



Rio de Janeiro, 27 de setembro de 2005

Ao
Gerente Executivo de RH da Petrobrás
Dr. Heitor Cordeiro Chagas de Oliveira

Av. Chile, 65 sala 702
Nesta

Ass.: Política de RH da Petrobrás

A direção da AEPET tem recebido correspondências de seus associados, providas de todo o país, demonstrando insatisfação com a política na área de Recursos Humanos da Companhia. Dentre as questões, relacionamos algumas que julgamos de maior importância:

1) Avanço de Nível e Promoção

O número de promoções tem sido bastante reduzido, em relação ao praticado pela Petrobrás no passado. Para agravar a situação, não é raro a concessão de dois ou três níveis para uma pessoa, em detrimento das demais, o que só faz piorar o clima interno. Ao mesmo tempo, vê-se gastos excessivos com marketing, obras e comemorações internas, vistas como desnecessárias pelos empregados. O Índice de Satisfação do Empregado (ISE) é um dos critérios para a distribuição de verbas para concessão de níveis e promoções. A verba da gerência é reduzida caso o ISE diminua. Em suma: se o clima piora, o ISE despenca, a verba é reduzida e, como consequência, o clima piora mais. Acresce que face à possível redução da verba de promoções, em função da diminuição do ISE, propicia chantagem para que os empregados não apontem problemas através da pesquisa.

2) Consultor Técnico e Carreira Técnica

A página de RH apresenta o Consultor Técnico como a Carreira Técnica, reivindicada há dezenas de anos pelo corpo técnico, como contraponto à Carreira Gerencial. A medida visaria estimular os profissionais a se especializarem em suas áreas, mantendo a Petrobrás no estado da arte nas diversas áreas em que atua. Procura-se manter o bom técnico, em vez de transformá-lo em mau gerente, atraído pela remuneração, vantagens, status e reconhecimento da carreira gerencial. Acontece que a motivação gerada nos promovidos é infinitamente menor do que a desmotivação provocada nos preteridos.

A Petrobrás apresenta a Consultoria Técnica como uma carreira de especialista, o que de fato não é. Afinal, se existir em uma mesma gerência duas pessoas com o mesmo grau de conhecimento e experiência em determinada especialidade, não há como justificar que apenas uma delas seja consultor técnico e a outra não. A explicação dada pela companhia é que há limitações no número de vagas. Mas, como avaliar os profissionais, se os critérios de seleção, quando conhecidos, são extremamente subjetivos, resultando em indicações nem



sempre bem recebidas pelos pares? Poder-se-ia imaginar que a vaga é para determinada especialidade e dos dois, apenas um deles seria contemplado. O raciocínio cai por terra, quando é informado que, se o consultor sair da gerência ou se aposentar, por exemplo, o outro profissional não será necessariamente indicado, pois a vaga é do órgão e não da gerência. Por estas e outras é que o processo é visto, no meio do corpo técnico, como uma forma de nomear pessoas mais próximas dos gerentes, ou como prêmio de consolação para ex-gerentes. Resumindo, aqueles que tiveram a sua promoção por essa via podem não ser os mais competentes.

O processo atinge a todos, inclusive aos mais novos, pois passa a criar disputa entre eles, aumentando o individualismo e enfraquecendo o trabalho em equipe, visto como fator de sucesso em qualquer empresa, especialmente na Petrobrás.

3) Terceirização

A interrupção dos concursos públicos, durante longo período nas décadas de oitenta e noventa, envelheceu e reduziu o quadro de empregados, especialmente após a reforma da previdência. Neste cenário, amplificado pelo processo de privatização, a terceirização de serviços e contratação de mão-de-obra tomaram conta de atividades, até então exercidas exclusivamente por empregados próprios.

O nível de descontentamento tem subido ao ver transferidas informações tecnológicas e estratégicas a contratadas, como a norte-americana KBC, para avaliação de processos nas refinarias. Além de ganhar para implementar sugestões mencionadas em relatórios internos elaborados por técnicos da companhia, como se dela fosse, receber prêmios calculados como percentuais sobre o lucro gerado. É desnecessário dizer que as informações recebidas serão utilizadas em trabalhos de consultoria para concorrentes da Petrobrás no país e no exterior. A Petrobrás tem hoje mais de 140.000 terceirizados. Isto propicia o nepotismo e uso de mão-de-obra explorada e mal treinada para a execução das tarefas.

Outro fator além da terceirização é a maquiagem através dos contratos de serviços, projetos e obras reduzindo de certa forma a participação do corpo técnico próprio da Empresa. Os técnicos estão sendo usados apenas como gestores desses contratos, perdendo o seu desenvolvimento técnico.

A aposentadoria de profissionais experientes foi reforçada por planos de incentivos à demissão voluntária (PIDV). A política de RH foi reconhecidamente equivocada, obrigando a Petrobrás a recontratar vários deles para treinar os mais novos ou para continuar a executar suas tarefas, por falta absoluta de opção. Para complicar ainda mais a situação, a Petros viu seu desembolso aumentar de forma significativa, devido às aposentadorias precoces. Para fechar o ciclo, caberá à Petrobrás cobrir total ou parcialmente os déficits técnicos gerados por esta política autodestrutiva.

Com o intuito de apresentar e discutir as soluções destas questões, estamos solicitando reunião com V. Sa.

Heitor Manoel Pereira
Presidente