



Rio de Janeiro, 04 de julho de 2012.

À
Dra. Maria das Graças Foster
MD Presidente da Petrobrás
EDISE – 24º andar
Nesta

Ass.: Material suporte aos pontos discutidos em audiência

Prezada Presidente,

Como contribuição, anexamos a presente o resumo de cada um dos pontos discutidos nessa audiência. Por oportuno, nos colocamos ao seu inteiro dispor para que em outra ocasião cada tema possa ser mais aprofundado.

Cordiais Saudações,

Silvio Sinedino Pinheiro
Presidente

Anexo: resumo dos temas



ÍNDICE

1. POLÍTICA DE RH DA PETROBRÁS:

- 1.1- Recursos humanos
- 1.2- A M S
- 1.3- Terceirização x admissão dos já concursados.
- 1.4- Assédio moral.

2. PETROS

- 2.1- Eliminação de ilegalidades
- 2.2- Reajuste correto dos benefícios e solução dos 22.000 processos judiciais.
- 2.3- Aprovação de novo estatuto da Petros.
- 2.4- Paridade na Gestão da Petros - Conselhos e Diretoria.

3. Assuntos técnicos

- 3.1- Acidentes nas Unidades. Vazamentos e Meio-Ambiente.
- 3.2- Apoio à indústria genuinamente nacional.
- 3.3- Manutenção preventiva das plataformas.
- 3.4- Projetos industriais na Petrobrás

4- PARCERIA INSTITUCIONAL

5. ANEXOS

- 5.1- Eliminação de ilegalidades - anexos I e II.
- 5.2- Paridade na Gestão da Petros - Conselhos e Diretoria- anexos III e IV.
- 5.3- Assédio Moral - anexos de V a XII.
- 5.4- Projetos industriais na Petrobrás - anexos X, XI e XII.



1. POLÍTICA DE RH DA PETROBRÁS

1.1- RECURSOS HUMANOS

Na história recente da Companhia temos visto uma desvalorização dos seus Recursos Humanos com reflexos na satisfação do empregado e, conseqüentemente, na sua produtividade e eficiência.

Esta desvalorização se manifesta de diversas formas, seja pelas deficiências na nossa AMS, seja pelo amesquinamento do nosso Plano de Previdência (esses dois assuntos têm capítulo próprio em nossa documentação) ou pelo próprio PCAC.

Fato marcante com relação aos salários do nível superior é a Ação Judicial movida pelo Sindicato dos Engenheiros do RJ contra a Petrobrás, exigindo o pagamento do salário mínimo de engenheiro e que já teve sentença favorável aos trabalhadores em 1ª Instância.

Em nossa opinião, o que é relevante não é qual a diferença entre o que é pago pela Petrobrás e o que é exigido pela Lei, e sim o fato de uma empresa do porte da Petrobrás estar envolvida na discussão do pagamento do **piso** de uma categoria aos seus empregados, empregados esses selecionados em Concursos Públicos que envolvem milhares de candidatos, e que deveriam recrutar os melhores profissionais do mercado.

Sempre que este assunto é ventilado argumenta-se que nossos salários estão na média do mercado, mas como chegar a ser a melhor Companhia de petróleo e energia pagando salários medianos? A melhor Companhia tem que pagar os melhores salários, como é feito em todo o mundo.

Há que ser discutida também a nossa política de alocação dos Recursos Humanos. Entre nossos profissionais, há reclamações generalizadas: os novos, cheios de ânimo para o exercício das profissões em que foram Concursados são colocados como Gerentes de Contratos de terceirizadas, desmotivando-se completamente, e, muitas vezes, pela inexperiência profissional, não vendo os erros na execução dos Contratos, como pode ser atestado pela Gerência de Auditoria Interna.

Os profissionais, com mais experiência, e às vezes com muitos anos de dedicação à Cia., reclamam que muitas vezes são alocados a tarefas primárias, quando poderiam ser muito mais úteis à Petrobrás usando, transmitindo sua experiência e crescendo em outras áreas.

A Cia. deveria pensar como melhorar sua eficiência global facilitando, ordenadamente, a transferência dos trabalhadores para atender carências em outras áreas de seu interesse, visando sua maior motivação, contribuição e desenvolvimento pessoal, permitindo uma maior realização profissional e fidelidade à Organização.



Também chama nossa atenção a quantidade de denúncias que temos recebido de Assédio Moral em diversas Gerências (muitas já foram encaminhadas à Ouvidoria da Petrobrás). Sabemos da delicadeza do tema e da dificuldade da sua caracterização, mas, infelizmente, ao contrário do que diz o Gerente Executivo de RH, há vários casos na Cia. e não avançaremos nessa questão se não enfrentarmos os desafios que se colocam, inclusive pelo esclarecimento, treinamento dos nossos Gerentes sobre o que é o Assédio Moral, correção de suas causas básicas, como por exemplo, reforçar a meritocracia como fator importante no crescimento profissional. No conjunto da documentação que estamos encaminhando à Presidente há capítulo específico sobre o assunto.

Para encerrar essa introdução sobre os Recursos Humanos, vamos falar sobre o PCAC. Para fazer frente à quantidade de pedidos de demissão de novos empregados, que atingiu níveis antes desconhecidos na Cia, e cumprir com os salários mínimos das categorias profissionais, procedeu-se a uma aceleração da progressão na carreira para esses trabalhadores. Essa política veio comprovar o que a AEPET vem divulgando há muito tempo: os salários da Petrobrás estão baixos quando comparados com carreiras do Serviço Público, como Auditores-fiscais, funcionários do BC, do BNDES, da CMV e da PREVIC, para falarmos apenas da área do Governo. Se nossos salários não conseguem competir com os do Governo, que dirá com os de petroleiras nacionais e estrangeiras que se estabelecem em número cada vez maior no País.

Essa aceleração de carreiras para os novos trouxe ainda mais problemas: um Plano de Cargos quando implantado prevê que a carreira deve ser “percorrida” durante toda a vida laboral do empregado. Com a aceleração feita as carreiras foram “encurtadas” o que fará com que os trabalhadores atinjam o final das carreiras muito antes da sua aposentadoria, o que já aponta para uma desmotivação a médio e longo prazos. Outro problema causado foi o acúmulo de empregados nos níveis superiores das carreiras complicando a política de progressão de níveis e promoções.

Além desses, temos a insatisfação dos empregados mais antigos que não tiveram suas carreiras aceleradas e têm agora no mesmo nível que eles levaram anos para atingir, empregados que trabalharam muito menos tempo para isso.

E, finalmente, como a aceleração foi feita para quem já estava na Cia., os empregados que forem selecionados agora terão o mesmo salário baixo, receberão um excelente treinamento e também precisarão desse “aceleramento” para não saírem. Ou seja, por todos os lados a Companhia sai perdendo.

Em resumo, nosso PCAC foi destruído e necessita ser refeito o mais rapidamente possível, com base na realidade de mercado, e para garantir uma carreira desafiadora, realizante e de contribuição que prime pela permanente excelência.



1.2- A M S.

AMS – Assistência Multidisciplinar de Saúde é um compromisso social da Petrobrás para com os seus funcionários e suas famílias, assumido no momento da contratação dos jovens trabalhadores.

Há de se considerar que desde o seu início, o investimento na AMS teve por objetivo a adoção e o compromisso da assistência médica aos empregados e dependentes e, posteriormente, a garantia dessa “assistência vitalícia à saúde”, para os que se aposentaram na Empresa.

Este compromisso social foi assumido voluntariamente pela Petrobrás em sua fundação. E foi um dos principais atrativos para que os trabalhadores que a construíram deixassem nela os melhores dias de suas vidas.

Na medida em que o tempo passou, este compromisso de investimento social foi aumentando o seu valor. Jovens trabalhadores e seus familiares foram envelhecendo. E na medida do seu envelhecimento, a vida traz sua conta cobrada na saúde de todos nós. A saúde passa a ser considerada uma dádiva (como sempre deveria ser), garantida pelo compromisso social que a Petrobrás voluntariamente assumiu.

Não é e nunca foi um privilégio. Não é um gasto ou um desperdício e, por isso, não pode ser considerado custo. Como resultado, o investimento proporcionou, também, investimento pessoal de cada um dos trabalhadores para a construção da Petrobrás e colocando-a entre as maiores empresas do mundo; portanto, foi e continua sendo um investimento da Empresa para assegurar que os ex-empregados cumprissem e os atuais continuem cumprindo essa missão, porque têm a garantia dessa assistência médica, inclusive na aposentadoria.

Passados anos de seu compromisso inicial, é inconcebível que a direção da Petrobrás, queira se desvencilhar de suas obrigações, jogando aqueles jovens trabalhadores – hoje envelhecidos – ao “Deus dará”.

É inconcebível que a direção da Petrobrás se permita a precarização dos serviços de assistência à saúde de seus trabalhadores, principalmente os aposentados, agora sem o mesmo vigor que lhes permitiu dignificar a empresa.

