

O Fracasso da Política de RH da Petrobrás

A AEPET vem há anos lutando por uma política de RH que prepare a Petrobrás para os seus desafios e de fato atenda à realidade e às necessidades do corpo técnico da companhia. O atual PCAC (Plano de Cargos e Avaliação de Carreira) promove a maior injustiça profissional da história da Petrobrás. Uma parte significativa dos profissionais, tiveram suas carreiras rebaixadas no reenquadramento. As possibilidades de ascensão profissional estão condicionadas à boa vontade das gerências. O RH da Petrobrás atua com uma concepção atrasada, gerando ilusão ao acelerar a carreira dos novos funcionários mas, ao mesmo tempo, congelando as carreiras dos mais antigos. Há um achatamento indevido e prejudicial nas carreiras.

Aprovado em 2006, com a anuência entusiasmada da FUP – Federação Única dos Petroleiros, o PCAC virou um obstáculo à carreira profissional dos funcionários da Petrobrás. A AEPET, a FENASPE, a FNP e todos os setores combativos do movimento sindical vêm denunciando desde o início suas contradições e equívocos. As enormes distorções do PCAC não permitem correções e revisões do mesmo. A Petrobrás pratica salários aviltados diante de outras estatais. O que deixa a Petrobrás em péssimas condições para manter sua mão de obra diante dos desafios do pré-sal.

Não pode ser que os antigos funcionários sejam desprestigiados pela companhia. É preciso que todos tenham acesso ao avanço de nível e à aceleração da carreira para todos!

APADRINHAMENTO - A AEPET afirma que o Plano de Cargos e Salários da Petrobrás desmotiva a carreira dos funcionários, não passando de uma grande fraude. A política de RH não leva em consideração o mérito do funcionário. Os bons técnicos têm sido desprezados ano a ano. As consultorias, com a chamada filosofia da carreira em “Y”, são utilizadas, muitas das vezes, para disfarçar apadrinhamentos escusos de alguns gerentes.”

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - “Como em outras empresas, a política salarial do RH envolve a chamada Remuneração Variável. Esta forma de remuneração é anterior às conquistas trabalhistas do século

passado. A Participação nos lucros e resultados, bem como outros benefícios “variáveis” promove ganhos imediatos ilusórios. Algumas vezes estes ganhos podem chegar a ser 30, 40% dos vencimentos anuais dos funcionários, mas que não os acompanham na sua vida profissional. Sem nenhum preconceito, afirmamos que o petroleiro é tratado como um vendedor de enciclopédias, ganha uma participação infinitamente singela nos resultados extraordinários que produz, mas esta recompensa é vã e se extingue no pagamento. Cada profissional precisa se superar continuamente, sem receber a valorização que lhe é devida, muito menos incorporá-la. Suas descobertas e contribuições são relegadas a um critério quantitativo de avaliação e não qualitativo”.

DESVIO DE FUNÇÃO - Outro problema grave na companhia é o desvio de função. Um profissional é contratado por processo seletivo nacional para trabalhar como tal e depois passa, em decorrência de ordem superior, a exercer outra função, que não aquela para a qual fora contratado. Bons técnicos passam a fiscalizar ou gerenciar contratos. Não mais atuam na sua área de especialização. A função técnica cada vez mais é desprestigiada. Os gestores de papéis são mais valorizados que os técnicos e especialistas.

TRANSFERÊNCIA DE PESSOAL - Também a política de transferência de pessoal da Petrobrás não vem respeitando o corpo técnico, já que não estabelece um tempo mínimo de permanência num local, o que muitas vezes implica em problemas que prejudicam o bem estar do trabalhador no que tange às questões de deslocamento e moradia, por exemplo.

ASSÉDIO MORAL - Muito nos preocupa que as denúncias que a AEPET tem feito sobre o assédio moral existente em diversas unidades não tenham qualquer tratamento por parte da Gerência de RH.

A AEPET tem sido procurada por funcionários que estão insatisfeitos seja com seu futuro na empresa, já que a atual política de RH da Petrobrás não lhes oferece nenhuma garantia de crescimento e ascensão dentro da companhia, seja com o desvio de função e a política de transferência de pessoal. É preciso URGENTEMENTE mudar a política de RH da Petrobrás.

