



Rio de Janeiro, 06 de junho de 2011.

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

Ass.: Prejuízos Empresariais e divulgação de informações (anexo 1).
Assédio Moral de Empregados e Política de RH (anexo 2)

Ref: Carta AEPET-004/11

Anexos: *AEPET 252/07 de 03 de agosto de 2007 (anexo 3).*
AEPET 259/07 de 30 de agosto de 2007 (anexo 4).
AEPET 031/10 de 13 de dezembro de 2010 (anexo 5).
Memorando ao Diretor Guilherme Estrela – Política da RH (anexo 6)
Justificativa de Voto na AGO da Petrobrás – 28/04/2011 (anexo 7)

Senhor presidente,

Os inúmeros relatos do corpo técnico da Petrobrás quanto a questões de assédio moral, desvalorização de técnicos, insegurança das instalações de produção de petróleo e a existência de graves prejuízos de projetos em andamento, levaram a Aepet a solicitar reunião com essa Presidência.

A falta de resposta à carta epigrafada e a demora em receber a AEPET para apresentar os problemas mencionados, nos levam por meio desta, a apresentar fatos relevantes, alertando dos riscos de imagem da Petrobrás, caso os problemas continuem a ser desconsiderados.

Nos Anexos à presente estão relatados os referidos atos, de forma sucinta,

- a.- No Anexo 1 Prejuízos Empresariais e divulgação de informações
- b - No Anexo 2 Assédio Moral de Empregados e Política de RH

Assim sendo, cientes de nossa obrigação estatutária para com a Petrobrás, nos colocamos à disposição para esclarecer os fatos relatados.

Atenciosamente,

Diretoria Executiva da AEPET

ANEXO 1 - Prejuízos Empresariais e divulgação de informações

Nesse anexo relacionamos sérias conseqüências para a Companhia, derivadas principalmente pela dificuldade de diálogo entre o corpo técnico de nível superior com o gerencial.

O problema do assédio moral ultrapassou os limites de prejuízo à saúde dos assediados. A questão agora se reflete nos compromissos empresariais e no resultado econômico dos projetos nas atividades de exploração e produção, como fica claro no documentado relato apresentado a Ouvidoria por um técnico, relativo ao projeto de Bonito.

Não restam dúvidas que o projeto terá dificuldades de aumentar as reservas da Companhia, aos níveis assumidos.

O único campo gigante da Petrobrás, no ano de 2001, o campo de Marlim foi objeto de estudo pelo geofísico, quando o campo produzia com BSW de apenas 1%. Estes estudos levaram à revisão do modelo geológico apontando sérias divergências com o modelo anteriormente concebido, daí requerendo maiores estudos de engenharia e revisão urgente das locações de poços ainda por se construir, segundo o projeto original.

Este modelo geológico, concluído, jamais mereceu qualquer atenção ou desenvolvimento nas modelagens de engenharia, embora de amplo conhecimento da direção responsável.

Como conseqüência, já em 2005 a produção de água do campo atingia o patamar de 37%, muito além das previsões de projeto, e no ano de 2010, com produção de água chegando a 53%, e fator de recuperação de apenas 33%, já apontava na contabilidade que os custos tinham superado a receita do campo.

Em maio de 2005 o Diretor do E&P foi informado, numa reunião com diretores da AEPET, das divergências dos estudos geológicos de Marlim. Fomos informados que só agora admitem que o modelo geológico deve ser revisto, em função dos resultados dos últimos poços perfurados, que não atingem a produção prevista e assim agravam a questão contábil que comprometeu as reservas deste campo.

Casos semelhantes cujo custo de produção torna a produção claramente subsidiada com reflexos na economia da Empresa podem ser atestados.

Os campos de petróleo de Macaé que no final da década de 90 eram responsáveis pela produção de 80% do petróleo nacional, hoje atingem pouco mais de 20%.

Vários outros projetos também demonstram as conseqüências da política de distinção salarial aplicada na Petrobrás nestes últimos anos. Técnicos experientes nos trouxeram testemunhos da deterioração da qualidade do trabalho, do comprometimento da rotina operacional e do assédio dos gerentes por “realizações midiáticas” incompatíveis com a realidade da escassez de petróleo que já dá sinais de sua chegada, e com ela todas as conseqüências econômicas.

