# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RJ000149/2012
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/02/2012
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053956/2011
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47427.000213/2012-36
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/01/2012

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

SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL, CNPJ n. 39.223.862/0001-19, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ELIANE DO DESTERRO DA SILVA e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). AMARO LUIZ ALVES DA SILVA;

E

G-COMEX OLEO & GAS LTDA, CNPJ n. 06.114.407/0001-26, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS EDUARDO PAES LEME;

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 1º de setembro de 2011 a 31 de agosto de 2012 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados das Empresas que Prestam Serviço nas Plataformas de Produção, Prospecção e Perfuração de Petróleo em Alto Mar**, com abrangência territorial em **Macaé/RJ**.

# SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

**Dos Salários**

**§1-** Em 1º de setembro de 2011 a Empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste salarial de 7,23% (sete vírgula vinte e três por cento) incidente sobre o salário base praticado em agosto de 2011.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### OUTROS ADICIONAIS

**CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS E BENEFÍCIOS**

**Dos Adicionais**

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

| | |
|---|---|
| Adicional de Periculosidade..... | 30,00% |
| Adicional Noturno..... | 26,00% |
| Adicional Intervalo (HRA)..... | 32,50% |
| Horas jornadas..... | 41,60% |
| Total..... | 130,10% |

**§2-** Fica acordado que, em caso de eventual embarque de empregado contratado pelo regime onshore, este receberá os adicionais noturno e de periculosidade previsto neste acordo, exclusivamente ao período em que estiver efetivamente embarcado, sem prejuízo da folga adquirida.

**Das Horas Extras**

**§3-** As horas extras dos trabalhadores onshore e offshore serão pagas com adicional de 50% (cinqüenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e 100% (cem por cento) quando trabalhadas aos domingos e feriados.

**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.

**Dobra**

**§4**- 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. Nesse caso, será devida a indenização a título de dobra, obedecendo ao seguinte critério: ***salário base + adicionais / 30 dias = valor dia x n.º dias extras trabalhados x 2.***

I- Caso a Empresa não proporcione ao empregado as folgas correspondentes aos dias trabalhados, no caso de embarques antecipados, estas serão indenizadas da seguinte forma: ***salário base + adicional / 30 = valor dia x n.º dias não folgados x 2.***

**§5**- Em caso de dobra, o trabalhador só receberá os valores correspondentes à mesma, se não der atestado medico após sua realização. Caso o empregado dê atestado médico, a dobra será considerada folga, excetó nos casos de acidente, doença e ASO inapto, somente quando os mesmos forem impreterivelmente atestados pelo Médico do Trabalho da Empresa.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
REGISTRADO NO MTE

**Feriados**

**§6**- Os feriados nacionais: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 07 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro e 25 de dezembro, que não excederão a 07 (sete) ao ano, quando trabalhados à bordo, serão pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a 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 com adicional de 100% (cem por cento).

**Auxílio Saúde**

**§7**- A Empresa fornecerá ao trabalhador assistência médica com a participação do empregado no percentual de 10% (dez por cento), com o respectivo desconto em folha de pagamento, cessando sua eficácia com a extinção do contrato de trabalho.

**Seguro de Vida**

**§8**- Fica acordado entre Sindicato e a Empresa o fornecimento de seguro de vida em grupo para todos os seus funcionários.

**Auxílio Alimentação**

**§9-** A Empresa fornecerá aos empregados administrativos e onshore auxílio refeição/alimentação com valor mensal de R$ 377,45 (trezentos e setenta e sete reais e quarenta e cinco centavos) por mês, com a participação do empregado no valor de R$1,00 (hum real), com o respectivo desconto em folha de pagamento.

**Auxílio Transporte**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**§10-** A Empresa concederá aos empregados administrativos e onshore vale transporte na forma da Lei.

## 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-** A Empresa poderá oferecer cursos técnicos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, conforme critérios estabelecidos pelo departamento de treinamento. Desde o momento da inscrição até a conclusão do curso, o empregado se compromete a permanecer na empresa pelo período de 12 (doze) meses. Caso venha demitir-se nesse período, o empregado ressarcirá Empresa um percentual do custo total do curso, conforme critério abaixo:

| *Saída da Empresa* | *Percentual de Ressarcimento* |
|---|---|
| Antes da conclusão do curso | 10% do valor por cada mês de curso realizado |
| Da conclusão a 02 meses | 80% |
| De 03 a 05 meses | 60% |
| De 06 a 08 meses | 40% |
| De 09 a 12 meses | 20% |
| Após 12 meses | Isento |

I- O ressarcimento do curso também se aplica aos casos em que o curso for solicitado pelo empregado, mesmo que não esteja relacionado com sua área de atuação profissional na Empresa e abrangem todos os empregados, inclusive os que já realizaram cursos antes da vigência deste acordo.