EDITORIAL

A Falida Política de RH

Página 2

ESPAÇO DIRETORIA

Repactuar nunca mais

Página 2

SALÁRIO

Por um salário mínimo profissional, justo e nacional

Página 3

ASSÉDIO MORAL

Como identificar e o que fazer

Página 4

A PETROBRÁS AINDA É A EMPRESA DOS SONHOS DOS BRASILEIROS?

Uma pesquisa feita entre fevereiro e maio deste ano pela CIA de Talentos em parceria com a Nextview People mostrou que a Petrobrás foi eleita como a empresa dos sonhos dos jovens pela sexta vez consecutiva.

A AEPET está fazendo uma sondagem entre os funcionários da Petrobrás para saber se, depois de conhecer a Petrobrás por dentro, a companhia continua a ser uma empresa boa para se trabalhar e se oferece as oportunidades para os recém-formados ou novos contratados que estão na empresa.

Nos comentários dos funcionários da Petrobrás recebidos, a empresa não está dando as oportunidades para os profissionais em matéria de salário e de promoções nas carreiras. Na enquete realizada pela

AEPET até o fechamento desta edição, 66% afirmaram que a Petrobrás não atende as suas expectativas profissionais e 34% dos internautas são contemplados dentro das suas expectativas profissionais dentro da Petrobrás.

Esta breve análise diz que é preciso uma mudança na abordagem com que a administração da empresa tem se relacionado com seu corpo técnico, uma vez que os funcionários da empresa estão se sentindo desmotivados em relação ao seu desempenho profissional e ao seu futuro na carreira.

Nos comentários de um funcionário no site da AEPET vemos o seguinte: “A BR continua a mesma e bem pior, no que diz respeito à maioria e melhorou muito no que diz respeito a minoria, que manda e

desmanda. E faz parte de uma elite. Finalizando, é uma CIA de poucos.”; confirmou o funcionário da Petrobrás.

O relacionamento entre os empregados da empresa e a política de pessoal do RH é motivo de reclamação e grande parte diz que a situação tem piorado com o passar do tempo. Um petroleiro diz o seguinte: “A empresa deixou de ser séria há muitos anos atrás. O corpo técnico antigo, que fez a história dos últimos 20 30 anos da empresa deixou de ser interessante e desejado pela empresa, passamos a ser o estorvo dela, e por isso a debandada é geral. Só ficarão os medrosos e os piores.”; desabafou.

Na opinião de outro funcionário da Petrobrás, a empresa tem que ter uma postura diferente frente ao seu marketing e o seu público interno: “Uma empresa que dá am-

pla divulgação sobre responsabilidade social deveria saber que essa dita “responsabilidade social” começa com seus próprios funcionários. Com essa política de RH da companhia e dificuldades da AMS, fica difícil continuar sendo a empresa dos sonhos, pelo menos para aqueles que já estão na companhia. Uma empresa que dá ampla divulgação sobre responsabilidade social deveria saber que essa dita “responsabilidade social” começa com seus próprios funcionários, concluiu o funcionário da estatal.



“ O direito de ter ideias se fortalece com a defesa do direito de contestá-las ” Barbosa Lima Sobrinho

A Falida Política de RH

A AEPET vem ao longo dos anos encaminhando sugestões para reconstrução da Política de R. H. da Petrobrás. Além da terceirização, há um achatamento salarial, que faz com que a empresa não consiga competir em termos salariais com suas concorrentes. Se os leilões continuarem, a empresa poderá perder os seus melhores técnicos para concorrentes. A quantidade de funcionários terceirizados, 328 mil no Sistema Petrobrás, é preocupante. Este é mais um problema da falida política de RH da Companhia. A terceirização é ruim para todos. Temos visto casos muito graves de terceirizados fazendo trabalho em atividades fins como projeto, pesquisa, fiscalização de atividades de produção e outras atividades estratégicas.

