



Rio de Janeiro, 06 de junho de 2011.

EM 08/107/11 RECEBI
Mat.: _____
Ass.: _____

TIAGO S. MARCOLINO
Ajudante Administrativo
Matr.: 41402610

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

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

Ref: Carta AEPET-004/11

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

Senhor presidente,

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

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

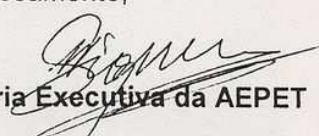
Nos Anexos à presente estão relatados os referidos atos, de forma sucinta,

a.- No Anexo 1 Prejuízos Empresariais e divulgação de informações

b - No Anexo 2 Assédio Moral de Empregados e Política de RH

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

Atenciosamente,


Diretoria Executiva da AEPET



ANEXO 1 - Prejuízos Empresariais e divulgação de informações

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) O CASO PAMPO

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

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

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

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

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

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

2) O CASO MARLIM

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

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

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

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

3) O POÇO RADIAL DE GAROUPA

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

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

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

4) O CASO BONITO

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

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

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

5) O CASO GEDIG

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

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

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

6) O CASO VERMELHO

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

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

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

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

7) O CASO SIRI

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

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

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

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

8) O PROJETO de BARRA DO FURADO

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

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

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

9) O CASO DOS POTENCIAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10) O CASO BARRACUDA/CARATINGA

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

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

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

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

11) O CASO DAS SUSPENSÕES EM 2007

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

CONCLUSÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

DIRETORIA DE ABASTECIMENTO

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

ÁREA DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO – CENPES

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

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

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



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

Isto é muito grave, pois o desenvolvimento tecnológico é a base de toda grande empresa.

A ÁREA INTERNACIONAL

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

INTERFERÊNCIA ESTRANGEIRA NA COMPANHIA

Em pronunciamento na última AGO da Petrobrás, declaramos em nosso voto a grande preocupação que temos com interferência estrangeiras na Companhia. Mencionamos as seis empresas que ocuparam o 12º andar do EDISE em 1998 e

fizeram os gerentes da Companhia sucessivamente prestar informações estratégicas; em 1999, o planejamento estratégico da Petrobrás foi entregue à empresa americana Arthur D Little, com os estragos conseqüentes ratados no voto.

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

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

São esses, senhor presidente, os principais fatos que nos levaram a pedir audiência a v.sa. para, pessoalmente, lhe relatar.



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

Na questão relativa a desvalorização e desqualificação do corpo técnico

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

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

A empresa não valoriza adequadamente a INTELIGÊNCIA.

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

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

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

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



AEPET
ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS

AEPET 259/07

Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2007

Ao
Dr. Guilherme Estrella
Diretor de Exploração e Produção da Petrobrás
Avenida Chile, 65 - 23º andar.
Nesta

GILSON SILVA DA SILVEIRA
Matr.: 961.881/1 - Engo Brasileira
Compartilhado/ADS
RECEBIDO EM
30/08/07
G. Silva

Assunto: *Cancelamento de Punições Improcedentes.*

Prezado Diretor,

Em recente reunião havida entre V.S^a e diretores da Aepet/Nacional e da Aepet/Nordeste Setentrional foram-lhe relatados por nossos companheiros do Rio Grande do Norte que vêm sofrendo vários tipos de pressão, como por exemplo: são preteridos em promoções de nível; em nomeações para cargos de gerência e até mesmo vêm recusados seus pedidos para serem recebidos pelos gerentes, mesmo que a pauta seja a de levar preocupações referentes às questões de segurança. Reiteramos que isto vem ocorrendo em diversos órgãos da Petrobrás, mais especificamente no E&P.

2. Ao longo dos seus 46 anos de existência, a Aepet viu, por várias vezes, seus diretores serem perseguidos: O Presidente da Petrobrás Shigeaki Ueki destituiu todos os diretores da entidade de cargos de chefia; O Presidente da República Fernando Collor tentou demitir da Petrobrás toda a diretoria da entidade; O Presidente da Petrobrás Ozires Silva ameaçou demitir um dos diretores da Aepet/Nacional.