Em relação às questões envolvendo o real valor da produção de petróleo, tomamos conhecimento de várias interferências indevidas que tiveram impacto na evasão de técnicos, sejam demissionários da Petrobrás, sejam desistentes de prosseguir os trabalhos nas áreas em que desenvolveram suas qualificações. Listamos para seu conhecimento os seguintes casos conhecidos:

1) O CASO PAMPO

No ano de 2000 foi construído um modelo geológico do campo por dois geólogos da Petrobrás, lançando mão da experiência e do conhecimento técnico acumulado pela Companhia, bem como do histórico de comportamento dos poços para validar cada etapa da construção do modelo. Este estudo encontrou dificuldades de prosseguimento por falta de Engenheiro de Reservatórios capacitado a montar o modelo de fluxo, levando à terceirização do serviço.

O ajuste do modelo foi apresentado em Seminário de Reservatórios no ano de 2005, na cidade de Salvador, tendo sido reprovada por profissionais qualificados a solução apresentada. Ainda assim, perfuraram-se poços multilaterais propostos por este estudo, que resultaram em prematura e intensa produção de água.

Tomamos conhecimento que mais recentemente a PETROBRAS e o BEG - Bureau of Economic Geology (<http://www.beg.utexas.edu>), integrante da The University of Texas at Austin, acordaram um projeto de caracterização de um reservatório carbonático, usando o campo de Pampo como banco de dados e construir um modelo geológico tridimensional, sem que ficasse claro se foi uma contratação de serviço ou programa de treinamento e se isso basearia a construção de um modelo de simulação de fluxo.

Tomando a questão que define o grau da competência técnica atual da Petrobrás para lidar com o problema de Reservatórios, cabem duas perguntas:

1. Quem garantiu a qualidade do resultado do trabalho feito nos EUA a ponto de substituir um estudo realizado por profissionais da companhia?
2. Se o modelo antigo não ajustava o histórico de produção na simulação de fluxo (fase da Engenharia), é necessário ser esclarecido: afinal foi discutido com os profissionais da Petrobrás, que realizaram aquele estudo anterior de Geologia, os ajustes necessários?

O geólogo e o geofísico que fizeram o modelo geológico, desvalorizados e desestimulados, desistiram de trabalhar na área de Reservatórios.

2) O CASO MARLIM

Em 2001, quando o campo de Marlim apresentava um BSW de apenas 1%, o geofísico do Ativo fez revisão do modelo geológico a partir dos dados geofísicos, indicando um sistema de compartimentação bastante diferente do assumido no projeto de desenvolvimento aprovado.

O modelo foi arquivado por decisão gerencial, sem que se avaliassem as perdas de investimento dos poços ainda por perfurar. Em 2005, quando o BSW de Marlim já atingia o patamar não previsto dos 37%, o Diretor do E&P foi informado por diretores da AEPET que os problemas de produção exacerbada de água de Marlim eram frutos de manipulação do trabalho técnico.

Somente agora em 2011, depois que várias locações atingiram zonas lavadas pela água injetada e o Ativo apresenta problemas de lucratividade, foi admitida a possibilidade de fazer uma revisão no modelo geológico.

Resta saber como se pretende atingir os 56% de produção de óleo compromissado com a ANP e com os acionistas, se os problemas de lucratividade provenientes do incremento mais acentuado de água produzida já se estabeleceram quando a produção chegou apenas a 33% do volume de óleo *in place*. O geofísico autor dos trabalhos citados, desmotivado, deixou a área de Reservatórios.

3) O POÇO RADIAL DE GAROUPA

Na busca de tecnologia para incremento de produção em poços de baixa produtividade, em janeiro de 2009 foi testada a construção de um poço com múltiplas perfurações laterais. Depois de concluída a intervenção, foi amplamente divulgado pela sede um relatório que o poço havia atingido um ganho de produção de 500%, quando na verdade observa-se nos gráficos divulgados que o poço vinha recuperando produção antes da intervenção, devido repressurização do reservatório por injeção de água.