O próprio TCU no seu Acórdão 2132/2010 de 25/08/2010 afirma que com base no Processo TC 023.627/2007-5, quando já havia um número estimado de 172 mil trabalhadores terceirizados na Petrobrás "... (que) tem-se em torno de 57 mil terceirizações no âmbito da Petrobras com risco de se mostrarem irregulares (considerando-se apenas a existência de habitualidade nas relações de trabalho), sendo este, em princípio, o número de postos de trabalho que poderiam ser preenchidos, hoje, após a realização de concurso público pela estatal para contratação de novos empregados ...". Imagine-se agora, com mais de 328 mil terceirizados.

Com justificada preocupação, a AEPET constata o desvio de função da Política de RH que vem sendo praticada nos últimos anos, com base em um posicionamento falso de que Recursos Humanos representam unicamente um custo que deve ser reduzido, pois esse posicionamento vai aos poucos degradando a excelência da Empresa, podendo ameaçar sua própria sobrevivência.

A AEPET, dentro de seus objetivos estatutários, se propôs a colaborar no sentido de que a área de RH evolua para visão estratégica de preparar a empresa para os novos desafios, reforçando sua competência técnica interna e fazendo parcerias externas competentes, visando, não só preparar a Organização para os futuros cenários e desafios que surgirem, mas, também interferindo na formação desses novos cenários.

É reconhecida internacionalmente como fator primordial de sucesso da Petrobrás a dedicação de seus trabalhadores à Companhia, o que ocorre em muito poucas empresas no mundo, e esta característica singular não deve ser destruída por uma política de RH míope e incompetente."

REACTUAR NUNCA MAIS



O conselheiro da Petros, Paulo Brandão é um dos palestrantes

O conselheiro da Petros, Paulo Brandão, falou sobre a proposta de Reactuação que a Petrobrás e a Petros estão fazendo aos seus empregados e participantes. Ele mostrou claramente que esta proposta visa a retirada de direitos históricos

dos participantes acobardando com a garantia contratual de cobertura de défcits causados pela complementação na aposentadoria, desvinculando os benefícios dos aposentados dos salários da ativa e do benefício do INSS. A reactuação, segundo Brandão, é um futuro de incertezas para os participantes e seus dependentes.

1) Paulo Brandão, como você aconselharia aos participantes da Petros a se comportar diante da proposta de Reactuação feita pela Petrobrás?

Paulo Brandão: Reactuar é jogar as principais garantias e direitos adquiridos, constantes do seu contrato original com a PETROS, no lixo, tornando sua suplementação fixa e apenas com correção pela inflação. E se o índice que mede a inflação atual (IPCA) acabar, o novo será fixado unilateralmente pelos dirigentes da Petros na ocasião. A reactuação é aceitação da separação da suplementação paga pela PETROS do benefício pago pelo INSS e, em decorrência disso, deixar de ter a garantia vitalícia anterior da complementação do valor do benefício oficial. Fazer um novo contrato com a Petros é depender para o resto da vida das políticas adotadas pelos governos para combate a inflação (IPCA) e dos constantes achatamento e depreciação do benefício oficial em comparação com o poder aquisitivo do salário mínimo. Esta decisão de reactuar é vender seus direitos e da família ou dependentes indicados, e perder para todos o

vínculo com a patrocinadora via Acordos Coletivos de Trabalho, colocando em risco a A.M.S que é vinculada ao ACT.

2) Quanto à Reactuação e o futuro do participante. Qual a sua posição a respeito?

Paulo Brandão: Reactuar é, portanto, apostar no futuro de incertezas, pela perda do direito vitalício a complementação do benefício oficial, enquanto NÃO REACTUAR é garantir para si e para dependentes o "seguro do padrão salarial" e todos os demais direitos e garantias do contrato original dadas pela Constituição Federal e pela União como acionista controladora da Petrobrás e indiretamente da PETROS.

3) Com relação ao fim do patrocínio da Petrobrás para a complementação dos benefícios dos participantes. Como fica esta questão?

Paulo Brandão: Retirada de patrocínio é possível e legal desde 1988, mas nunca foi cogitada pelas patrocinadoras, mesmo no período em que a própria privatização da Petrobrás foi tentada e, não seria esse tremendo desgaste político e social promovido em governo de tendência social trabalhista. Mas em qualquer hipótese o governo federal é legalmente responsável, como ocorre em casos de extinção de empresas

4) Pela proposta da Petros o futuro dos beneficiários e dos seus dependentes. Como ficaria?

