



Rio de Janeiro, 03 de fevereiro de 2009

Ilmo
Dr José Sérgio Gabrielli de Azevedo
Presidente do Petróleo Brasileiro S/A- Petrobrás
Av. Chile, 65/24º andar
Nesta

Ref. Carta-resposta RH/RB 027/08

Presidente Gabrielli,

A carta em referência, de resposta às nossas preocupações com a política de Remuneração da Petrobrás, explicita uma visão otimista da política de RH da Companhia com a qual não podemos concordar. Senão, vejamos, por itens:

Item 1: “Um engenheiro da Petrobrás...que receba um nível a cada ano ..recebe R\$ 8.695,00ao contrário dos 6.000,00 registrados na carta”.

Comentário: o valor de R\$ 6.000,00 a que nos referimos era de salário líquido que, por falha nossa, foi omitido. O fundamental, porém, é que esse engenheiro com 6 anos de companhia e com todas as promoções, recebe menos que o salário inicial médio de empresas do governo como IPEA, BACEN, CVM, Tesouro e outros. A **PLR** é um rendimento variável e não conta para a aposentadoria.

Gostaríamos de acrescentar comentários sobre as promoções: elas dependem de verbas anuais que permitem promoção de apenas uma parcela dos concorrentes, agravada pela destinação de até 3 níveis apenas para um número reduzido de pessoas. A prática verificada nos diversos órgãos é uma política de revezamento nas promoções, nem sempre levando em conta o desempenho, pois é função de componentes subjetivos, nem sempre transparentes. Em nenhum dos casos acompanhados pela nossa entidade houve promoção anual, para o período de 8 anos de companhia.

Temos tomado conhecimento de distorções, como associados sem promoção por diversos anos, com avaliações pouco objetivas e com forte componente subjetivo.

A promoção a consultor também depende da verba disponível e não da capacitação do empregado, adquirida ou no exercício da prática da função. Numa das turmas de engenharia, após 8 anos, dos 43 componentes, apenas 1 era consultor.



Item2 : “No caso desse engenheiro estar com função gratificada..., situação em que temos 100 num grupo de 600 com 6 anos.. a remuneração chega a R\$ 18.300,00. ...Ressaltamos que aproximadamente 130 empregados desse grupo... tem remuneração de R\$ 11.000,00

Comentário: 230 empregados, com salário razoável, num contingente de cerca de 20.000 não resolve o problema do baixo salário da Petrobrás, decorrente de uma política de RH que visa contornar o artigo 41 do Plano Petros. O Dieese apontou, em carta para a Aepet, perdas salariais de 79% só no período de 1994 a 2003. **Esta é a dura realidade.**

Item 3: Quanto a saída de técnicos ...2007, que foi o ano de maior número de pedidos de saída... foi de 45 empregados, que corresponde a 0,6% do quantitativo desses cargos....

O programa Prominp divulgou, em palestra recente, que são esperados cerca de 250.000 empregos diretos e 350.000 indiretos com o advento do pré-sal. Estima-se que, destes, 100.000 empregos serão para o nível superior, parte mais sensível em termos salariais e de conhecimento tecnológico. Se os órgãos governamentais estão pagando um salário inicial superior ao da Petrobrás, é preocupante a situação futura com a entrada no mercado das empresas privadas, principalmente as estrangeiras. A Petrobrás não terá a menor condição de competir salarialmente com elas.

O caso recente da OGX ilustra bem este raciocínio: a OGX levou cerca de 40 geólogos, pagando mais do dobro do valor que lhes pagava a Petrobrás. E eram gerentes com alto nível salarial. Quando ela e as demais concorrentes de Petrobrás entrarem nos trabalhos mais intensivos em mão-de-obra, e que se situam em níveis salariais bem mais baixos, poderão levar os engenheiros e técnicos da Petrobrás que desejarem, oferecendo-lhes valores bem mais vantajosos. Podem oferecer, por exemplo, 3 ou 4 vezes o salário da Petrobrás, tão baixo, que isto lhes não acarretará qualquer sacrifício. Um dos grandes diferenciais que favorecia a Petrobrás era o Plano Petros BD. Ele foi fechado de forma absolutamente irregular: o presidente Francisco Gros, desvirtuando uma decisão do Conselho de Administração da Petrobrás, que **decidira solicitar à Petros o fechamento do Plano**, enviou uma carta à Fundação **comunicando que o Plano estava fechado**. Foi uma decisão pessoal e indevida do ex-presidente Gros. Entretanto, o Conselho Deliberativo da Petros, o único que tinha a competência legal para fechar o Plano, não deliberou sobre o assunto e, **apenas tomou conhecimento** da comunicação. Aceitou a irregularidade que acabou prevalecendo, impedindo o ingresso dos novos empregados na Petros no período de agosto/2002 a março/2006, data em que o CD da Petros deliberou sobre o assunto e a partir da qual o fechamento valeria. Mas o CD da Petros também não poderia fechar o plano, pois no seu balanço anual, o Plano Petros apresentava déficit. Há, portanto, duas irregularidades. **É necessário que sejam revistas, presidente.**

**4) Quanto ao posicionamento da remuneração da Petrobrás em relação ao mercado.....**

Gostaríamos de ter acesso às fontes de informações e aos critérios de pesquisa de mercado salarial citados pela gerência de RH. O que temos visto nos concursos públicos abertos são salários iniciais muito maiores do que os da Petrobrás. Exemplos: Ipea R\$ 11.900,00, Bacen – 11.000,00; CVM 11.000,00; SUSEP – R\$ 12.000,00; Fazenda - R\$ 13.000,00.

A Associação dos funcionários do BNDES – AF BNDES - está solicitando uma elevação do salário inicial daquele banco para não perder funcionários. O salário inicial deles é R\$ 7.000,00. Enquanto isto, o salário inicial da Petrobrás é de 4.871,00 bruto (antes do aumento). Se os órgãos públicos pagam mais do dobro do que paga a Petrobrás, como concorrer com as empresas privadas, mormente as multinacionais? **Essa é a questão.**

O fundamental, na nossa visão, presidente, é olhar para o futuro. Com o pré-sal e a demanda por pessoal prevista, a Petrobrás pode perder grande parte dos seus técnicos, a começar pelos mais competentes. Algo tem que ser feito, de imediato e enquanto há tempo. Embora tenhamos uns três ou quatro anos para o pique do pré-sal começar, a defasagem é tão grande que, para ser corrigida, tem que começar já.

A perda de técnicos acarreta para a Companhia um duplo prejuízo: a perda da experiência e da capacitação técnica, e, o pior, em favor das concorrentes. Esperamos que essa diretoria da Petrobrás não se conforme em passar para a história como a diretoria responsável pelo desmonte da tecnologia da empresa. Tecnologia que levou mais de 50 anos sendo desenvolvida e consolidada e é hoje a principal responsável pela descoberta do pré-sal.

Por oportuno, presidente, manifestamos novamente nossa profunda preocupação com o nível de terceirização, que atinge a cifra superior a 200.000 contratados. Esta é outra bomba que pode também destruir a companhia, pois permite a ocorrência de irregularidades como nepotismo, apadrinhamento e contratação de pessoas sem a devida competência.

Atenciosamente

Diretoria da Aepet.

CC: diretores da Petrobrás e da Petros