A Engenharia de Poço solicitou à Engenharia de Reservatórios cumprimento dos procedimentos estabelecidos para avaliação da intervenção, feita em junho de 2009 após cobrança do Coordenador do Plano Diretor da BC, e concluindo oficialmente que o ganho na vazão bruta foi de 66% e na produção de óleo de 11% (ganho de potencial de produção: 5 m³/dia).

A real informação não foi passada ou nenhuma retificação técnica informada às áreas de interesse.

4) O CASO BONITO

Caso relatado e investigado pela Ouvidoria, que arquivou o processo alegando que a “área responsável” não havia encontrado dados e fatos que justificassem o pleito de reconhecimento do trabalho deste engenheiro. O técnico fez o seguinte registro à Ouvidoria:

“A minha demanda não avançou mais pelo simples fato que a “área responsável” é efetivamente, a responsável: pelo que está acontecendo e pelo que vier a acontecer. O resultado desta demanda revela também que a “área responsável” não se importa que os projetos estejam sendo mal feitos e informações e análises manipuladas, o que lhe importa é tão somente que os projetos sejam aprovados. Tomei conhecimento que este projeto de Bonito só veio sofrer intervenção pela reprovação em Grupo de Revisão que impôs aos projetistas acatar os trabalhos que fiz e era do conhecimento de Revisor, desmentindo assim a “área responsável” de não ter sido encontrado “fatos e dados”.”

Esse caso, considerado relevante pelas sérias conseqüências levaram a Aepet a enviar ao Diretor responsável a carta AEPET 031/10 de 13 de dezembro de 2010 (cópia anexa) até hoje sem resposta.

5) O CASO GEDIG

Implantado um projeto pioneiro no campo de Carapeba, estabelecendo um aumento de ganho de reservas de 6% do volume original de óleo *in place*. O Engenheiro de Reservatórios do Campo fez as análises das contas e concluiu que não havia margem para aumento de reservas aos valores já compromissados pela Petrobrás com a ANP.

O projeto poderia, isto sim, dar mais garantias de atendimento de metas. Seus cálculos foram apresentados a órgão da Sede e os valores esperados foram revistos sem contestação. Apesar deste mesmo Engenheiro de Reservatórios ter definido as soluções de implantação do sistema utilizando muitos dos recursos já disponíveis na Petrobrás, o que cada área deveria fazer, cabendo a cada um fazer o detalhamento do projeto na parte que lhe coubesse, não recebeu nenhum reconhecimento profissional. A Ouvidoria recebeu depoimento deste descaso e respondeu que a “área responsável” não encontrou dados e fatos que justificassem o pleito de reconhecimento do trabalho do engenheiro.

A Sala do GEDIG foi inaugurada em 2006 e, em 2008 uma segunda sala de GEDIG para o campo de Marlim foi montada integralmente pela Schlumberger, ambas sem funcionalidade alguma, por falta de rotina de trabalho adequadas à integração das tarefas. Técnicos da BC consideram que esta sala nada agregou à qualidade do trabalho operacional, é uma sala que se presta a impressionar visitantes leigos e fornece salas confortáveis a reuniões não pertinentes ao que se propôs no GEDIG.

6) O CASO VERMELHO

Maio de 2005: O campo de Vermelho, que produz desde 1990 por três jaquetas, foi objeto de auditoria do RECAGE. O geólogo auditor interpelou severamente o geólogo responsável por não ter para apresentar ao RECAGE, em seus três anos de trabalho no campo, nenhum mapa nem seção geológica atualizados para apresentação.

Decisão do RECAGE: refazer todos os estudos do campo, começar do zero.

Em 13 de abril de 2009 o Gerente do ENGP da UO-BC, afirma em palestra que havia uma plataforma produzindo óleo já a US\$ 90 / bbl. Foi descoberto depois que se tratava de uma das plataformas de Vermelho, PVM-3. É mais uma comprovação de que o custo da produção está longe da lucratividade desejável e projetada.

O geólogo responsável pelo campo foi promovido à gerência de seu setor alguns meses depois, sob protestos, gerando inúmeros conflitos com seus subordinados, levando vários a pedirem transferência de seu setor.

7) O CASO SIRI

Reservatório de óleo pesado conhecido desde a década de 70, considerado subcomercial. Objeto de um Teste de Longa Duração por um poço horizontal que apresentou uma produtividade maior que o esperado, procedendo ao projeto de desenvolvimento que incluía vários poços e construção de plataformas de produção.