Paulo Brandão: Reactuar é passar a viver intranquilo e transferir intranquilidade para dependentes e ter o valor da suplementação da Petros reduzido proporcionalmente ao salário mínimo.

5) A proposta de reactuação para o participante da Petros tem algum sentido positivo no seu conteúdo?

Paulo Brandão: Se reactuar fosse coisa boa para o empregado e para o assistido, não seria vendido e sim dado sem prazo para opção e a com possibilidade de desreactuar igualmente oferecida. se o objetivo das propostas de nova reactuação e da separação de massas fosse claro e transparente, coisa boa para ambas as partes, clara e transparente, não seriam elas tratadas intra-muros e fora do texto do Acordo Coletivo de Trabalho.



Traga um associado

O associado que indicar um novo associado ganha um Card Drive e concorre a um sorteio de um TABLET no final de outubro.

Leia o regulamento no site

BOAS VINDAS AOS NOVOS SÓCIOS:

- * Anderson Medeiros Gomes.
- * Guilherme Pádua C. Pinto
- * Martim Heberle

AO SE APOSENTAR, CONTINUE SÓCIO DA AEPET

O petroleiro e associado da AEPET, ao se aposentar, pode continuar nos quadros da Entidade. Para tanto, deverá assinar e encaminhar a nova autorização de desconto à Petros, garantindo sua permanência na AEPET e desfrutando dos benefícios oferecidos pela Entidade. E o mais importante: continuará contribuindo com a luta em defesa do Sistema Petrobrás e seu corpo técnico e da soberania do Brasil sobre o seu petróleo. Continue na AEPET e convide os seus amigos para que se associem.

SEJA SÓCIO DA AEPET

A Associação dos Engenheiros da Petrobrás – AEPET é uma sociedade sem fins lucrativos, fundada em 1961. A AEPET luta pela defesa da Petrobrás, de seu corpo técnico e também pela Soberania Nacional e pelo Monopólio Estatal do petróleo. Através de palestras e seminários realizados em todo o país, a AEPET busca ampliar o conhecimento de seus associados e da sociedade sobre o mundo do petróleo e sobre a Petrobrás. A AEPET possui regionais em vários locais: AEPET NACIONAL-RJ, AEPET-BR-RJ, AEPET-BAHIA, AEPET-MACAÉ-AEPET-NS-NATAL-RN, SUB-SEDE MOSSORÓ, AEPET –SE-AL, além das delegacias de Juiz de Fora, do Espírito Santo e Brasília. Uma das preocupações da AEPET é mobilizar e unir as organizações que buscam a soberania plena e a independência econômica brasileira dentro de um regime democrático e com justiça social.

Expediente

Presidente: **Silvio Sinedino**
 Vice-Presidente: **Fernando Siqueira**
 Diretor Administrativo: **Henrique Sotoma**
 Vice-Diretor Administrativo: **Pedro Francisco de Castilho**
 Diretor de Comunicações: **Ronaldo Tedesco**
 Vice-Diretor de Comunicações: **Paulo Sérgio Decnop Coelho**
 Diretor de Assuntos Jurídicos: **Paulo Teixeira Brandão**
 Vice-Diretor de Ass. Jurídicos: **Carlos Roberto dos S. Caldeira**
 Diretor de Pessoal: **Francisco Soriano de Souza Nunes**
 Vice-Diretor de Pessoal: **Raul Tadeu Bergman**
 Diretor Cultural: **Rogério Loureiro Antunes**
 Vice-Diretor Cultural: **Francisco Isnard Barrocas**

Conselho Fiscal
Efetivos: Ricardo Moura de A. Maranhão, Sydney Granja Afonso, Ricardo Latgêde Azevedo
Suplentes: Guilherma Vaz do Couto, Artur de O. Martins, Clóvis C. Rossi
Núcleos
Aepet-Bahia: Jorge Gomes de Jesus / **Aepet-BR:** Paulo Teixeira Brandão / **Aepet-Macaé:** José Carlos L. de Almeida / **Aepet-NS:** Ricardo Pinheiro Ribeiro / **Aepet-SE/AL:** Francisco Alberto Cerqueira de Oliveira
Delegados
Juiz de Fora: Murilo Marcatto / **Espirito Santo:** Paulo W. Magalhães / **S. José dos Campos:** Clemente F. da Cruz / **Curitiba:** Ernesto G. R. de Carvalho / **Pernambuco:** Adelman José Leão Brasil / **Brasília:** Velocino Tonietto