É inconcebível que a direção da Petrobrás ignore as dificuldades impostas aos trabalhadores e que necessitam dos serviços da AMS, como vemos a seguir:

- Demora excessiva na aprovação de intervenção cirúrgica envolvendo risco de vida.



- Demora na liberação de exames clínicos específicos e necessários envolvendo a pré-cirurgia.
 - Reembolso de despesas medicas realizada pelo empregado ou aposentado que arcou com os custos para evitar um desfecho fatal, como consequência dos dois itens anteriores.
 - Negativa na autorização de procedimentos recomendados por médicos credenciados;
 - Ineficiência do centro de atendimento telefônico (Call Center) pela falta de treinamento e procedimentos operacionais para os atendentes dessa área.
 - Abuso de poder por parte de alguns gerentes na execução da administração da AMS.
- Os itens acima apontam para uma excessiva centralização dos processos da AMS

Entre os mecanismos que são utilizados na gestão da AMS hoje está a chamada **“EXCEPCIONALIDADE”**. Trata-se de uma gestão do administrador para resolver as demandas dos assistidos pelo programa que não são resolvidas pelos procedimentos padrões. Tal mecanismo, infelizmente, hoje é o responsável por “desemperrar” autorizações, internamentos, operações cirúrgicas, entre outros.

Em nossa opinião, apesar de hoje ser uma das únicas formas de viabilizar algumas das muitas situações que os assistidos do programa AMS passam, o princípio do mecanismo da “EXCEPCIONALIDADE” é nefasto.

Trata-se do princípio da corrupção, onde se cria a dificuldade para vender a facilidade. Não estamos acusando qualquer tentativa de corrupção no programa, apenas apontamos uma lacuna que pode ser um escoadouro para este tipo de prática que todos repudiamos.

A direção da Petrobrás deve entender que a AMS não é simplesmente um Plano de Assistência Medica como tantos outros, mas uma parte integrante de seu plano de assistência social para os seus empregados e dependentes, amplamente elogiado em períodos passados, e não deve ser considerado como fator de “lucro” ou “prejuízo”.

Não é justo que hoje se queira reverter esse compromisso, principalmente quando a Petrobrás passa a considerar os recursos necessários para a manutenção da AMS como custo e não como investimento, como tem sido apresentado pelo RH em suas diversas apresentações. Essa postura é a principal causa do caos administrativo em que a AMS se transformou, principalmente, pelos conflitos entre o Corporativo responsável pela execução e o RH normativo.

No mundo cada vez mais globalizado, é importante não perdermos de vista o fato de que as empresas se adéquam às regras do mercado global e atendem exigências que a sociedade faz para se manterem no poder. A sociedade faz exigências porque, no afã de produzirem mais e de terem lucros astronômicos, as empresas esquecem-se de



cuidar do meio ambiente e de devolverem a ele aquilo que lhe é tirado, incluindo a saúde do trabalhador.

No caso da Petrobrás, não basta fazer Publicidade tais como: respeito ao trabalhador, respeito à vida, respeito ao compromisso social; é necessário que a Companhia cuide efetivamente da saúde do trabalhador, evitando que o mesmo fique doente. Cuidar da saúde não é a mesma coisa que cuidar de uma doença; isto custa muito mais caro para a Empresa e para a sociedade como um todo. É necessário cuidar da saúde para manter uma vida saudável.

Vários estudos têm demonstrado que:

- Funcionários mais ativos, motivados e conscientes produzem mais e têm menores riscos de doenças e acidentes de trabalho.
- Trabalhadores com boa saúde compreendem melhor seus direitos e deveres e possuem maior responsabilidade nos locais de trabalhos e na sociedade.
- Programas de modificação de comportamento podem melhorar a produtividade e reduzir o risco de doenças e custos relacionados.
- Programas educacionais dirigidos diretamente a todos os trabalhadores são instrumentos de gestão que devem ser utilizados pela Petrobrás.
- O trabalhador deve ter a obrigação de conhecer, de comportar-se e de respeitar certas regras implícitas no desempenho de sua função seja ele da ativa ou como aposentado.

Não resta dúvida que a AMS em muito contribui para a eficiência e retenção da força de trabalho da Companhia, sendo responsável pelo enorme lucro que apresenta. Certamente, teremos êxito e acreditamos que somente com um choque de gestão, promovido por um Comitê Gestor a ser criado com a participação de representantes da Companhia e também pelas lideranças sindicais e pelas associações dos empregados e ex-empregados, já que estes contribuem com recursos para a manutenção da AMS; assim, poderemos reverter o atual quadro de ineficiência e decadência, tornando a AMS um instrumento mais eficiente e eficaz em seus objetivos e propósitos, que devem ser o de dar suporte às questões de saúde dos empregados ativos e aposentados, assim como a de seus dependentes.

Para tanto, **propomos** a criação de um Comitê Gestor através de uma decisão da Diretoria da Petrobrás, com atribuições específicas para definir e fiscalizar a condução da administração da AMS fazendo-a retornar ao padrão de atendimento que antes existia.

Além disso, **sugerimos** o seguinte eixo de atuação para o Comitê Gestor:

- 1º) Reversão imediata da precarização dos exames periódicos preventivos dos funcionários da ativa.



2º) Fazer um levantamento real das condições de saúde dos trabalhadores ativos e dos aposentados.

3º) Fazer um levantamento das causas da má conservação da saúde, levando-os a uma doença (ausência de uma alimentação saudável, falta de dinheiro para fazer exames preventivos negados pela Companhia, etc.).

4º) Propor à Direção da Companhia a realização de cursos periódicos sobre uma alimentação saudável e um comportamento adequado nos locais de trabalho para todos os trabalhadores, inclusive com incentivos monetários para o alcance de uma meta (seja emagrecer, realizar exercícios físicos periodicamente, etc.).

5º) Propor à Direção da Companhia a realização de palestras sobre o Código de Ética da Petrobrás com a presença obrigatória para todos os gerentes.

6º) Propor à Direção da Companhia pagar aos médicos, psicólogos, fisioterapeutas, laboratórios, etc., um valor digno pelos serviços prestados à AMS.

7º) Esclarecer os empregados ativos e aposentados sobre o uso inadequado da AMS; devem ser fortes para denunciar abusos seja por parte do médico credenciado e também não aceitar o autoritarismo arrogante de certas gerências que hoje nos cerca e propor sugestões visando melhorias.

8º) Propor à Direção da Companhia um melhor atendimento dos *Call Center* com profissionais mais qualificados seja através de cursos de aperfeiçoamento para conhecer o que vem a ser a AMS, como o mesmo funciona, a que instâncias dirigir um pedido de informação, etc., etc..

9º) Fiscalização de todos os itens acima (Implantar Procedimentos? Quem fiscalizará? Empresa terceirizada? Por amostragem?)

10º) Disponibilização a todas as entidades sindicais, associações de empregados e ex-empregados dos índices e resultados parametrizados do PCMSO das diversas unidades operacionais da empresa, bem como os índices e resultados parametrizados do PPRA e PPEOB destas mesmas unidades.

GLOSSÁRIO:

PPRA - PROGRAMA DE PREVENÇÃO A RISCOS AMBIENTAIS

PCMSO - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

PPEOB - PROGRAMA DE PREVENÇÃO À EXPOSIÇÃO OCUPACIONAL AO BENZENO



1.3 TERCEIRIZAÇÃO X ADMISSÃO DOS JÁ CONCURSADOS.

A TERCEIRIZAÇÃO É MUITO RUIM PARA A PETROBRÁS

As atividades da Petrobrás passaram, principalmente na década de 1990, por um processo de terceirização agressivo. Era semelhante ao processo de terceirização da YPF da Argentina: antes da privatização ela tinha 37.000 empregados. Passou para 7.000 quando foi desnacionalizada. Os mesmos atores (*Credit Suisse, Repsol, Price Waterhouse*) trabalharam para fazer o mesmo com a Petrobrás. No Governo Lula, foram feitos processos seletivos, procurando-se reverter os excessos praticados em algumas áreas, mas o problema continua grave: o número de terceirizados subiu de 120.000, no Governo FHC, para 300.000 no Governo Lula. Isto inclui atividades fim, o que é, inclusive, ilegal.

Determinados serviços, sejam aqueles temporários, sejam aqueles não essenciais às atividades fins e estratégicas, podem ser terceirizados, como, por exemplo, apoio de transporte e hotelaria. Mas para atividades que incorporam tecnologia estas devem ser exercidas por empregados da Companhia. De qualquer forma, enquanto esta distorção perdurar, os contratos de prestação de serviços devem ter uma norma de conduta que proteja a Petrobrás de prejuízos e danos.

Irregularidades

Não é incomum os contratos passarem de uma empresa a outra, após o processo de licitação, mantendo o mesmo grupo de empregados. A decisão também interessa à Petrobrás, por poder continuar contando com uma equipe já treinada e avaliada ao longo do contrato anterior.