3. Hoje, sob a gestão de antigos aliados, a situação não tem sido muito diferente. Dirigentes da Aepet continuam preteridos e, por incrível que pareça, cita-se que dois deles e um associado foram suspensos com base num *Código de Ética* imposto pelos acionistas americanos (Lei Sarbannes Oxley), cuja ação é unilateral porquanto se aplica aos empregados, mas não enquadra os gerentes. Estes o estão usando para fins de abuso de poder e de assédio moral, como verificado em diversos episódios à época do processo de repactuação.

4. Quais têm sido as "justas causas" que levaram a essas punições ou ameaças?
- O simples fato do cumprimento do Estatuto da Aepet que define a sua razão de ser: "*Defender o Monopólio Estatal do Petróleo, a Petrobrás e o seu corpo técnico*".

5. O Geofísico Guilherme Vasconcellos, lotado na Bahia, foi punido por sua diligente atuação como Conselheiro Fiscal da Petros, o que não agradou os dirigentes daquela Fundação, onde todos são nomeados pela Patrocinadora; O geofísico Oscar César Magalhães, lotado em Salvador, porque cumpria sua função de membro eleito da CIPA. Foi enquadrado pelo transgressor usando a prerrogativa de ser gerente; O Engenheiro de Petróleo Jose Netto, lotado em Macaé, segundo V.Sa., porque falou a verdade, ou seja, reclamou que denunciou a corrupção na empresa - comprovada agora pelo Ministério Público e pela Polícia Federal - e que nenhuma providência fora tomada precocemente. Foi



AEPET

ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS

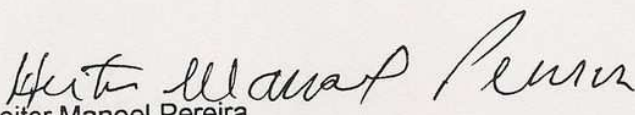
punido por defender o interesse da Petrobrás; ao contrário dos denunciados que andam livres, leves e soltos a desfilarem sua arrogância. Foram punidos apenas os "sem-gerência" que foram tomados como bodes expiatórios.

6. Caro Diretor: Depreendemos que Vossa Senhoria sofre na própria carne as agruras dessa ignomínia, pelo fato de que, nos primeiros seis meses de sua gestão, ter intensificado a atividade exploratória, descobrindo 6,6 bilhões de barris, interrompendo a maléfica estratégia do Presidente FHC que seria a de entregar para a ANP aquelas áreas para serem repassadas, via leilões, para empresas estrangeiras.

7. Vossa Senhoria tem sido o alvo principal das listas de substituição de diretores. Até o então deputado Severino Cavalcanti, quando *Presidente da Câmara Federal*, cogitou da "diretoria da Petrobrás que fura poço" para nomear um de seus apaniguados.

Assim como o *Supremo Tribunal Federal (STF)*, mesmo que constrangido pela opinião pública, em decisão histórica, acordou para a sua função de guardião da Justiça e da Honra em nosso país, também solicitamos que V.S^a contribua para que se restaure a justiça na Petrobrás ao determinar que se cancele de imediato as punições dos nossos e também seus companheiros Netto, Guilherme e Oscar.

Atenciosamente,


Heitor Manoel Pereira
Presidente

**AEPET**

ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS

ANEXO 5

AEPET 031/10

Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2010

Ao
Geólogo Guilherme de Oliveira Estrella
Diretor de Exploração e Produção
Petróleo Brasileiro S.A -Petrobrás
Av. Chile,65
Nesta

RECEBIDO EM

14 / 12 / 10

*M. Meo Fernandes***Assunto: Projeto Piloto**

A Diretoria da Associação dos Engenheiros da Petrobrás-AEPET vem acompanhando com preocupação a denúncia de assédio moral encaminhada à Ouvidoria da Petrobrás em 7 de dezembro de 2009 pelo engenheiro José Netto, entrevistado em 5 de abril passado pelo Grupo de Trabalho criado para este fim e, até agora, sem qualquer resposta quanto ao reclamado.

Claro está para a nossa Diretoria os prejuízos profissionais a que o engenheiro vem sendo bem submetido, danos à imagem da Petrobrás pela prática de tal fato.

Gostaríamos de salientar o interesse desta Associação pela solução nos melhores termos para a Petrobrás, bem como solicitar esclarecimento do que está sendo feito pela correção dos danos profissionais causados ao referido empregado, bem como para evitar novos prejuízos a imagem da Petrobras.