Redação
Editora e Jornalista Responsável: Renata Idalgo - MTB 23489-JP
Reportagem: Julio César Lobo
Fotografia: Alessandra Bandeira
Projeto Gráfico: Alessandra Bandeira
Arte / Ilustração: Alessandra Bandeira
Diagramação: Alessandra Bandeira
Impressão: Mestre ArteGráfica
Tiragem: 6.000 mil exemplares
E-mail: aepet@aepet.org.br

Permitida a reprodução na íntegra ou em parte, desde que citada a fonte

Como anda a luta por um Salário Mínimo Profissional?

O Aepet Notícias entrevistou o Gerente Jurídico do SENGE-RJ (Sindicato dos Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro), Luiz Fernando Contreiras que falou sobre a questão do Salário Mínimo Profissional da categoria para os Engenheiros do Estado do Rio de Janeiro que trabalham na Petrobrás. “O SENGE moveu uma ação judicial no ano passado, que foi vitoriosa em primeira instância na Justiça do Trabalho do Rio, mas que a Petrobrás recorreu e que ainda está aguardando a decisão.”

O pedido da ação do SENGE-RJ é de respeito ao salário mínimo profissional de um piso de nove salários mínimos para uma jornada de 40 horas semanais, mas que ainda está sendo julgada em segunda instância. Segundo o SENGE-RJ a Petrobrás costuma cumprir as decisões da Justiça, inclusive porque é obrigada a fazê-lo pelo Poder Judiciário.

Ainda segundo o diretor jurídico do SENGE-RJ, “muitas empresas no mercado de trabalho não observam: o cumprimento do Salário Mínimo Profissional, mas pode haver negociação, por exemplo caso a empresa pague um pouco menos do que o estipulado pela legislação é possível conversas entre os trabalhadores e os empresários para chegar a um acor-

do. Caso a reivindicação salarial não seja atendida, o SENGE-RJ pode entrar com uma ação na Justiça do Trabalho para o cumprimento do piso mínimo profissional da categoria.

A AEPET vem acompanhando os desdobramentos desta Ação. Infelizmente, os reflexos desta ação são apenas para o Rio de Janeiro, visto que o SENGE/RJ tem sua base territorial abrangendo este estado da federação. A AEPET vem mobilizando outras entidades e órgãos a fim de nacionalizar esta iniciativa.



Olímpio Alves dos Santos, presidente do Senge-RJ

Gestão da AMS: A excepcionalidade é uma das grandes falhas da concepção de AMS

Julio Cesar de Freixo Lobo

O Diretor da Federação Nacional dos Petroleiros – FNP – e Conselheiro eleito da Petros, Agnelson Camilo, esclareceu algumas dúvidas em entrevista ao AEPET NOTÍCIAS sobre a AMS (Assistência Multidisciplinar de Saúde). Agnelson mostrou sua visão sobre as questões relativas à assistência médica e hospitalar dos empregados do Sistema Petrobrás e sobre o propalado déficit da AMS que tem uma cifra de R\$ 15 bilhões. Segundo Agnelson, a atual gerência da Petrobrás tem reduzido os exames periódicos realizados nos funcionários da ativa, reduzindo praticamente ao que é obrigatório por lei. Desta maneira, a Petrobrás reduz seus gastos com SMS e a vigilância da saúde do trabalhador, deixando de atuar de maneira preventiva. Esta conta será paga mais à frente pelos petroleiros, diretamente em sua saúde, encarecendo a AMS. A atual gerência do RH da Petrobrás aplica uma concepção como todo o sistema de saúde em nosso país. Não se faz uma forma de prevenção das doenças, mas sim a maneira mais cara que é a corretiva. **AEPET: O projeto de privatização do sistema de atendimento aos funcionários da Petrobrás está sendo implantado pela atual gestão da empresa?** **AGNELSON:** Sim – há muito tempo a Petrobrás tem essa intenção de transferir a administração do plano para uma empresa – terceira no caso. A precarização dos serviços da AMS vai nesta direção, fazendo com que os petroleiros não tenham aquele sentimento de defesa de seu direito histórico e vitalício do tratamento da saúde. **AEPET: Qual a proposta que as entidades que representam os trabalhadores do sistema Petrobrás têm para se contrapor a esta flexibilização no atendimento da AMS?** **AGNELSON:** A proposta é a união de todos os trabalhadores ativos, aposentados e pensionistas com fortes mobilizações. Se isso não acontecer e ficarmos de braços cruzados, ela irá aprofundar a aplicação da política da Price, empresa americana que apresentou esse novo modelo de gestão. Lembrando que a AMS não é benefício, é direito. **AEPET: Os empregados que estão entrando agora na Petrobrás tem perdido alguns atendimentos médicos e de complementação no bem estar de uma forma geral. Há quantos anos os novos trabalhadores do sistema Petrobrás vem perdendo direitos que os outros mais antigos**