**II**- Em caso de rescisão do contrato do empregado antes de quitar o pagamento do respectivo curso, a Empresa promoverá o desconto do saldo devedor diretamente em suas verbas rescisórias. Ocorrendo a rescisão do contrato e ainda houver inadimplemento por parte do ex-empregado, este assinará termo de dívida ativa no valor do saldo devedor em favor da Empresa, ficando esta autorizada a tomar as medidas legais em caso do descumprimento da obrigação.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**Normas Disciplinares**

**§2**- No caso de cancelamento de embarque pré-determinado, a Empresa responsabilizar-se-á pela estadia e alimentação dos empregados não residentes na área geográfica do local de apresentação para embarque. Se não houver a reprogramação do embarque de imediato, a Empresa deverá arcar com a despesa do transporte do empregado de volta a sua residência.

**§3**- Em caso de falta ao embarque, o empregado deverá comunicar a Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, salvo motivo de acidente ou força maior devidamente comprovado e justificado. A falta de comunicação ao embarque autoriza a Empresa a descontar do empregado uma multa no valor de R$350,00 (trezentos e cinqüenta) reais, referente à vaga ora reservada.

**I**- O pagamento da multa não exime a Empresa de promover o desconto correspondente às faltas que serão consideradas até o efetivo embarque, sujeitando ainda o empregado, às penalidades de advertência, na reincidência, suspensão disciplinar e após poderá ser demitido.

**§4**- Fica estabelecido que a penalidade da multa também será aplicada ao empregado que desembarcar antecipadamente, sem motivo justo e devidamente comprovado, salvo autorização expressa da Empresa.

**Desvio e Adaptação de Função**

**§5**- Na hipótese da Empresa remanejar o empregado para treinamento, que implique no exercício de função superior, o mesmo perceberá o mesmo salário durante o período de treinamento que não poderá exceder a 03 (três) embarques ou 90 (noventa) dias. Após esse período, adaptando-se o empregado à nova função e de acordo com a avaliação recebida, será automaticamente promovido. Caso contrário retornará a sua função anterior.

**§6**- Caso a Empresa remaneje um empregado para substituir temporariamente outro empregado e que implique no desempenho função superior, este, receberá o salário correspondente à nova função somente no período de substituição.

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

**§7-** Na ocorrência de acidente de trabalho ou na comprovação de doença ocupacional, a Empresa emitirá a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e prestará o socorro imediato à vítima, conduzindo-a para o posto de atendimento médico mais próximo e emitirá cópia da CAT ao Sindicato referente ao acidente ocorrido.

**Estabilidade à Aposentadoria**

**§8-** Os empregados que dependem de até 01(um) ano para aposentadoria por tempo de serviço pleno, e que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterrupto na Empresa, contarão com estabilidade provisória até a quitação de tempo necessário para a aposentadoria, exceto no caso de falta grave, extinção da atividade ou término de contrato com a tomadora de serviços.

## 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 de trabalho dos empregados offshore observará o regime de 12 horas de trabalho por 12 horas de descanso, na forma da Lei 5.811/72, sendo 14 dias trabalhados por igual período de folga.

**§2-** A jornada de trabalho dos empregados administrativos e onshore, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda a sexta-feira.

**I-** Os empregados que trabalham na base ou em locais da Empresa cliente, deverão seguir o horário e a jornada estabelecida pela Empresa Cliente.

**§3-** A utilização dos aparelhos de telefonia celular, rádio ou bip em virtude de sua ampla mobilidade, não determina por si só, a aplicação do art. 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 Jornada**

**§4-** A Empresa poderá a qualquer momento instituir com seus empregados um sistema de compensação de horas trabalhadas, de forma a permitir que as horas laboradas extraordinariamente, acima da jornada contratual, sejam compensadas pela correspondente diminuição de horas de trabalho de outro dia, suprimindo parte ou todo um dia de trabalho. A este sistema de compensação, denomina-se de banco de horas.

**§5-** O aumento das horas extras acima da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, será determinado pela Empresa, assim como a redução do trabalho, e as horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário, desde que compensadas.