Depois de aprovado em todas as instâncias do PRODEP – programa de auditoria técnica criado pela gestão para garantia de qualidade técnica e mapear causas de variações no VPL dos projetos – descobriu-se erros para mais nos cálculos dos volumes de óleo in place e nos mapas de ocorrência do reservatório, resultando em interrupção do processo de compras e expondo desnecessariamente a companhia diante dos fornecedores.

O episódio demonstra a insuficiência de procedimentos de garantia de qualidade quando se abusa da política de cerceamento e desvalorização do trabalho técnico.

Os campos SIRI, PAMPO e BONITO pertencem todos ao Ativo Sul da Bacia de Campos. No início de 2010 o Gerente Geral da UO-BC deu conhecimento ao Comitê de Gestão que o Ativo Sul estava operando no prejuízo, com custos superiores à receita.

8) O PROJETO de BARRA DO FURADO

Trata-se de projeto controlado e aprovado pelo INEA-RJ, projeto crítico, deve garantir que a água injetada no poço não tenha contato com formações mais superficiais de água potável.

Em 27/03/2009 a Engenharia de Poço solicita ao gerente do CER designação de Engenheiro de Reservatórios para definir as questões pertinentes à área de RESERVATÓRIOS, o CER alega não ter ninguém disponível para as tarefas solicitadas. Disponibilidade somente para Consultoria de um Geólogo que havia feito o prospecto da locação e do Consultor Sênior responsável pela interpretação dos testes da formação.

A parte de Engenharia de Reservatório foi praticamente feita pelo Engenheiro de Poço, que tinha conhecimento técnico para isto, mas não era de sua responsabilidade e houve tampouco reconhecimento, e ainda se sujeitou aos constrangimentos de corrigir trabalho dos demais envolvidos. Situação típica e recorrente da política de distinção aplicada na Petrobrás. Este engenheiro solicitou revisão de carreira em denúncia à Ouvidoria, e foi negada.

9) O CASO DOS POTENCIAIS

Em 2005 o Gerente Geral da UO-BC Carlos Eugênio lançou o programa BC 2010, cujo objetivo era fazer que em 2010 a UO-BC voltasse a produzir um milhão de barris, com zero acidente.

Um ano ou dois depois decidiu aumentar o potencial dos poços junto às gerências de Elevação e Escoamento, responsável pelo cálculo de potenciais dos poços.

Assim, aumentaram-se os potenciais dos poços, mas a produção dos poços, como óbvio, não.

Conseqüência matemática: aumentaram-se as PERDAS da BC. Então o GG passou a cobrar providências para reduzir as perdas de produção que haviam aumentado.

Cabe lembrar que: Potencial é um cálculo de quanto o poço pode produzir quando alinhado junto aos demais poços em configuração e situação normal. Define-se PERDA como sendo a diferença entre o que ele produz e o que poderia produzir. Poço que apresenta PERDA deflagra um procedimento de análise para correção, podendo incorrer até em intervenção com sonda.

Em 03 de maio de 2010 o atual Gerente Geral apresentou os números do negócio à equipe do ENGP local. A média de produção prevista para o ano era de 573 mil bbp (dezembro fechou com cerca de 530 mil bbp). A meta de produção de um milhão de barris está sendo postergada ano a ano e naquele momento era prevista para ser atingida em 2018 (276 mil bbp dos atuais projetos, mais 467 mil bbp em projetos de desenvolvimento nos campos maduros, mais 116 mil bbp em projetos de desenvolvimentos de campos novos, mais 252 mil bbp em campos a serem descobertos. Total 1.111 mil bbp) Custos de extração nos últimos anos.

2005: R\$ 11,36/boe,
2006: R\$ 14,12/boe,
2007: R\$ 15,79/boe,
2008: R\$ 18,27/boe,
2009: R\$ 21,43/boe
2010: R\$ 25,13/boe, previsto
2011: R\$ 29,47/boe, previsto
2012: R\$ 34,56/boe, previsto.

