deverá admitir:

I - Restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

b) Os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - Permitir a identificação de empregador e empregado; e II - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - OUTRAS JORNADAS DE TRABALHO**

Fica estabelecida a jornada semanal de trabalho de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto os trabalhos em revezamento de turno, sobreaviso e escala.

Fica também estabelecido o regime de trabalho por escala de jornada de trabalho de 12 (doze) horas trabalhadas por 36(trinta e seis) horas de descanso, exceto os trabalhos em revezamento de turno, sobreaviso e escala.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TELETRABALHO E DO HOME-OFFICE**

Os signatários acordam entre si a possibilidade de alteração do contrato de trabalho do empregado para o regime de teletrabalho e vice-versa.

**Parágrafo primeiro** - Considera-se teletrabalho toda prestação de serviços realizada total ou parcialmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

**Parágrafo segundo** - O comparecimento do empregado à empresa ou outro local de trabalho não descaracterizará o regime de teletrabalho.

**Parágrafo terceiro** - A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho do empregado, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, e, se aplicável, os critérios para que sejam parcialmente realizadas em outro local de trabalho.

**Parágrafo quarto** - O empregador poderá realizar a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja a concordância escrita do empregado e registrada a alteração em aditivo contratual.

**Parágrafo quinto** - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação do empregador, a qualquer tempo, devendo ser garantido prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias, precedido de comunicação por escrito ou por meio eletrônico e o correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo sexto** - A prestação de serviços, no regime de teletrabalho, deverá ser realizada de forma pessoal e exclusivamente pelo empregado, sendo vedada a participação de terceiros, inclusive familiares, na execução de suas atividades laborais.

**Parágrafo sétimo** - O empregador poderá optar, a seu exclusivo critério e conforme o local de trabalho, por realizar ou não o controle da jornada de trabalho. Caso opte por realizar o controle da jornada, poderá utilizar equipamentos, programas de computador e/ou aplicativos para o registro dos horários de trabalho e/ou controle manual (escrito) dos empregados em regime de teletrabalho.

**Parágrafo oitavo** - Em caso de controle da jornada de trabalho pelo empregador, a realização de horas extras pelo empregado durante o teletrabalho dependerá de prévia e expressa autorização pelo empregador, sob pena de incorrer o empregado em infração disciplinar.

**Parágrafo nono** - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito.

**Parágrafo décimo** - Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos ou a infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho o empregador poderá, a seu critério e conforme cada caso individualmente, fornecer equipamentos em regime de comodato e/ou pagar, total ou parcialmente, por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

**Parágrafo décimo primeiro** - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

**Parágrafo décimo segundo** - Considera-se home-office o trabalho realizado pelo empregado em sua residência, em caráter temporário ou devido a situação emergencial, como por exemplo (sem se limitar a estas): epidemias, pandemias, enchentes, incêndios, obras ou paralizações de serviços públicos.

**Parágrafo décimo terceiro** - O trabalho em home-office e/ou remoto poderá ser iniciado ou encerrado mediante acordo mútuo entre empregador e empregado, ou através de aviso escrito do empregador ao empregado, por meio físico ou eletrônico, observando o prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, ressalvado os casos fortuitos ou de força maior, sempre sem necessidades de aditivo ao contrato de trabalho.

**Parágrafo décimo quarto** - Aplicam-se ao trabalho em home-office as regras relativas ao teletrabalho estabelecidas nos parágrafos segundo, sexto, sétimo, oitavo, décimo e décimo primeiro da presente cláusula.