**I-** Iniciado o processo gera para o empregado a obrigação de cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas.

**II-** 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 2 (duas) horas de um dia comum.

**III-** O início do regime de compensação de horas será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, compreendo horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor.

**§6-** O prazo de duração do presente acordo, não poderá ultrapassar o prazo de 06 (seis) meses, e, ao final de cada período, não havendo a compensação das horas, a Empresa deverá pagar o número de horas não compensadas, com adicional previsto neste instrumento.

**§7-** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da Empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas, não sofrerá qualquer desconto em suas verbas rescisórias. Sendo a ruptura do contrato por iniciativa do empregado, sofrerá o desconto correspondente às horas não trabalhadas.

**§8-** Na forma do art. 59 da CLT, fica dispensado acordo individual para prorrogação ou compensação de horas, face ao acordado coletivamente, devendo o dia da compensação ser fixado de comum acordo com o empregado, ficando vedada a compensação de horas aos domingos e feriados.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO

**Condições do Ambiente de Trabalho e Equipamentos de Segurança**

**§1-** Fica assegurado a todos os empregados, o direito de prestarem serviços dentro da norma de segurança e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

I- Não será punido o empregado que se recusar a trabalhar em situações que atentem contra as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que comprovadas pelos membros da segurança e da CIPA. Entretanto, todos os empregados devem obedecer e colaborar no cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 incisos I, II e parágrafo único, alíneas, "a" e "b", da CLT.

**Atribuições e Garantia aos Cipeiros**

**§2-** A Empresa deverá enviar ao Sindicato a relação dos funcionários membros da CIPA.

**Política de Prevenção a Álcool e Drogas**

**§3-** É proibida a posse, transporte e consumo a qualquer título, de bebidas alcoólicas, narcóticos e drogas ilícitas de qualquer espécie, no local de trabalho, nos alojamentos e nos meios de transportes oferecidos pela Empresa ou pela tomadora de serviço, considerando-se falta a inobservância desta norma, passível de demissão.

I- A Empresa tem o direito de colocar em prática sua política de prevenção ao uso de drogas e álcool, cuja finalidade é garantir a segurança de todos os empregados e a prevenção de acidente do trabalho, e poderá realizar testes e exames toxicológicos nos embarques e desembarques, e será passível de demissão o trabalhador que se recusar ou for flagrado no exame toxicológico, uma vez que todos os empregados têm ciência da política de álcool e drogas adotada pela Empresa.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**Atestados Médicos**

**§4-** Os atestados médicos somente serão aceitos se emitidos por médico do trabalho contratado pela Empresa. Atestados médicos emitidos por médicos particulares ou médicos credenciados pelo SUS, deverão conter o CID (Código Internacional de Doenças), e quando necessário acompanhado de exames laboratoriais, radiológicos ou outros que forem necessários para validar ou ratificar o atestado

pelo médico do trabalho da Empresa, bem como atestar o afastamento do empregado do trabalho.

I- O atestado médico deverá ser apresentado à Empresa no prazo de 72 (setenta e duas) horas, após emissão. O empregado que não observar este dispositivo, terá os dias não trabalhados descontados, até a apresentação e ratificação do atestado médico ou do efetivo embarque, e os atestados médicos que não excederem 15(quinze) dias serão remunerados com salário-base, sem prejuízo dos adicionais. Após essa data, o empregado ficará a cargo do INSS, nos termos da Legislação Previdenciária.

II- Excepcionalmente os empregados que residem em cidades diversas da base da Empresa, poderão enviar o atestado médico por e-mail ou fax, assim como o que residem na cidade onde esta situada a Empresa, desde que estejam totalmente impossibilitados de comparecer pessoalmente a Empresa. Entretanto, o envio do atestado médico por e-mail ou fax não exime os empregados de entregarem o atestado original à Empresa.

**§5-** Os atestados de acompanhante (filho, pai, mãe, irmão, etc.) somente justificam a ausência do período, mas não abona o dia de trabalho, caso em que as horas devem ser compensadas dentro de um determinado prazo para não incorrer em prejuízos salariais.