O Gerente Geral apresentou os indicadores de desempenho da unidade, todos pontuando conceito D ou E (o mais inferior), exceto o IRR (Índice de Reposição de Reservas), que mede o aumento de reservas decorrente de projetos de Reservatório alimentados na Carteira naquele período, tecendo elogios ao gerente do RES e críticas à área de manutenção de plataformas por não programarem os serviços para as paradas programadas, como fazem as demais empresas no mundo.

Esta é uma clara transferência de responsabilidade entre as atividades da cadeia produtiva, porque o projeto mal concebido que garante um bom índice para a Engenharia de Reservatórios é o mesmo que gera comprometimento dos índices de produção das plataformas. Isso acarreta maior uso da Engenharia de Poços e, o que é mais grave e tem acontecido, da manutenção preventiva ser sacrificada por conta dos déficits de produção que decorrem destes projetos mal concebidos.

Certamente as conseqüências de sérios riscos para operação constatados nas plataformas, por falta de manutenção são claras e do conhecimento das equipes. Algumas delas já foram paralisadas por determinação externa à Companhia,.

A consequência desses projetos, mal concebidos, não dão o aumento de produção comprometido em EVTE e curvas para a ANP. Assim, como a Companhia é devedora de óleo desde o início de cada ano fiscal, paradas programadas ou são interrompidas ou são abreviadas, gerando os problemas denunciados em agosto pelo sindicato local e as matérias frequentes na grande mídia sobre a deterioração das nossas instalações.

10) O CASO BARRACUDA/CARATINGA

Em 2006: no Encontro Técnico de Engenharia de Poços os gerentes das áreas apresentaram as histórias de seus trabalhos nos últimos anos.

O Gerente de BR/CRT brindou a platéia com uma experiência inusitada: a Petrobrás, de contratante de serviços em seus projetos, terceirizou a construção de poços e interligação à Halliburton, que por sua vez recontratou a própria Petrobrás para fazer o trabalho. Como a engenharia econômica da Petrobrás mostrava que isto dava lucro, ele disse que não iria discutir a questão porque dela entendia pouco.

Assim, a equipe do IP de BR/CRT construiu os poços sob controle e supervisão da Halliburton, prestando contas de prazos e metas, e passando seu sufoco.

Este fato comprova que a política de escolha de profissionais responsáveis por áreas de extrema importância estratégica e econômica da Companhia precisa ser revista para que os realmente competentes sejam os que devem ser os responsáveis.

11) O CASO DAS SUSPENSÕES EM 2007

A AEPET se manifestou em Comunicação AEPET 252/07, de 03 de agosto de 2007 e Comunicação AEPET 259/07, de 30 de agosto de 2007.

CONCLUSÃO

Além destes casos, existem profissionais que participam de projetos menores, mas não menos importantes, em apoio aos grandes projetos. São profissionais muitas vezes de amplo reconhecimento técnico, mas baixo poder político, alguns que largam mão da BUSCA DE PRESTÍGIO que se tornou a política de Reconhecimento de Trabalho, ou RH como se costuma designar, porque isto atrapalha o desenvolvimento profissional. Sabe-se lá até quando ficarão na Petrobras.

Pode-se rastrear a decadência técnica através destes projetos citados, os quais exigem qualidade dos agentes trabalhadores, e alguém que tenha conhecimento mais profundo da atividade constatará com facilidade que estão destruídas as velhas rotinas de trabalho, responsáveis pelas informações que alimentam os grandes projetos. Sem rotina não há gestão e onde não tem gestão tem gincana. O espírito da coisa agora é o “DESAFIO” e as “METAS DESAFIADORAS”, tão a gosto de gerentes incompetentes que gozam de imenso prestígio político.

É neste contexto que os novos empregados estão encontrando a Empresa. Os que cedo recebem o PRESTÍGIO das nomeações para gerência e para consultoria se vêm rapidamente satisfeitos e passam a defender o STATUS QUO. Distorcem nestes, porém, a verdadeira construção de competência que, como já dito, é uma conquista do profissional, nunca uma designação funcional dada por um gerente ou uma política de RH. E aos empregados novos que não se vêm contemplados resta alimentar o sonho que o mercado lhes dará o valor que esperam.

Em decorrência ao estado de insatisfação dos mais competentes, os novos estão desassistidos quanto á transferência de conhecimento, do como fazer a máquina da Petrobrás continuar funcionando. O que aqui se apresenta são projetos de destaque, mas a qualidade da rotina está se perdendo.