A companhia tem procurado aperfeiçoar o processo, em vista de problemas que ocorreram no passado, como não recolhimento do INSS, FGTS, além de pagamentos dos salários e outras vantagens devidas aos empregados pela firma contratada. Estas dívidas acabam recaindo sobre ela, pois muitas vezes a firma contratada pede falência e encerra suas atividades.

Um fato que tem se repetido nos termos dos contratos é a empresa prestadora dos serviços tentar induzir o empregado a pedir demissão, como condição para ser reaproveitado nos quadros da empresa que a sucederá. Ocorre que, muito frequentemente, a empresa antiga e a que assumirá os trabalhos pertencem a um mesmo grupo de proprietários. Houve caso em que ocorreu demissão no novo contrato, apenas 15 dias após o pedido de desligamento sugerido e, ainda mais grave, o fiscal do contrato da Petrobrás também ter aconselhado a pedir desligamento. O empregado perdeu direitos trabalhistas e o próprio posto de trabalho.



Tal fato, além de caracterizar um flagrante desrespeito ao profissional contratado, traz como consequência uma insegurança àqueles que continuam, pois estarão da mesma forma vulneráveis a este tipo de atitude, deteriorando o ambiente positivo tão desejado para a força de trabalho da Petrobrás.

Entendemos que é um mecanismo ilegal, pois são subtraídos valores devidos aos empregados, que constam da planilha de custos da empresa contratada e foram pagos pela Petrobrás.

Certamente é do interesse da direção da companhia encontrar mecanismos que venham a evitar que fatos como este se repitam no futuro, pois sua imagem acaba sendo envolvida no processo.

Esta distorção e quantidade de funcionários terceirizados no Sistema Petrobrás é a grande preocupação das entidades que defendem a empresa e os trabalhadores. E vários representantes dos trabalhadores estão condenando esta questão. A opinião da AEPET, por exemplo, é de que este é mais um problema da nossa equivocada política de RH. A terceirização é ruim para todos:

1) para o terceirizado porque ele não tem segurança e treinamento adequados. Muitas vezes é obrigado a criar uma empresa para, ao ser contratado, reduzir os encargos sociais da terceirizada.

2) Para a Petrobrás porque ela recebe uma mão de obra mal treinada, insegura, rendendo pouco e o que é pior: é uma fonte de nepotismo e corrupção com nomeação de parentes, amigos e até amantes. Têm ocorrido casos muito graves: terceirizados fazendo trabalho em atividades fins como projeto, pesquisa fiscalização de atividades de produção e outras atividades estratégicas. Mais grave: no Cenpes há terceirizado, não concursado, fazendo atividades de pesquisa, enquanto nossos mestres e PHDs ficam fiscalizando contratos. Ou seja, a tecnologia não fica na empresa. Havendo ainda maior oportunidade para espionagem industrial.

3) Enquanto isto, há concursados, que chegam a 85.000 e estão no cadastro de reserva vendo os seus concursos perderem a validade enquanto pessoas que talvez sejam menos qualificadas estão ocupando as suas vagas. O concursado, certamente, traria maior qualidade e segurança para a Petrobrás. A Companhia fica altamente vulnerável com essa modalidade de contratação de mão de obra.

Pressões para admissão de contratados sempre haverá e se isto não for mudado, haverá queda da qualidade do corpo técnico e riscos para o Futuro da Companhia. Alia-se a isso, a total falta de parâmetros para se definir efetivos contratados, ou seja, contrata-se um serviço, mas não há a preocupação se o efetivo disponibilizado poderia ser menor e melhor remunerado: é um vício antigo. Outro fato que explica os elevados efetivos, e que pode ser facilmente comprovado, é a utilização indiscriminada de mão



de obra contratada, sem a devida necessidade, gerando atividades desconectadas das necessidades da Companhia

1.4 - ASSÉDIO MORAL

Nos últimos 10 anos a AEPET recebeu várias denúncias de **assédio moral** dentro do Sistema Petrobrás. Muitos profissionais e técnicos, inclusive de nível superior, com vários anos de experiência profissional e outros mais jovens, continuam sofrendo os mais variados tipos de assédio tais como: discriminação, exclusão, punições injustas, inadequação do trabalho à experiência e capacitação, exposição a situações constrangedoras culminando inclusive com demissão ou mesmo pedidos de aposentadoria por parte desses profissionais de forma antecipada.

O corpo gerencial da Petrobrás fala em reter profissionais talentosos, descobrir novos *experts*. Mas possibilita um tratamento como se esses os profissionais fossem apenas peças descartáveis dentro da organização. Como se fosse possível a lógica de que quando sai um é só contratar outro ou deslocar um outro profissional para por no lugar.

Cada ser humano como um profissional de uma determinada área tem sua contribuição a dar. Assim ele desenvolve o seu talento técnico direcionado para alguma especialização dentro do setor que atua. Após 10 anos, em média, temos profissionais capacitados para começar a analisar, discutir e expor suas teorias e conclusões em estudos pioneiros e complexos. Também em execução de projetos altamente especializados. Até mesmo em operações complexas, um operador experiente tem plena condição de expor suas ideias em função de sua experiência operacional através dos erros e acertos vividos no passado.

Enfim, somente após anos de experiência na função o profissional está apto a dar opiniões e sugestões para a Empresa em projetos que envolvem a sua especialização. Se um determinado profissional atuando num determinado projeto tem pontos de vista distintos, por que não ouvi-lo? Por que não considerar as suas dúvidas e receios em relação ao tal projeto? Qualquer profissional de uma empresa quando levanta questões técnicas ou de relacionamento profissional quer vê-las resolvidas e, não simplesmente negadas ou ignoradas.

No fundo, ele esta se valendo do **Código de Ética Profissional** que **exige como dever profissional** questionar a empresa/empregador sobre questões técnicas que podem levar a danos financeiros e/ou ambientais. Afinal, o silêncio ante a iminência de um risco é intolerável. O que se espera é que todos os profissionais talentosos marquem presença em suas respectivas funções fazendo o que sabem fazer bem. E hoje, ainda que em menor grau, continuam fazendo seu talento técnico profissional prevalecer.



O que transparece no momento é que os responsáveis pela gestão não estão enxergando isso ou preferem ignorar as diversas denúncias de atos de **assédio moral** contra tais profissionais.

Questionamos a razão desse comportamento gerencial. Para que servem as ameaças a profissionais experientes e competentes? Onde fica a busca da excelência que sempre qualificou a Petrobrás? Em nossa avaliação estamos vivendo um momento na Companhia de franca decadência técnica. Entre as causas desta situação está uma política de Reconhecimento e Recompensa criada pelo RH em 1998 para **pretensamente** dar reconhecimento aos melhores profissionais.

Na verdade, esta política acaba por abrir oportunidade para reforçar um sistema de apadrinhamento interno, transformando-a num verdadeiro mecanismo de busca por privilégios corporativos. Abre oportunidade também para que a prática do **assédio moral** seja utilizada por alguns gestores da Petrobrás, acabando por descomprometer o corpo técnico com o “vestir a camisa” e defender a empresa de más políticas.

A AEPET afirma que é fundamental que os líderes da Companhia comecem a pensar em como voltar a desenvolver o talento da sua equipe de profissionais focando nos seus pontos fortes. Cabe aos líderes (gerentes) da Petrobrás mudar o olhar sobre a equipe e voltar seus esforços em descobrir os pontos fortes de cada profissional. Fazer brilhar o talento de cada um em prol do sucesso de todo e qualquer projeto da Companhia minimizando as perdas financeiras e ambientais.

Uma política de Recursos Humanos que não combata o **assédio moral** é muito danosa para uma empresa como a Petrobrás e os prejuízos vão muito além da questão financeira. A produção de petróleo está cada vez mais difícil e requer outro tipo de relação de trabalho, outro tipo de empregado. Um trabalhador comprometido com a Companhia e que vista a sua camisa. Profissional que a Petrobrás já teve em abundância há 10-15 anos atrás.

A prática de **assédio moral** está se alastrando em todos os setores da Petrobrás: E&P, Abastecimento, RH, CENPES, Materiais, Engenharia, etc., e até mesmo em **autarquias externas nas quais a Petrobrás tem profissionais cedidos**. O **assédio moral** representa uma prática do corpo gerencial para se valorizar enquanto desmotiva o restante do corpo técnico, em detrimento dos riscos financeiros que isto representa para a Companhia.

Enfim, a política de Recursos Humanos que permite uma prática de **assédio moral** tem levado a empresa a essa situação. Está na hora do corpo gerencial rever a revisão de carreiras dos técnicos que sofreram **assédio moral**. Para tanto, solicitamos à Presidente, que tome como prioridade de sua administração a reversão deste quadro de deterioração técnica da empresa, que processe a revisão de carreira dos



funcionários de nível superior, incansáveis na luta pela manutenção dos valores tradicionais dos empregados desta Companhia.