Para tanto, formulamos algumas questões:

- 1) Em 12 de novembro de 2009 o profissional de engenharia lotado no E&P (Macaé) elaborou um Parecer Técnico no qual consta um questionamento sobre um projeto piloto envolvendo o Campo de Bonito e até o momento não houve uma resposta por parte da Petrobrás sobre o assunto. Há uma posição consolidada da Diretoria de E&P sobre o Parecer Técnico?
- 2) O profissional prestou depoimento em 5 de abril de 2010 à Comissão de Investigação designada para averiguar a matéria e até o momento não houve qualquer questionamento dentre toda a hierarquia gerencial. No entanto, o profissional continua sofrendo assédio moral por parte do corpo gerencial. Se houve dúvidas em alguns dos pontos levantados pelo técnico, por que o profissional não foi chamado para esclarecê-los?
- 3) Mesmo com os resultados empresariais negativos deste projeto piloto, a execução do Projeto Piloto continua. Por quê? Como afirmou o profissional: "Cada projeto que não gera sua própria receita onera a produção já existente e subtrai recursos financeiros para desenvolver outros projetos."



AEPET

ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS

- 4) A necessidade crescente de profissionais competentes dentro da área de Engenharia do E&P esta levando a Empresa a uma situação critica. Torna-se necessário que os gerentes levem em conta os trabalhos técnicos desenvolvidos pelos seus subordinados, estimulando-os a dar o melhor de conhecimento e experiência que possuem, reforçando o crescimento profissional e o espírito de equipe.

Ficamos à disposição da Diretoria de E&P para quaisquer esclarecimentos adicionais e aguardamos uma resposta objetiva e urgente sobre os pontos levantados, de forma a poder tranquilizar o corpo técnico da Companhia.

Atenciosamente,


Diretoria da AEPET



Justificação de Voto do Acionista Minoritário AEPET – Associação dos Engenheiros da Petrobrás, na AGO da Petróleo Brasileiro S.A – PETROBRÁS, realizada em 28/04/2011, a partir das 15:00 h.

Senhor Presidente, senhoras e senhores acionistas,

No exercício do direito de fiscalizar, sabidamente uma das prerrogativas essenciais do acionista, consoante o art. 109, III, da Lei 6.404/76, o acionista minoritário, AEPET – ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS - e outros que quiserem acompanhá-la - justificam nesta AGO o voto às matérias da Ordem do Dia. Com base no art. 130 daquela lei solicitam sua transcrição integral na Ata desta assembléia.

Como é público e notório, o Estatuto da AEPET define como sua finalidade: defender o Monopólio Estatal do Petróleo (o pré-sal reforçou essa necessidade), defender a Petrobrás, defender o seu corpo técnico, além, é claro, de defender a Soberania Nacional.

Portanto, neste momento, Senhor Presidente, em face da nova responsabilidade atribuída, corretamente, à Petrobrás de operar toda província do pré-sal, crucial para a consolidação do Brasil como Nação soberana e independente, faz-se necessária a união das pessoas e forças da Companhia, por recair sobre ela a cobiça das empresas e países estrangeiros.

Neste aspecto reconhecemos a atuação efetiva em defesa da Petrobrás e do País por parte de Vossa Senhoria. Mas, ao mesmo tempo nos surpreende o fato de que o V.Sa é o primeiro presidente, em 50 anos, a não atender as solicitações de audiência da AEPET.

2 As ameaças à Petrobrás

A Wikipédia publicou quadro recente em que a reserva dos Estados Unidos da América caíram de 29 para 21,3 bilhões de barris de 2003 para 2008. Como os EUA consomem cerca de 10 bilhões por ano, sendo 8 bilhões internamente e 2 bilhões em suas bases militares e corporações pelo mundo, a busca deles petróleo é cada vez mais desesperada.

Sabemos ainda, que o cartel internacional do petróleo, que já foi detentor de 90% das reservas mundiais, hoje possui menos de 5% delas, também se encontram numa enorme insegurança energética. É outra poderosa fonte a pressionar o Governo para impedir as melhorias em nossa legislação. O Wikileaks mostrou telegramas que explicitam a pressão contra os três Poderes Nacionais exercida pelo cartel através dos: IBP, ONIP, FIESP E FIRJAN.