A Petrobrás fiou-se num sistema de Padrões e Normas que já somam as dezenas de milhares, em grande parte ineficientes quando não conflitantes entre si. O Sistema de Padrões foi criado após a greve de 1995, por conta do fracasso da partida das plantas paradas pelos grevistas.

Todo o plano de contingência da Petrobrás para esvaziar o poder reivindicatório de seus empregados volta-se agora contra ela, pois transformou-se numa máquina cheia de vazamentos e calços, funcionando cada vez mais desbalanceada, o que deve ser imediatamente reformulado de forma responsável..

É necessário rever este processo de blindagem dos responsáveis pela atual situação onde se constata a inexistência da gestão de processos. Promoções por política de PRESTÍGIO, nunca de MÉRITOS. Muitos gerentes ineptos muitos consultores tecnicamente fracos formam uma grande blindagem de defesa do Sistema incapaz de construir grande parte de importantes projetos que são apresentados para os acionistas, aos órgãos do governo, enfim, à sociedade.

12) O CASO DOS SISTEMAS DE PRODUÇÃO EM AQUISIÇÃO (FPSO)

Chegou até nós a preocupação dos técnicos com a aquisição de oito sistemas de produção (FPSO) exatamente iguais. Como sabemos, o pré-sal tem cinco tipos de óleos diferentes, pelo menos. Quando os óleos têm essas características diferentes, plantas de processo diferentes são requeridas. E isto não está sendo levado em conta.



Outra preocupação é com o fato de os futuros operadores dos sistemas não estarem acompanhando a construção (tempo mínimo necessário: um ano), nem sendo informados das suas características e, assim, não vêm tendo oportunidade de propor qualquer melhoria que beneficie a operação futura.

Depois de instalados os sistemas, qualquer modificação exige tempo e custos maiores, inclusive paradas de produção. Isto sem considerar o aumento do risco de acidentes decorrentes.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS DE OUTRAS ÁREAS

As informações acima relatam com detalhe os problemas da Diretoria de E&P. O que consideramos de extrema importância, por se tratar da Diretoria mais estratégicas da Companhia.

Outros problemas também graves existem em outras áreas da Empresa, que apresentamos, agora, de forma sucinta, mas que posteriormente relataremos com detalhes para V.Sa.

DIRETORIA DE ABASTECIMENTO

Além do assédio moral no mesmo nível da E&P, a Diretoria do ABAST tem pontos que requerem providências. O exemplo mais relevante diz respeito à logística, pois estão sendo construídas as refinarias, necessárias, mas muito pouca atenção está sendo dada à construção de dutos e terminais indispensáveis. Portanto, a movimentação de petróleo e derivados, pode, de repente, entrar em colapso. Por exemplo: a REPLAN está sendo ampliada em 10%, mas os seus dutos de escoamento não estão.

ÁREA DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO – CENPES

Esta área é também muito estratégica para a Petrobrás e para o próprio País, pois em passado recente, o CENPES foi responsável, junto com os órgãos operacionais, pelo salto tecnológico que o Brasil deu ao desenvolver mais de 5.000 fornecedores de equipamentos do setor petróleo. Hoje vemos o CENPES se expandindo fisicamente, mas encolhendo tecnologicamente. Estamos expandindo instalações, mas encolhendo em equipes e aparatos de pesquisa. A comissão encarregada de desenvolver equipamentos e planos para contingências de acidentes está paralisada.

As frases assassinas ditas por gerentes, vêm sufocando os pesquisadores. Exemplos delas: “Se isto fosse bom já teria sido inventado” ou “de onde você tirou essa idéia?”. Ou ainda: “não vamos reinventar a roda”, esquecendo que a roda é o produto mais reinventado no universo. Isto, aliado ao fato de que cada idéia dos pesquisadores leva cerca de um ano para iniciar o processo de desenvolvimento, poderá gerar riscos sérios de ficarmos sem alternativas, em caso de um acidente.