Casos de Assédio Moral já informados à Companhia através do canal da Ouvidoria:

- Do engenheiro especialista em Reservatórios baseado na cidade de Macaé/RJ e autor de denúncias à Ouvidoria de manipulação de informações e sonegação de análises **(todos os argumentos foram apresentados à Ouvidoria para demonstrar que a investigação foi uma farsa- Ver os Anexo V e VI)** - para fazer aprovar um empreendimento cujos prejuízos de caixa devem ter alcançado alguns bilhões de dólares, além dos 180 milhões de dólares desperdiçados num projeto piloto que nem precisaria ter sido feito, tivessem lido seus relatórios e dado continuidade aos estudos por ele elaborados.

A Comissão investigatória solicitada pelo Engenheiro de Reservatórios para avaliar seus trabalhos técnicos preteridos, foi definida pelo então Gerente Executivo da época, composta de dois geofísicos e uma funcionária do RH. Nenhum dos três era tecnicamente qualificado para avaliar os trabalhos do empregado. Uma das profissionais era subordinada do gerente denunciado de prática de assédio pelo Engenheiro de Reservatórios e é tida na comunidade técnica como uma das protegidas deste segundo Gerente denunciado. Isto caracteriza que desde o início já se percebia não haver interesse por apurar nada, muito menos reverter a política de assédio moral implantada na Companhia; tudo está documentado, e não pode ser rebatido.

- Do Geofísico baseado em Salvador/Bahia, um dos descobridores do campo de Jandaia no Recôncavo baiano, em 2007, sem que lhe tivessem reconhecido os méritos profissionais, e pelo seu papel em defesa dos direitos coletivos na condição de conselheiro eleito da Petros. - Ver Anexo VII

Solicitamos que seja oferecido aos profissionais acima citados reconhecimento semelhante ao acordo no TRT referente ao Assédio Moral que outro profissional Geofísico (Salvador/Bahia) vinha sendo vítima. Ver Anexo VIII.

- Solicitamos, também, como prova de boa vontade da vossa administração, proceder à imediata reintegração aos quadros da Companhia da Química de Petróleo (Salvador/Bahia) demitida politicamente com doença ocupacional grave, lutadora incansável pela saúde dos trabalhadores, os quais a têm como referência e compreenderão tal fato com esperança e boa vontade para que a Petrobrás possa dar a volta por cima de todos estes problemas que a ameaçam. (Ver Anexo IX)

Com o intuito de ajudar a Direção da Petrobrás assinalamos vários **problemas técnicos relacionados a projetos (ver os Anexos X, XI e XII relativos às refinarias**



Premium I e II e também à Área Internacional) recebidos de associados. A AEPET enviou várias cartas ao ex-presidente José Sérgio Gabrielli relatando fatos envolvendo assuntos técnicos e de relacionamento cujos desfechos são flagrantes de **assédio moral**, mas que não obtivemos respostas. Esperamos obtê-las nesta vossa gestão.

A partir dessas informações e nos dossiês em anexo e repassadas, neste momento, à sua pessoa como Presidente da Petrobrás, a AEPET, através de sua Diretoria, pretende expor o assunto de forma mais clara e objetiva possível, de modo a jogar mais luz no assunto e abrir espaço para que todos os petroleiros associados ou não da AEPET possam se manifestar. Este assunto diz respeito à sobrevivência da Petrobrás e à sustentabilidade do Brasil como um país soberano, livre de grupos que torcem pela quebra da Companhia.

A Diretoria da AEPET



2. PETROS

2.1- ELIMINAÇÕES DE ILEGALIDADES

As ilegalidades que mais denigrem a imagem da Petros, por conivência de seus dirigentes ou por determinação de patrocinadora a seus representantes no Conselho Deliberativo, cuja presidência é ocupada pelo Gerente Executivo de Recursos Humanos da Petrobrás, são:

- 1) A manutenção, **desde 2002**, da ilegal limitação da contribuição dos participantes do Plano Petros do Sistema Petrobras - BD, admitidos na Petros após 1982, acontece mesmo tendo a Diretoria e o presidente do Conselho Deliberativo da Fundação conhecimento de proposta de regularização dessa ilegalidade e, inclusive solução atuarial, apresentada pelos Conselheiros Eleitos pelos participantes que não é instruída e pautada para deliberação do Conselho Deliberativo, apesar da determinação para tanto dada por presidente do Conselho. (vide Anexo I).

Essa flagrante burla ao direito dos participantes, consta do parecer jurídico assinado por Gerente Jurídico da Fundação (Anexo II), escondido propositalmente durante anos dos Conselheiros Deliberativos e Fiscais, no qual consta ao final a categórica afirmação:

“b) com relação às situações jurídicas constituídas após a edição do Decreto 4.206/2002, do ponto de vista estritamente jurídico, não há óbice legal nem regulamentar para que as contribuições sejam vertidas à Petros além do limite de 3 (três) vezes o maior valor-teto para a Previdência Social, uma vez que a legislação que impunha tais limitações foi revogada e o Regulamento do Plano de Benefícios não contempla a limitação prevista na legislação revogada.

As contribuições, portanto, podem ser realizadas além do limite de 3 (três) vezes o maior valor-teto para a Previdência Social e até o limite imposto pelo Regulamento do Plano de Benefícios.”

Para a eliminação dessa perversa ilegalidade que prejudica cerca de 27.000 empregados das empresas do Sistema Petrobrás, basta revogar decisão da Diretoria da Petros de 1986, não acarretando aporte de recursos pelas patrocinadoras, qualquer mudança de Regulamento e, por consequência, necessidade de autorização da PREVIC.

A agressão ao direito desse enorme contingente de participantes, em grande parte ainda em atividade, decorre da equivocada política de pessoal da empresa que deseja



forçá-los a optar pela “repactuação” de seus contratos com a Petros, cuja ilegalidade gera milhares de ações judiciais e mandados de segurança, inclusive pela forma enganosa como é ofertada.

Os alvos são, principalmente os participantes que ainda não se aposentaram pertencentes ao grupo Pós-82, para levá-los pelo ilusório BPO para o Petros 2.

Essa modalidade de “opção forçada” que também caracteriza “assédio moral” está novamente sendo implementada com agravante de ser proposta sem que toda representação da categoria seja ouvida e anexando uma inusitada promessa de outra ameaça ao Plano que é a análise ilegal de “separação de massas” que, igualmente acarretará demandas judiciais.

- 2) A não cobrança da totalidade da dívida de patrocinadora, comprovada por perícia judicial, quando a legislação assim obriga; ilegal financiamento de parte dessa mesma dívida e a não cobrança de contribuição de patrocinadora e participantes prevista nos regulamentos dos planos administrados. Essa omissão acarreta grande prejuízo à economia coletiva.
- 3) Contratações excessivas sem concorrência, embora as normas permitam tais tipos de contratações considerando a dita comprovação de notório saber ou competência. Tal procedimento não pode ser generalizado, por exemplo, como acontece com contratação de Escritórios Advocatícios e firmas ou profissionais que fazem acompanhamento atuarial dos planos administrados, estes do tipo CD (de contribuição definida ou misto) quando integrantes do multipatrocínio têm causado prejuízo ao Fundo Administrativo pelo subsídio usado, ora ainda contabilizado de forma coletiva.

Essa prática de contratação, proporciona formação de conjuntos articulados, internos e externos, envolvendo amigos ou parentes de participantes do grupo gerencial e dirigente que fazem a indicação e a escolha, por interesse pessoal ou político.

2.2- REAJUSTE CORRETO DOS BENEFÍCIOS E SOLUÇÃO DE 22.000 PROCESSOS JUDICIAIS.

- 1) A Direção da Fundação não cumpre o disposto no Artigo 41 do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobrás e na norma complementar a este - Resolução 32B. Esse procedimento incorreto em parceria com as patrocinadoras que não informam a correta valorização das tabelas salariais que praticam e pelas quais os



seus empregados recebem aumentos com ganhos reais obtidos através de negociação de Acordos Coletivos de Trabalho.

Essa flagrante fraude, cuja solução com base, inclusive, em Orientação Jurisprudencial do TST, foi há tempos proposta pelos Conselheiros Eleitos pelos participantes para deliberação do Conselho Deliberativo e pode acabar com a irregularidade, mas através de decisão pessoal do Conselheiro Presidente, que representa na Petros a patrocinadora Petrobrás, foi retirada de pauta sem solução, após ser instruída pela Diretoria e submetida a deliberação do Colegiado, causando sérios prejuízos aos participantes.

O prejuízo é duplo, porque além da perda do poder aquisitivo do benefício recebido incorretamente, suporta os custos judiciais, com honorários de advogados e, ainda, pelo Fundo Administrativo da Petros pagando caros Escritório Advocáticos contratados sem concorrência pela direção da Fundação.