continuaram tendo? **AGNELSON:** Desde 1998, quando se iniciou o processo de retirada de direitos dos aposentados que não puderam mais colocar esposas na AMS e a partir de 1999 os novos funcionários já naquela ocasião não puderam mais incluir os pais na AMS, que hoje é uma das maiores cobranças por parte de 40.000 trabalhadores. **AEPET: A situação dos aposentados da Petrobrás está sendo atendida pela AMS?** **AGNELSON:** A situação dos aposentados é a mais crítica –



é só assistir as palestras do compartilhado sobre AMS que se percebe de imediato qual a intenção da gerência da companhia. Ela afirma há muitos anos, que o custo 70/30 não se cumpre: a Petrobrás afirma que paga 82/18. Isto é uma meia verdade. A começar pelo grande risco onde 40 mil novos empregados pagam todos os meses e não utilizam. Esta situação proporciona uma grande gordura de superávits e o RH não conta. Sem dizer que, a saúde de seus funcionários é obrigação da empresa, que deveria pagar 100%, como nós da FNP cobramos da empresa todos os anos. **AEPET: Como a FNP enxerga a questão das excepcionalidades na AMS?** **AGNELSON:** A excepcionalidade é uma das grandes falhas da concepção de AMS praticada hoje pela Petrobrás. Há uma grande dificuldade para todos os usuários em utilizar os serviços. A normatização é falha e não prevê muitos casos. Como alternativa, a gerência da Petrobrás precisa diretamente autorizar diversos exames e procedimentos, dificultando o acesso, criando uma demora absurda e prejudicando todo o processo, que só é destravado pela intervenção direta desta gerência. Este é o princípio da corrupção: cria-se a dificuldade para vender a facilidade. Não estamos afirmando que há corrupção na AMS. Estamos dizendo que a concepção do sistema permite este tipo de coisa. A solução é criar regras mais claras e completas, acabando com a excessiva centralização, em que o usuário do sistema não fique refém da decisão dos gestores.

ASSÉDIO MORAL: COMO IDENTIFICAR E O QUE FAZER?



Henrique Sotoma,
Diretor da AEPET

Este é um problema polêmico e delicado que vem ocorrendo muitas vezes de forma camuflada nas grandes, médias e pequenas empresas. Veja a entrevista com o diretor administrativo da AEPET, Henrique Sotoma onde ele esclarece algumas dúvidas sobre assédio moral. E confira no site da AEPET o depoimento de assédio moral sofrido pelo funcionário Wander Amorim.

1- Explique o que é assédio moral e como ele ocorre dentro da empresa?

SOTOMA: Segundo o dicionário HOUAISS, ASSÉDIO no sentido figurado, significa: insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes

em relação a alguém. Segundo a Organização Internacional do Trabalho-OIT, assédio moral é definido como uma violência psicológica no trabalho, que se caracteriza por um comportamento que inclui qualquer ato ou conduta e que possa ser considerado em qualquer circunstância como discriminatória, humilhante, ofensivo ou intimidatória no sentido de: - expor os trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras; - fazer persistentes ataques negativos contra o trabalho pessoal ou profissional sem razão ou legitimidade; - impor medidas para excluir ou isolar o trabalhador de seu negócio; - degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes negativas, relações desumanas e condutas aéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego; - Recusa irracional ou infundada de permitir o trabalhador se transferir para outra área.