Estamos vendo as áreas previstas para empresas de pesquisas nacionais serem dadas a companhias estrangeiras. E, o pior, as pesquisas que deveriam ser produto nosso estão sendo proteladas e passadas para elas. Recentemente o

superintendente disse: "O CENPES deixará de ser um centro de pesquisas para ser o "Centro das Pesquisas", ou, em outras palavras: o CENPES passará a ser gerador da demanda para outras companhias, transformando-se, assim, de produtor a cliente das pesquisas.

Isto é muito grave, pois o desenvolvimento tecnológico é não só a base de toda grande empresa, mas fundamentalmente de grande Nação.

A ÁREA INTERNACIONAL

Temos informações de que problemas de assédio moral e estaqueidade no fluxo de informações são problemas dessa área. Temos exemplos de pessoas experientes que, impedidas de por em prática a sua experiência de anos de trabalho, além de não verem suas idéias serem aceitas, ou implementadas, não tem tido oportunidade de passar a sua competência para os novos empregados. Além de causar prejuízos à Petrobrás, isto tem provocado aposentadorias extemporâneas e transferências de profissionais experientes para outras áreas quase sempre não compatíveis com suas qualificações.

INTERFERÊNCIA ESTRANGEIRA NA COMPANHIA

Em pronunciamento na última AGO da Petrobrás, declaramos em nosso voto a grande preocupação que temos com interferência estrangeiras na Companhia. Mencionamos as seis empresas que ocuparam o 12º andar do EDISE em 1998 e fizeram os gerentes da Companhia sucessivamente prestar informações estratégicas; em 1999, o planejamento estratégico da Petrobrás foi entregue à empresa americana Arthur D Little, com os estragos conseqüentes relatados no voto.

Agora, vemos outra empresa americana, a Price Waterhouse Coopers, que é um braço do Banco Mundial, interferir e piorar drasticamente a política de RH da Petrobrás, além de propor a privatização da AMS.

Depois da nossa denúncia, vimos o gerente do contrato da Price com a Petrobrás, Diego Hernandez, ser designado presidente do Conselho Deliberativo da Petros e levá-la consigo como consultora.

SÃO ESSES, SENHOR PRESIDENTE, OS PRINCIPAIS FATOS QUE NOS LEVARAM A PEDIR AUDIÊNCIA A V.SA. PARA, PESSOALMENTE, LHE RELATAR.

ANEXO 2 - Do Assédio Moral de Empregados e Política de RH

Na questão relativa a desvalorização e desqualificação do corpo técnico

A Petrobras levou anos construindo o conhecimento do seu corpo técnico, com treinamentos de mestrado e doutorado no exterior, patrocinando formação de cursos de pós-graduação em universidades brasileiras, na motivação das equipes para que se auto-treinassem. Todo esse esforço pessoal e investimento da companhia está sendo perdido ao se comprovar em pouco mais de dez anos a deterioração da desvalorização do trabalho especializado em detrimento de favorecimentos deletérios.

Está claro que a atual situação facilmente comprovada decorre da política de RH implantada em 1999, criando ambiente de disputa interna em que os técnicos que detém o poder político, por luta de manutenção de seus cargos, buscam desqualificar os verdadeiramente competentes praticando inclusive assédio moral e perseguição política.

A empresa não valoriza adequadamente a INTELIGÊNCIA.

Erros com reflexo no resultado de cada projeto demonstram as conseqüências da política de distinção salarial aplicada na Petrobras nestes últimos anos. Vários projetos conduzidos de forma inadequada demonstram as conseqüências da política de distinção salarial aplicada na Petrobras nestes últimos anos.

Tomamos conhecimento de várias interferências indevidas no trabalho dos profissionais altamente especializados que tiveram impacto na evasão desses técnicos, sejam demissionários da Petrobras, sejam desistentes de prosseguir os trabalhos nas áreas em que desenvolveram suas habilidades.

A Aepet em seu voto escrito (vide anexo), lido e entregue formalmente por ocasião da realização da Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária, em 28 de abril de 2011, apresentou críticas sobre a condução atual e planejamento futuro relativo a política de recursos humanos da empresa, elaborado pela empresa contratada Price Waterhouse com participação de todos diretores e gerentes executivos da companhia.

Como complemento juntamos, também, cópia de relatório elaborado com base nesse planejamento e diretrizes sobre RH, entregue ao Diretor Guilherme Estrela, que, também, não tivemos retorno.