A falta dessa **simples solução administrativa**, determinando que a Diretoria cumpra o Regulamento e a Resolução 32B, exigindo desta forma que as patrocinadoras informem os reais índices de valorização de suas tabelas salariais, para aplicação na correção dos benefícios em manutenção, acarretou a avalanche de ações judiciais que provocaram a Orientação Jurisprudencial Transitória do TST abaixo transcrita.

Orientação Jurisprudencial Transitória Nº 62

62. PETROBRÁS. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. AVANÇO DE NÍVEL. CONCESSÃO DE PARCELA POR ACORDO COLETIVO APENAS PARA OS EMPREGADOS DA ATIVA. EXTENSÃO PARA OS INATIVOS. ARTIGO 41 DO REGULAMENTO DO PLANO DE BENEFÍCIOS DA PETROS.

Ante a natureza de aumento geral de salários, estende-se à complementação de aposentadoria dos ex-empregados da Petrobrás benefício concedido indistintamente a todos os empregados da ativa e estabelecido em norma coletiva, prevendo a concessão de aumento de nível salarial – “avanço de nível” -, a fim de preservar a paridade entre ativos e inativos assegurada no art. 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Fundação Petrobrás de Seguridade Social – Petros.

A insistência da Direção da Petros em manter a prática ilegal e até litigando de má fé, leva-a a insistir com recursos extraordinários para postergar o inevitável pagamento das corretas revisões anuais dos benefícios que já acumulam bilhões de reais.



Cabe lembrar que os recursos para pagar Escritórios Advocatícios, contratados sem concorrência, pertencem aos participantes, o que leva ao absurdo, pois é gasto para postergar o pagamento de seus direitos, muitos deles falecidos antes de receberem o que lhes pertence.

2.3- APROVAÇÕES DE NOVO ESTATUTO DA PETROS.

É necessário que o Novo Estatuto seja homologado pela Petrobrás e que as mudanças sejam imediatamente implantadas, principalmente o Regimento Interno do Conselho Deliberativo para garantir a paridade de gestão prevista na Constituição Federal, com a limitação do uso do voto de desempate do presidente.

- 1) O Conselho Deliberativo da Petros aprovou mudanças no Estatuto promovendo avanços e adaptações à legislação em vigor, embora não tenha contemplado as mais importantes reivindicações dos participantes, apresentadas pelos Conselheiros Eleitos.

Entre as mudanças importantes estão:

- a) A eleição pelos participantes de dois dos quatro membros da Diretoria Executiva que, esperamos, seja promovida imediatamente, com mandatos estabelecidos de forma a permitir alternância de dois em dois anos, da mesma forma como ocorreu com a primeira eleição para os Conselheiros Fiscal e Deliberativo e não na forma como os representantes da Petrobras formularam, porque provocarão eleições todos os anos na Fundação com as consequências negativas e custos que acarretarão.
- b) A obrigatoriedade de serem pautadas propostas expressamente formuladas pelos Conselheiros Eleitos para deliberação do Colegiado que precisa ser cumprida imediatamente.
- c) A obrigatoriedade do Estabelecimento do Regimento Interno do Conselho de forma que sejam expressos de forma clara os direitos e deveres dos Conselheiros e, principalmente, regular o poder do uso do voto de desempate pelo Conselheiro Presidente. É imprescindível que não seja permitido o uso do voto chamado de qualidade, principalmente, quando não houver consenso com relação a mudanças em Regulamentos e no Estatuto da Fundação.

Essas são decisões políticas que podem ser tomadas pela Petrobrás para cumprimento do que foi a intenção do legislador quando concebeu e como foi aprovada pelo Congresso Nacional e Emenda Constitucional Nº 20 que introduziu a



necessária e democrática “**paridade na gestão**”, consubstanciada nas paridades numéricas de representação nos Conselhos, entre patrocinadoras e participantes e entre estes de participantes e assistidos.

Se perdurar o atual poder usado de forma monocrática pelo presidente do Conselho Deliberativo da Petros, jamais obteremos este avanço democrático já alcançado por outras Entidades similares, como é contemplado na Constituição Federal do país.

2.4 - PARIDADE NA GESTÃO DA PETROS - CONSELHOS E DIRETORIA.

Esta é a questão mais importante que depende fundamentalmente de necessária decisão política da presidência da Petrobrás.

Embora a Emenda Constitucional Nº 20 e o consequente Artigo 202 da Constituição Federal, complementado pelas Leis Complementares 108 e 109, tenham estabelecido como filosofia de gestão das entidades como a Petros a ser realizada com participação decisória paritária entre das representações de participantes e patrocinadores, isto não ocorre na Petros.

Apesar da decisão da realização de eleições de dois diretores promovendo paridade de representação na Diretoria Executiva, isso somente ocorrerá se o presidente do Conselho Deliberativo for impedido de decidir de forma monocrática, como hoje faz, impedindo que o Colegiado decida sobre as proposições dos representantes dos participantes e seja disciplinado o uso do voto de qualidade, impedindo seu uso em casos de mudanças em regulamentos e no Estatuto.

Essa necessidade democrática é tão importante que um deputado da Base Política do Governo apresentou projeto de Lei Complementar (Anexo III) para que se cumpra a necessária **paridade na gestão** nas entidades de previdência complementar como a Petros, inclusive propondo o extremo de acabar com o voto de desempate como prerrogativa dos presidentes dos Colegiados.

A Diretoria da AEPET

Vide anexos

Anexo I – Proposta consistente reiterando propostas anteriores para eliminação do limite de contribuição dos Pós-82, inclusive com solução atuarial, apresentada mas não instruída para deliberação do Conselho Deliberativo, em desobediência à determinação da presidência do Conselho.



Anexo II - Parecer jurídico assinado por Gerente Jurídico da Fundação atestando a ilicitude da manutenção do limite de contribuição para os Pós-82.

Anexo III - Projeto de Lei Complementar, já aprovado na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, que propõe a efetiva forma para o cumprimento da paridade de gestão dos Fundos de Pensão das Entidades Fechadas patrocinadas por Empresas Estatais, com a eliminação do voto de Minerva dos presidentes dos Conselhos.

Anexo IV – Voto de Conselheiros Eleitos contrários à reabertura da “repactuação”, demonstrando a flagrante ilicitude da decisão tomada pelo Conselho Deliberativo.



3. ASSUNTOS TÉCNICOS

3.1- ACIDENTES NAS UNIDADES. VAZAMENTOS E MEIO-AMBIENTE

PETROBRÁS: Nova Direção, ZERO em estatística de acidentes, vazamentos, afastamentos e mortes no trabalho!

A Petrobrás tem feito fortes investimentos em SMS. Segundo a própria Empresa, “nos últimos cinco anos, mais de R\$ 22 bilhões foram investidos em SMS. Somente em 2011, os aportes somaram cerca de R\$ 5,2 bilhões”. Os valores são respeitáveis.

Mas por quê, após tantos anos de fortíssimo investimento em técnicas e controle da segurança, com contínua implantação de novos procedimentos, o número de acidentes e incidentes parece estar com tendência de crescimento?

Por exemplo, quando alteramos um projeto de um sistema fazemos Gestão de Mudanças. Quando alteramos a forma de contratação de uma terceirizada, com forte concentração de atividades em apenas uma única empresa, como ocorreu em uma Unidade Operacional do Nordeste com a empresa de serviços de operação, manutenção e construção, não se teve este cuidado. A única preocupação, parece, foi a “facilidade de gerência do contrato e seus custos.” A ideia vista apenas sob a ótica do acompanhamento contratual é interessante, mas ela não valorizou o item Segurança. E os acidentes passaram a acontecer. No último mês foi frequente a visita do Gerente Geral da Unidade às áreas produtoras. O motivo: acidentes com afastamentos ou incidentes de altíssimo risco. Este é apenas um exemplo do que ainda ocorre em uma Unidade Operacional terrestre, onde, comparativamente, as condições de trabalho são menos arriscadas e menos concentradas que uma plataforma ou mesmo uma refinaria.

O SMS não deve estar apenas nas ações das gerências específicas como deve estar nas gerências setoriais, nas empresas terceirizadas, nos contratos. Os gerentes devem se sentir responsáveis pelos acidentes ocorridos em suas áreas.

A Imprensa tem divulgado:

- *Trabalhador terceirizado da Petrobrás morre esmagado na BA (Correio 24h, 10/08/2011).*
- *Petrobrás apura causas da morte de funcionário no RN (Agência Brasil, 28/12/2011).*
- *Acidentes fatais aumentaram em 60% em 2011 na Petrobrás (FNP, 05/03/2012).*
- *Petrobrás teve 1.606 acidentes em Campos em 2011 (O Globo, 14/03/2012).*



- Na Bahia, acidente fere gravemente petroleiro terceirizado na Fafen (FNP, 26/03/2012).

- Morre petroleiro terceirizado em acidente de trabalho na RPBC, em Cubatão/SP (FNP, 03/04/2012).