**Parágrafo décimo quinto** - Não se aplicam ao trabalho em home-office as regras relativas ao teletrabalho estabelecidas nos parágrafos primeiro, terceiro, quarto, quinto e nono da presente cláusula.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A empresa concederá aos seus empregados, gratificação de férias nos termos do Art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1988.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO EXAME MÉDICO DEMISSSIONAL

De acordo com o previsto no sub-ítem 7.4.3.5.2 da Portaria SSSTb de 08/05/96 (alteração da NR7), o exame médico demissional será, obrigatoriamente, realizado até a data da homologação da demissão, desde que o último exame Médico Ocupacional tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO ATESTADO MÉDICO

Os Atestados Médicos (preferencialmente da operadora de saúde da empresa) deverão ser enviados no prazo de 72 horas, sempre acompanhados das receitas e ou lados/relatórios, para um melhor acompanhamento do Médico do Trabalho da empresa.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de atendimento de urgência e emergência, serão aceitos atestados de quaisquer serviços médicos devendo, os mesmos, serem validados pelo serviço médico da empresa, conforme o caput.

**Parágrafo Segundo** - Quando o serviço médico da empresa encaminhar o empregado a outro médico especializado, o empregador deverá aceitar o atestado fornecido por tal especialista.

**Parágrafo Terceiro** - Na impossibilidade da entrega do atestado pelo empregado, este poderá ser entregue por terceiro, observando o prazo mencionado nesta cláusula.

**Parágrafo Quarto** - Caso o afastamento médico seja superior a três dias, o empregado se compromete a comunicar a empresa, no mesmo dia, através dos meios de comunicação disponíveis, inclusive com a informação do CID.

## RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A **EMPRESA** fica obrigada a descontar da folha de pagamento de todos os seus empregados, as contribuições devidas ao sindicato, conforme regulamenta o Artigo 578 da CLT, as importâncias aprovadas na Assembleia Geral do SINDICATO, nos termos do disposto nos incisos IV e V do artigo 8º da Constituição da República, para suprir os custos com despesas relacionadas a presente negociação coletiva e manutenção da entidade sindical laboral, a ser descontado **mensalmente**, dos salários de todos os trabalhadores, o valor equivalente a **1%** (um por cento), do líquido mensal e repassados para o SINDIPETRO- ES, a título de fortalecimento e contribuição sindical dos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados que não concordarem com a contribuição sindical poderão fazer sua oposição junto ao SINDIPETRO- ES, e solicitar sua desfiliação a qualquer tempo de acordo à legislação, enviando carta de oposição ou desfiliação para o email: [secretariasomateus@sindipetro-es.org.br](mailto:secretariasomateus@sindipetro-es.org.br) .

**Parágrafo Segundo** – O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia do mês subsequente ao referido desconto.

**Parágrafo Terceiro** – A EMPRESA encaminhará para o SINDICATO mensalmente a relação dos trabalhadores sindicalizados, bem como valores descontados, repassando para a entidade até o dia 20 (vinte) do mês subsequente. Os depósitos deverão ser identificados pelo CNPJ e nome da empresa.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o direito de oposição dos discordantes até 30 dias após a data da assembleia para cobrança de contribuição assistencial, mediante documento por estes firmados, dirigido ao SINDICATO, e este encaminhará ofício para a EMPRESA.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS HOMOLOGAÇÕES

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias, conforme o artigo 477 da CLT.

**Parágrafo único** – A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, conforme CLT.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As partes signatárias do presente instrumento se comprometeram a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente ACT.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA VALIDADE DAS CLÁUSULAS

O presente Acordo Coletivo terá validade do dia 1º de Abril de 2023 até 31 de Março de 2025.

As cláusulas econômicas terão validade de 01 ano, serão negociadas em 1º de Abril de 2024.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Concordam as partes, ainda, que no período de 30 (trinta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, poderão ser iniciadas as negociações visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS CONDIÇÕES MAIS VANTAJOSAS**

As condições mais vantajosas praticadas pela empresa prevalecerão sobre o presente acordo e passarão a integrá-lo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO COMPETENTE**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

A revisão, denúncia ou revogação, parcial ou total do presente ACT será em conformidade com o artigo 615 da CLT.

São Mateus-ES, 1º de abril de 2023.

}

**REINALDO ALVES DE OLIVEIRA  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS PETROLEIROS DO ESPIRITO SANTO**

**LUIZ FERNANDO FALCAO ROSA  
DIRETOR  
CONSTRUFALCON CONSTRUCOES E INCORPORACOES LTDA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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