2- O que você acha que precisa ser feito para coibir este assédio dentro das empresas?

SOTOMA: É necessário dar alguns passos:

- Que todos os envolvidos dentro de uma determinada empresa tenham em mente o Código de Ética da empresa, principalmente os seus administradores e gerentes;
- Que a empresa elabore os seus Procedimentos (como é formada a Comissão de Ética, quem pode participar, qual a duração do seu mandato, como é formada a defesa/testemunhas do assediado, penalidades, etc.) para aplicação do seu Código de Ética;
- Que todas as categorias profissionais conheçam o respectivo código de ética que rege a sua profissão; como exemplos, temos o Código de Ética Profissional para os engenheiros, os médicos do trabalho tem a Resolução n. 1488/98 do Conselho Federal de Medicina (deveres dos médicos com relação à saúde do trabalhador), etc, etc;
- Que os trabalhadores denunciem qualquer caso caracterizado como assédio moral com base no Código de Ética da empresa;
- Que a empresa, através de sua Comissão de Ética resolva os casos denunciados, de forma administrativa (para isso são necessários os Procedimentos), evitando a exposição da imagem da empresa em caso de um

processo judicial; acredito ser a melhor solução tanto para a empresa quanto para os empregados.

3- Em que pé estão os casos de assédio moral dentro da Petrobrás, que foram denunciados à AEPET? O que as vítimas conseguiram até agora? Como ficará a situação delas dentro da empresa?

SOTOMA: Os casos denunciados pela AEPET continuam sem nenhuma solução, isto porque estamos com esperança de que a atual Direção da Petrobrás resolva urgente e administrativamente.

4- Qual a expectativa do fim deste problema no ambiente de trabalho da Companhia com a nova gestão de Graça Foster?

SOTOMA: A expectativa é que a nova Direção mostre boa vontade para com os trabalhadores resolvendo os casos denunciados; que a Companhia elabore os Procedimentos a serem aplicados de acordo com o Código de Ética da Petrobras. A nosso ver, é simplesmente um problema de Gestão da empresa para resolver um dos problemas mais graves da Companhia em termos de Política de RH que tem sido um desastre nesses últimos 10 anos.

5- Como o funcionário pode se defender deste problema? Que direitos ele possui? Como recorrer?

SOTOMA: A melhor maneira de se defender é o trabalhador dar divulgação ao assédio que está sofrendo, expondo o assediador (em geral, gerentes) e suas práticas. Quanto aos direitos do trabalhador, temos leis trabalhistas envolvendo o assunto, temos a OIT e temos o Código de Ética da Petrobrás. Não havendo solução administrativa deve haver recurso à Justiça Trabalhista.

6- Há muita polêmica e muita falta de informação sobre este tema na Petrobrás. Como poderia a Companhia, de uma forma concreta, influenciar no dia a dia dos trabalhadores? Há muitas dúvidas sobre isso?

SOTOMA: Eu diria que não é só na Petrobrás, mas com a maioria das empresas brasileiras; há muita desinformação e dúvidas aliado ao pouco interesse por parte dos trabalhadores que aceitam trabalhar sob pressão, isto é, aceitam o assédio moral como fazendo parte do seu dia a dia, mesmo sendo prejudicial à sua saúde (estado emocional). Para a maioria dos trabalhadores deve haver muitas dúvidas sobre esse assunto, sugiro que o RH da Empresa dê cursos/palestras de esclarecimentos sobre o Código de Ética e seus Procedimentos. Finalizando, peço aos petroleiros que analisem o Código de Ética da Petrobrás e cobrem dos responsáveis a emissão dos Procedimentos, a partir dos quais será muito mais fácil exigir a aplicação do mesmo sobre todos os trabalhadores, inclusive administradores e gerentes. Assim procedendo, a Petrobrás verá diminuir os casos de assédio moral; é um dos problemas mais sérios da Gestão da Política de RH da Petrobrás.



Denuncie e não seja mais uma vítima do assédio moral (Fonte- Portal Marítimo)