Estes números são assustadores considerando-se o esforço continuamente divulgado pela Petrobrás de ações preventivas. E não é preciso um olhar muito aguçado para se verificar qual grupo de trabalhadores é mais atingido pelos acidentes/incidentes: a maior fatia é dos terceirizados. Esta situação se repete de norte a sul.

E porque os terceirizados são os mais atingidos?

Por várias causas. Uma delas é que já há algum tempo a Petrobrás tem se tornado apenas uma gerenciadora de contratos de serviço terceirizado. Temos a condição de terceirizado fiscalizando terceirizado, em todas as atividades da Empresa. A proporção de empregados terceirizados em relação aos empregados próprios já atingiu, em algumas áreas da empresa, como no RN, o patamar de 9 vezes! (CTB, 31/01/2012). No geral, temos cerca de 300 mil empregados terceirizados para uma população de cerca de 80 mil empregados próprios. Com a tendência de aposentadoria de muitos empregados nos próximos anos e com a lacuna deixada por dez anos sem contratação uma outra grave situação está começando a mostrar preocupante, o pequeno tempo de experiência do quadro da empresa.

No que diz respeito a vazamentos, podemos considerar que a Petrobrás não é a vilã entre as empresas de petróleo, mas pode melhorar. Recentemente tivemos vazamentos em unidades da Companhia localizados no exterior e, no Brasil, muitos pequenos vazamentos têm acontecido devido à falta de manutenção e conservação de instalações.

No que diz respeito à prevenção de grandes vazamentos, o Pré-Sal será sempre a fronteira a ser vencida já que seu potencial de risco é consideravelmente maior que qualquer outras áreas de produção marítimas.

O acidente da P-36, após 11 anos do ocorrido, torna-se um marco da necessidade de efetivo esforço e conscientização da Direção da Empresa de que SMS deve estar na base das ações e decisões, das contratações e aquisições, de forma a termos no futuro uma empresa mais justa e segura para se trabalhar.

Temos uma nova Direção se iniciando na Petrobrás. Esta nova Direção tem a oportunidade de buscar corrigir estas questões relativas à SMS, exigindo mais de sua



estrutura gerencial no sentido de ações realmente efetivas, elevando-se o nível de qualidade do profissional terceirizado que temos colocado dentro de nossa Empresa, levando os gerentes setoriais para mais perto do trabalho que comanda, buscando sairmos de uma empresa segura no papel para uma empresa estruturalmente segura na questão SMS.

3.2 INCENTIVO À EMPRESA GENUINAMENTE NACIONAL

Na década de 70, o presidente Geisel emitiu um decreto permitindo que a Petrobrás adquirisse no mercado nacional equipamentos por preços até 100% maiores do que os mesmos equipamentos importados. O Serviço de Material e os órgãos de engenharia da empresa criaram um programa de nacionalização de equipamentos e passaram a visitar e incentivar empresas nacionais a se capacitarem e se cadastrarem para esse fornecimento. Com esses incentivos e mais o repasse da tecnologia gerada, adquirida ou absorvida pela Petrobrás essas empresas foram se capacitando e o País chegou a ter cerca de 5000 fornecedoras de equipamentos para o setor petróleo (que serviam também para outros setores da economia). Chegamos a ter também cerca de 3.000 empresas fornecedoras de serviços (projeto, inspeção e manutenção de instalações petrolíferas e outras).

Essas empresas competiam com as multinacionais ao nível do estado da arte. A Petrobrás chegou a patrocinar e coordenar várias reuniões técnicas para intercâmbio tecnológico.

No Governo Fernando Collor veio o primeiro golpe contra essas empresas: as alíquotas de importação foram reduzidas em mais de 30%. Collor alegou que os nossos carros, por exemplo, eram carroças. Mas o seu irmão Leopoldo Collor passou a importar carros Lada da Rússia (verdadeiras carroças); no Governo Fernando Henrique veio o golpe mortal: foi revogado o artigo 171 da Constituição Federal (ver abaixo) que fazia uma diferenciação entre empresa brasileira de capital nacional e empresa brasileira de capital estrangeiro e, pior, foi emitido o decreto 3161 – o Repetro, que isentou empresas estrangeiras do imposto de importação e não deu vantagem equivalente às empresas nacionais. Isto fez com que as 5000 fornecedoras de equipamentos fossem inviabilizadas de tal maneira que elas foram se extinguindo. As poucas que restaram estão sendo adquiridas pela empresa americana General Electric.

Portanto, quando falamos hoje em conteúdo nacional não estamos nos referindo a empresas genuinamente nacionais. Estamos falando de empresas estabelecidas no País, inclusive transnacionais, cada vez mais atuantes aqui. E um País sem empresa nacional forte não pode se desenvolver como o fizeram Japão, Coréia e China.



A proposta da Aepet é que a Petrobrás retome o programa de nacionalização e incentivo à empresa genuinamente nacional. Com o advento do pré-sal, a demanda por equipamentos será muito grande e será uma excelente oportunidade para o desenvolvimento nacional. Será uma vantagem grande para a Petrobrás contar com tecnologia nacional e contribuir decisivamente para o desenvolvimento do País com mais intensidade.

O ARTIGO DE CONSTITUIÇÃO DE 1988 REVOGADO POR FHC.

(várias entidades de engenharia estão trabalhando pela volta deste artigo)

Art. 171. São consideradas: [\(Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995\)](#)

I - empresa brasileira a constituída sob as leis brasileiras e que tenha sua sede e administração no País;

II - empresa brasileira de capital nacional aquela cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidades de direito público interno, entendendo-se por controle efetivo da empresa a titularidade da maioria de seu capital votante e o exercício, de fato e de direito, do poder decisório para gerir suas atividades. Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 15/08/95.

§ 1º - A lei poderá, em relação à empresa brasileira de capital nacional:

I - conceder proteção e benefícios especiais temporários para desenvolver atividades consideradas estratégicas para a defesa nacional ou imprescindíveis ao desenvolvimento do País;

II - estabelecer, sempre que considerar um setor imprescindível ao desenvolvimento tecnológico nacional, entre outras condições e requisitos:

a) a exigência de que o controle referido no inciso II do "caput" se estenda às atividades tecnológicas da empresa, assim entendido o exercício, de fato e de direito, do poder decisório para desenvolver ou absorver tecnologia;

b) percentuais de participação, no capital, de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou entidades de direito público interno.

§ 2º - Na aquisição de bens e serviços, o Poder Público dará tratamento preferencial, nos termos da lei, à empresa brasileira de capital nacional. (Revogado pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995).

}



3.3- MANUTENÇÃO PREVENTIVA DAS PLATAFORMAS

Nível de segurança nas unidades de produção da Bacia de Campos e das demais plataformas operadas pela Petrobrás.

A Associação dos Engenheiros da Petrobrás (AEPET) tem realizado discussões entre seu corpo de associados, preocupada com o nível de segurança das plataformas da Companhia. Fruto destes debates estamos encaminhando um conjunto de sugestões e comentários de forma a contribuir para a solução dos problemas.

Algumas unidades de produção da Bacia de Campos foram interditadas em 2011 e ainda hoje o nível de segurança das plataformas continua sendo preocupante. É sabido que vários eventos podem ter influenciado esta situação. Porém é fato que existem falhas graves de segurança que foram constatadas e levaram os órgãos governamentais a atuar e suspender corretamente a atividade de produção, como na P33, por exemplo, com graves prejuízos financeiros e de imagem para a Petrobrás.

NO ENTENDIMENTO DA AEPET ALGUNS FATORES ESTRUTURAIS LEVARAM AS INSTALAÇÕES DA COMPANHIA A ESTA SITUAÇÃO.

A filosofia da companhia com relação à manutenção sofreu uma profunda modificação, para pior, no seu processo. Estas mudanças ocorreram principalmente na era do então presidente Collor de Mello e se intensificaram no governo de FHC cuja intenção era quebrar o Monopólio Estatal do Petróleo e desnacionalizar a Companhia.

Estas modificações foram realizadas por uma grande maioria de gestores da Cia que hoje estão fora do seu quadro de funcionários e trabalhando em empresas concorrentes.

A Petrobrás ao longo de sua história mostrou-se capaz de enfrentar os desafios da indústria do petróleo offshore contando com o conhecimento adquirido ao longo deste processo e também com a dedicação de seus funcionários.

Este processo foi quebrado na era Collor/FHC através de políticas neoliberais tais como a não contratação de novos técnicos por mais de uma década e uma política arcaica de RH de esvaziamento do seu corpo técnico e do desprestígio dos profissionais das áreas operacionais, além da redução do treinamento. Mudanças



dos gerentes que detinham o conhecimento técnico de suas respectivas áreas por gerentes que “rezavam na cartilha” criando uma total falta de compromisso entre os setores com os objetivos da Companhia.