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

**PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)**

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

**Exames Médicos**

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**§8-** De acordo com o previsto no sub-item 7.4.3.5.2 da Portaria SSStb de 08-05-1996 (Alteração da NR7) fica o empregado obrigado a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão, desde que o último exame periódico tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

I- O prazo do exame periódico não se aplica caso o trabalhador venha queixar-se junto à Empresa de qualquer problema de saúde, devendo a mesma autorizar a realização do exame médico demissional ou outros que forem necessários para comprovar se o empregado está apto a ser demitido, devendo o empregado, ao ser notificado para realizar exames médicos periódicos ou qualquer outro determinado pela NR 7, realizá-lo

no prazo estabelecido pela Empresa.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

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

**Garantia aos Diretores Sindicais**

**§1-** É vedada a dispensa do empregado dirigente sindical, desde sua candidatura até um ano após o término do mandato, exceto na ocorrência de falta grave, extinção da atividade ou término do contrato com a tomadora de serviço, conforme prevê o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

I- Não possuindo a Empresa um dirigente sindical em seus quadros, poderá ser indicado 1 (um) delegado sindical, de comum acordo com a Empresa, sendo que, nesse caso, o delegado não fará jus a estabilidade.

**Contribuições Sindicais**

**§2-** Fica estabelecida a contribuição na ordem de 1% (hum por cento) aprovada em assembléia geral, a título de contribuição social, nos termos do disposto do Inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, sobre a remuneração mensal de todos os trabalhadores sindicalizados a ser descontada apenas uma vez, após a transmissão e registro do presente acordo e recolhida até o décimo dia útil do mês subseqüente ao desconto, ficando a Empresa obrigada a enviar ao Sindicato a relação do desconto e o comprovante do depósito.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

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.

**Direito de Oposição ao Desconto da Contribuição**

**§3-** Fica assegurado a todos os empregados o direito de oposição ao referido desconto, na qual deverá ser apresentado, individualmente ao Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias a contar do desconto da referida contribuição, em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente.

**Sindicalização**

**§4-** Em caso de filiação, a Empresa deverá descontar em favor deste Sindicato, o percentual de 1% (hum por cento) do salário bruto percebido mensalmente de todos os empregados filiados, a título de "mensalidade sindical", desde que por estes autorizados, na qual será encaminhada a Empresa para o efetivo desconto, devendo a Empresa enviar ao Sindicato, mensalmente, a relação dos trabalhadores que sofreram o respectivo desconto, bem como, o comprovante do depósito.

**Homologação dos Contratos de Trabalhos**

**§5-** O aviso de dispensa deverá ser escrito, especificando se o período do aviso prévio será trabalhado ou indenizado.

**§6-** As homologações dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze meses) de trabalho efetivo na empresa, serão realizadas no Sindicato e na ausência deste, em unidade de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, observando-se a circunscrição da mesma.

I- É imprescindível na assistência à homologação dos contratos de trabalho de seus empregados, a apresentação dos documentos discriminados no art. 12 da Instrução Normativa MTE/SRT - n.º 3 de 21 de junho de 2002.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA NONA - REGRAS PARA O INSTRUMENTO COLETIVO**

**Cumprimento do Acordo Coletivo**

**§1-** As partes signatárias do presente instrumento se comprometem a observar e cumprir os dispositivos e normas pactuadas no presente acordo coletivo.

**§2-** A prorrogação, revisão, renúncia ou revogação, parcial ou total do presente acordo coletivo, será de conformidade com o Artigo 615 da CLT.

**Descumprimento do Acordo Coletivo**

**§3-** Sendo o acordo coletivo de trabalho de caráter normativo aplicável no âmbito da respectiva representação às relações de trabalho, fica convencionado que, se violadas quaisquer das cláusulas do presente acordo, ficará a parte infratora obrigada ao pagamento de multa no valor igual ao piso salarial da categoria, devida à parte prejudicada.

**Renovação do Instrumento Coletivo**

**§4-** Concordam as partes ainda, que no período de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do presente acordo coletivo, serão iniciadas as negociações, visando a repactuação e/ou revisão do mesmo.

**Mecanismo de Solução de Conflitos**

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

**Outras Disposições**

**§6-** Excluem-se do presente acordo os funcionários que pertencem a Categoria dos Aquaviários.

**§7-** Conforme disposto na Instrução Normativa n. 9, de 5 de agosto de 2008, será utilizado o Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo, via eletrônica, do instrumento coletivo de trabalho a que se refere o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**§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 do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

ELIANE DO DESTERRO DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

AMARO LUIZ ALVES DA SILVA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRABALHADORES OFFSHORE DO BRASIL

CARLOS EDUARDO PAES LEME
DIRETOR
G-COMEX OLEO & GAS LTDA