A MANUTENÇÃO QUE ANTES EXISTIA NA PETROBRÁS PARA AS PLATAFORMAS MARÍTIMAS BASEAVA-SE NA SEGUINTE FILOSOFIA:

- 1) Manutenção Preventiva, preditiva e corretiva robusta voltada para unidades cujos equipamentos apresentavam uma redução da sua vida útil devido ao longo tempo de uso (curva da banheira);
- 2) Equipes de manutenção reforçadas, próprias e bem treinadas O treinamento tinha como foco habilitar os técnicos da área de manutenção para os diversos e complexos tipos de equipamentos (importados, fora de linha e de vários fabricantes) de cada plataforma;
- 3) Operadores dos equipamentos de bordo interagiam com a equipe durante as atividades de manutenção. (ex: O guindasteiro)
- 4) Estoque de peças sobressalentes de reposição no mar e em terra para atender a demanda da manutenção;
- 5) Departamento de manutenção e inspeção independentes. (ex. DIMAN, DIREN, SEIEQ e GPEM);
- 6) Processo de nacionalização de equipamentos e de peças sobressalentes.
- 7) A manutenção corretiva quando necessária atuava de forma ágil, independente e eficaz.

Enfim a descrição e o resgate do processo é bastante longo necessitando de um maior aprofundamento na sua elaboração.

PORTANTO, CONSIDERAMOS QUE NO MÍNIMO HOUVE UM EQUIVOCO COMETIDO PELOS GESTORES DA PETROBRÁS DEVIDO À MODIFICAÇÃO, PARA PIOR, NA FILOSOFIA DA COMPANHIA COM RELAÇÃO À MANUTENÇÃO.

Segue abaixo um resumo de algumas destas modificações, que podem ser facilmente confirmadas e que contribuíram para os problemas atuais que estão ocorrendo na área da manutenção.



- 1) Terceirização em larga escala das equipes de manutenção e inspeção com a redução da equipe própria.
- 2) Migração dos técnicos que detinham o conhecimento para outras áreas da Cia.
- 3) Redução dos estoques de peças sobressalentes.
- 4) Redução das atividades de manutenção do tipo preditiva e preventiva.
- 5) Manutenção do tipo “check list” voltada para equipamentos em início da sua vida útil aplicadas a equipamentos que já foram bastante utilizados e cuja vida útil está quase vencida.
- 6) Redução dos gastos com manutenção com visão de curto prazo.
- 7) Aplicação do conceito de parada programada de refinaria para a atividade em plataformas marítimas que não atende as particularidades e limitações operacionais específicas para cada unidade.
- 8) Burocratização das liberações das “Permissões de Trabalho” – PTs

Ao longo dos anos o processo para efetiva liberação de início de um trabalho em uma plataforma, chamado de “PT” ou “Permissão de Trabalho” vem sendo “burocratizado” em nome do aumento do nível de segurança.

O estágio atual reduziu o tempo efetivo de trabalho a níveis muito baixos o que acaba levando à não realização dos trabalhos (mesmo com os recursos a bordo) e conseqüente deteriorização dos equipamentos e instalações. Sem a devida manutenção e operando em um ambiente marinho altamente agressivo, estes equipamentos vão se deteriorando e as instalações sofrendo um processo contínuo de corrosão. Seguem abaixo alguns exemplos de fácil constatação deste problema:

- A) Necessidade de correio eletrônico do Gerente do Ativo para liberação de certos serviços na plataforma – Para as tarefas mais complexas este procedimento é exigido (hierarquicamente o gerente de Ativo está a cerca de 5 níveis acima do operador e acima ainda do gerente de plataforma que trabalha em terra). Porém isso só atrasa o início dos trabalhos e desperdiça mão de obra parada a bordo, pois a maioria dos Gerentes de Ativo não tem formação na área de Operação de Plataformas (a maioria nunca trabalhou em regime contínuo de embarque em plataformas) e tem dificuldade de entender os detalhes da operação que está autorizando. O pessoal próprio da PETROBRÁS a bordo tem experiência e capacitação técnica necessária para



avaliar e autorizar estes serviços, específicos ao seu local de trabalho e sua rotina profissional;

- B) Necessidade do gerente de plataforma que trabalha em terra autorizar a operação do guindaste – Para cargas mais elevadas, porém dentro da capacidade dos guindastes, está sendo exigida a autorização do gerente de plataforma de terra (chamado de gerente da “OP”). Isso várias vezes também leva a desperdício de mão de obra a bordo, aguardando a autorização, e atraso nos trabalhos. Esta autorização poderia ser dada pelo gerente da plataforma embarcado (conhecido como “GEPLAT”) que tem as condições técnicas e está no local da realização dos serviços (a bordo);
- C) Dificuldade de realização de serviços emergenciais – Várias vezes ocorrem problemas nas unidades que precisam ter uma resposta rápida da área de manutenção, porém o processo burocrático está exigindo assinaturas de tantos coordenadores, segurança e operadores, que levam à perda de várias horas para que seja possível o início dos trabalhos.
Estes problemas, e vários outros entraves burocráticos, estão levando a um atraso no início das atividades diárias da força de trabalho a bordo. Com isso ocorre uma grande queda de produtividade (mão de obra disponível a bordo parada). Conseqüentemente as manutenções e obras atrasam, os planos de manutenção não são cumpridos e as instalações se deterioram. Esta questão pode ser facilmente constatada através de uma breve entrevista com qualquer gerente de plataforma de terra (gerente de “OP”), gerente de plataforma do mar (“GEPLAT”) ou qualquer pessoa de bordo (operadores ou pessoal da manutenção), que tenha liberdade para falar como este processo de burocratização da liberação de “PTs” vem se alongando nos últimos anos.
- 9) Metas inatingíveis – Nos últimos anos as metas de produção do E&P sistematicamente não vem sendo atingidas. Estes números extremamente desafiadores estão forçando a organização a abrir mão de atividades de manutenção e outras boas práticas em nome de resultados em curto prazo. Isso acaba levando a uma parada não programada da plataforma (interdição de órgão governamental, ou mesmo resultante de emergências) que leva a um prejuízo maior para a PETROBRÁS em médio e longo prazos. O não cumprimento das metas nos últimos anos também é de fácil constatação.
- 10) Realocação de gerentes experientes para o Rio de Janeiro e perda de prestígio e poder dos gerentes baseados em Macaé – Nos últimos anos a estrutura do E&P no Rio de Janeiro e a criação de novas Unidades Operacionais, forçou a saída de vários gerentes experientes de Macaé para outras cidades. Isso está acarretando em perda de prestígio para os gerentes



das plataformas e suas respectivas estruturas. Esta situação acaba por implicar em uma redução do poder de conseguir recursos, com conseqüente queda de produtividade e degradação da situação das plataformas de produção. Atualmente existe alguma dificuldade para encontrar um bom profissional que queira ser gerente de “OP”, e mesmo outras posições em Macaé. Isso tem levado a Companhia convidar profissionais com pouca experiência e forçar um aprendizado muito rápido para os mesmos (talvez sem a necessária aprendizagem e treinamento no trabalho ideal). A relação deste fator com a degradação das condições das plataformas não é tão direta como nos outros casos, mas também é de fácil constatação.

Embora tenhamos mencionado as plataformas da Bacia de Campos, acreditamos que os problemas aqui apontados também estejam ocorrendo em plataformas de outras áreas da Empresa.

Considerando que a Petrobrás ficou ainda mais exposta em face de, como operadora de todo o pré-sal, contrariar os interesses externos, entendemos que os cuidados com a operação e a manutenção devam ser cada vez mais importantes.

Por fim, nos colocamos à disposição para esclarecimentos complementares de forma a contribuir para a melhoria das instalações marítimas de produção e para o fortalecimento da segurança operacional das plataformas da Petrobrás.

Diretoria da AEPET

O estigma da manutenção:

“Quando a manutenção funciona bem a gerência acha que não precisa.
Quando a manutenção funciona mal a gerência também acha que não precisa.
Quando a manutenção precisa de investimentos a gerência não acha necessário.
Mas quando ela realmente não existe todos concordam que precisam dela”.

3.4- PROJETOS INDUSTRIAIS NA PETROBRÁS

Dentro da Petrobrás, o problema de execução de projetos (Conceitual, Básico e de Detalhamento) é o mais importante, porém, não se tem um planejamento adequado e nem uma boa gestão sobre os mesmos. Os profissionais experientes sabem que a escolha da execução de um determinado projeto depende de uma série de estudos, envolvendo várias áreas entre as quais destacamos a Logística, o Mercado, a



Tecnologia a ser utilizada, o Desenvolvimento Econômico e Social de uma determinada região influenciada pela presença da Unidade Industrial.

A Petrobrás tem um Planejamento Estratégico/Plano de Negócios; será que todos os gerentes (do nível mais alto até o mais baixo) sabem quais as metas a serem alcançadas dentro de um determinado período para que o Planejamento se concretize? Sabem qual o seu papel como gestor em cada nível? Discutiram, analisaram os dados, questionaram os porquês e chegaram a quais conclusões?

Nos últimos 10 anos, a Petrobrás foi tomada por profissionais oriundos de sindicatos e federações de petroleiros que tomaram postos-chaves na Petrobrás e Petros devido a sua afinidade política ou, pelo fato de simplesmente serem sindicalistas. Infelizmente, esses profissionais sem experiência prática aliado a uma falta de conhecimento operacional da Companhia como um todo, levou e continua levando a Companhia a perdas financeiras e expondo-a a enormes riscos e comprometendo o seu futuro.

As decisões tomadas por essas gerências levaram em conta os riscos envolvidos? Ou as decisões foram levadas a cabo para mostrar o comprometimento com o poder político, com seu desejo pessoal e assim alcançar uma posição de poder? Esta condição em que o desejo/egoísmo se sobrepõe à técnica, em que se deixa de lado a análise de riscos e de conclusões realizados por profissionais competentes é que tem levado a Companhia a essa situação crítica em que se encontra. E, para piorar, esses profissionais por serem competentes, acabam sofrendo todo tipo de assédio moral de modo a não se tornarem obstáculos àqueles que não se importam em passar por cima do Código de Ética Profissional (CONFEA/CREAs) e do próprio Código de Ética da Petrobrás; tudo isso está levando à decadência econômica/financeira e empresarial da Petrobrás como vemos hoje.

Em alguns projetos cuja execução representam riscos financeiros, os profissionais que brigam pelo bem-estar da Companhia, que trabalham para o sucesso dos empreendimentos industriais, perguntam pelos dados, questionam as decisões tomadas, mas não recebem uma resposta; pelo contrário, recebem pressões de todo tipo, num flagrante crime de assédio moral.

Qualquer projeto necessita de dados concretos e não de dados "estimados" ou de "suposições"; a Petrobrás, quer uma solução honesta de engenharia ou uma solução encomendada conforme desejam alguns de seus gerentes?

O que é mais importante para a Petrobrás alcançar uma meta, como por exemplo, uma refinaria pronta: é o prazo de construção e montagem ou é um projeto tecnicamente adequado e com qualidade assegurada?



Recentemente, alguns altos executivos da Empresa se pronunciaram conforme notícias divulgadas no jornal Estado de S. Paulo de 16/05/2012, e nela algumas frases se sobressaem:

" a direção da empresa não está satisfeita com a eficiência das instalações e procedimentos em curso nas áreas de exploração. "Estamos reavaliando a eficiência dos nossos sistemas de produção. A maior parte da produção vem da Bacia de Campos (litoral do Estado do Rio), em que as instalações têm idade média já avançada. Produzimos em torno de 80% na Bacia de Campos. A eficiência operacional dessas unidades é muito importante para as quantidades produzidas", disse ele, para quem a Petrobrás tem de "retomar a eficiência que nós já tivemos".

Num outro trecho:

" que nem sempre a queda da produção, no caso da Bacia de Campos, decorre do esgotamento dos campos antigos, consequência natural da exploração de jazidas, mas de ações equivocadas que precisam ser revistas. "A eficiência operacional é importante para se fixar as metas de produção", disse.

E num outro trecho destacamos:

" revelou que a Petrobrás, na tentativa de reverter esse quadro, examina "um a um" os poços, sistemas submarinos e plataformas, especialmente em Campos."

Muitos desses assuntos já haviam sido alertados nas cartas e e-mails enviados à Ouvidoria e/ou Diretoria da Petrobrás; assinalamos vários **problemas técnicos relacionados a projetos** recebidos de associados sobre os quais a AEPET enviou cartas ao ex-presidente José Sérgio Gabrielli e/ou Ouvidoria relatando fatos envolvendo assuntos técnicos e de relacionamento entre gerentes e subordinados, cujo desfecho são flagrantes de **assédio moral**. Para maiores detalhes, ver **OS Anexos X, XI e XII relativos às refinarias Premium I e II , à Área Internacional e à área de Exploração e Produção e também mensagens enviadas à Ouvidoria.**

Além disso, há outros assuntos tais como a compra antecipada de equipamentos considerados críticos, encomendas de sondas, etc., sobre os quais os profissionais experientes ficam perplexos sem saber se os mesmos foram adquiridos com dados concretos ou onde os equipamentos serão instalados!

A AEPET espera que os problemas levantados ajudem a Direção da Petrobrás a iniciar **um novo processo de gestão e de resolução dos assuntos técnicos e de**



relacionamentos (assédio moral) para que todos os profissionais sintam que a nova Direção quer um corpo técnico satisfeito em todos os sentidos para juntos enfrentar os desafios do pré-sal.



4- PARCERIA INSTITUCIONAL

No estatuto da Aepet consta que suas finalidades são: defender o Monopólio Estatal, a Petrobrás e o seu corpo técnico, além é claro, da Soberania Nacional. Ao longo dos seus 50 anos a Aepet tem buscado cumprir à risca estas suas finalidades. Alguns exemplos:

- 1) No Governo Sarney, a Texaco anunciou uma grande descoberta no Amapá. Na época, segundo a mídia “era uma província igual ao Mar do Norte”. A Texaco estava negociando a venda da província para a Petrobrás por cerca de US\$ 500 milhões. Os especialistas, associados da Aepet, garantiram que a província do Amapá não tinha petróleo comercial. A Aepet fez uma carta ao então ministro Aureliano Chaves, que mandou reanalisar o processo e cancelou a compra;
- 2) No Governo Itamar estava sendo discutida no Congresso Nacional uma revisão que iria, entre outras coisas, acabar com o Monopólio Estatal do Petróleo. A Petrobrás constituiu um Grupo de trabalho, coordenado pelo SERPLAN (com parceria da Aepet) que elaborou uma série de documentos informativos que eram levados aos parlamentares por esse grupo (cerca de 15 pessoas) semanalmente. Outras estatais fizeram o mesmo e, graças a esse trabalho, a revisão constitucional não teve sucesso. No ano seguinte, 1995, FHC fez um decreto proibindo a ida de empregados de estatais a Brasília. Depois de levar os petroleiros à greve, que resultou no quase fechamento dos sindicatos, ele fez a reforma da Ordem econômica, que, ao nosso ver, desmontou a Soberania Nacional incluindo a quebra do Monopólio Estatal do Petróleo;
- 3) Ainda no governo FHC, a empresa Porto Seguro entrou com uma ação absurda pedindo cerca de R\$ 4 bilhões de indenização da Petrobrás pela incorporação da Petroquisa. A Petrobrás já havia perdido por 3 a 2 no STJ. A Aepet entrou com uma ação de incompatibilidade do Ministro Carlos Alberto Direito, por seu filho ser funcionário da Porto Seguro, e reverteu o processo.
- 4) Em 2004, já no Governo Lula, a ANP tomou da Petrobrás a parte sul do bloco BC-60 onde ela havia encontrado uma reserva da ordem de 2 bilhões de barris. Pelo artigo 33 da lei 9478/97, vigente à época, todo esse bloco era da Petrobrás. A ANP, ignorando a lei incluiu esse bloco no 6º leilão e fez um edital manipulado, através do conteúdo nacional, subjetivo, que tinha um peso de 40% no leilão e a empresa americana DEVON ganhou da Petrobrás pagando menos. A Aepet entrou na justiça e o processo continua tramitando.
- 5) No oitavo leilão, a ANP impôs limitações absurdas à Petrobrás, impedindo-a de apresentar propostas para mais do que cerca de 10% das áreas leiloadas por bacia. A Aepet entrou com ações contra essa limitação e ganhou a liminar. Cassada a liminar, fomos ao Ministério Público e conseguimos suspender as providências da ANP. No final, o leilão foi cancelado.
- 6) Agora a ANP está fazendo outra ação contra a Petrobrás: tendo a União cedido alguns blocos à companhia para fazer a sua capitalização através da cessão onerosa,



ela deveria encontrar cerca de 5 bilhões de barris nesses blocos. Mas a Petrobrás perfurou Franco e achou reserva estimada em 6 bilhões de barris; perfurou Libra e encontrou cerca de 16 bilhões de barris. Considerando que a nova Lei do petróleo, a 12351, prevê que a União pode conceder à Petrobrás, sem leilão, áreas consideradas estratégicas, esta deveria ser a atitude da ANP. Mas ao invés disto, a ANP retirou Libra da cessão onerosa visando leiloá-lo. Um absurdo completo, pois não tem sentido leiloar petróleo já descoberto. O Leilão em si já é indefensável. Mas áreas já descobertas não têm o menor cabimento. A Aepet irá contestar juridicamente essa possível solução.

7) Hoje a Aepet está acompanhando de perto as discussões no Congresso Nacional sobre o pré-sal e tem influído bastante na tramitação da Lei 12351.

Assim, a AEPET propõe à vossa presidência a retomada dessa parceria de forma a permitir à entidade uma melhor condição de defender a Companhia.

A Diretoria da AEPET