Comungamos ainda com a direção da Petrobrás - agora considerada a oitava maior empresa do mundo - pelo propósito de preservá-la como empresa brasileira líder no setor de energia, geradora de tecnologia de ponta e que, sob controle do Estado, incentiva as universidades e empresas nacionais a desenvolver e implantar os projetos no Brasil, consolidando tecnologias e gerando impostos que sirvam para serem alocados pelo governo federal, precipuamente, em seus programas sociais.

Mas, Senhor Presidente jamais deixaremos de exercer o nosso direito de fazer críticas construtivas de modo a ajudar a sanar problemas eventuais da Companhia.



A Petrobrás tem hoje uma boa diretoria entre as melhores da sua história, mas isto não é suficiente para resolver todos os problemas, inclusive os riscos operacionais, que, exigem, para serem sanados, o conhecimento dos fatos e dados de operação, a obediência rígida as normas de execução e a existência de uma política de recursos humanos que propiciem um clima operacional sadio, e que leve em conta condições de trabalho adequadas. As informações negativas nem sempre chegam a Diretoria.

O Projeto de Lei do Governo propondo o contrato de partilha teve avanços consideráveis em relação à legislação em vigor, pois, entre outros, designa a Petrobrás como a operadora da produção de todos os campos, gerando compra de materiais e serviços no País, desenvolvimento de novas tecnologias. Mas isto exige um aperfeiçoamento maior.

Entretanto, Senhor Presidente, no entender da AEPET, algumas questões estão a exigir providências urgentes a serem tomadas para defender o interesse da Empresa e dos acionistas minoritários. Foram estas que levaram a AEPET a solicitar, mais uma vez, audiência a V.Sa e lhe transmitir preocupações dos nossos sócios.

3) Por oportuno, Senhor Presidente, gostaríamos de explicitar um imenso paradoxo:

- 3.1) No final da década de 90, seis empresas ocuparam o 12º andar do EDISE e fizeram perfilar a alta gerência da Petrobrás para trazer as informações que eles quisessem. A justificativa era a de analisar, com detalhes, os dados da empresa para subsidiar a venda/doação das suas ações na bolsa de Nova Iorque. Entre elas estavam a Gaffney Cline e o Credit Suisse First Boston, que conduziram a privatização da YPF da Argentina e também a empresa Rotschild, do grupo que é proprietário da Repsol, da Shell e da BP;
- 3.2) Na gestão Reichstul, foi desmontada a equipe que fazia o planejamento estratégico da Companhia há mais de 20 anos, sendo substituída pela empresa americana Arthur D Little. O objetivo era preparar a Petrobrás para a desnacionalização. Assim, ela foi dividida em 40 unidades de negócio que seriam privatizadas; a Companhia foi instada a investir no exterior e a comprar ferro-velho nos países vizinhos (Argentina, Bolívia, Equador), além de uma refinaria nos EUA com imenso passivo ambiental. Aí também começou o processo de terceirização, a mudança do nome para Petrobrax e a mudança do plano PETROS de BD para CD (PPV). O sucessor, de Reichstul, Francisco Gros, num discurso em Houston – Texas, logo depois da sua posse na presidência da Petrobrás, chegou a dizer: "A Petrobrás passará de empresa estatal para uma empresa internacional totalmente privatizada";
- 3.3) Na atual gestão da Companhia temos, de novo, uma empresa americana atuando: a Price Waterhouse Coopers que também entrevistou todos os diretores e a alta gerência, com acesso a todos os dados da Companhia. O resultado foi uma proposta perniciososa, mas homologada pela atual diretoria que, entre outras sabotagens, propõe: a repactuação de direitos, imposta por assédio moral. A inclusão de ilegal "tabela congelada" em Acordos Coletivos de Trabalho e as fraudes salariais para achatar o salário dos petroleiros aposentados e dos ativos. Também consta do plano a iniciativa para privatizar a AMS e um incremento fortíssimo na terceirização que já atinge números assustadores, da ordem de 300.000 trabalhadores. São propostas contra a Petrobrás.



Todas estas empresas são oriundas dos EUA, um país que está numa insegurança energética dramática, pois segundo dados já citados da Wikipédia, suas reservas caíram para 21,6 bilhões de barris em 2008. O mesmo site aponta o Brasil com reservas 100 bilhões de barris. Ou seja, é a velha história da raposa gerenciando o galinheiro.

AGORA EXPLICITAMOS, SENHOR PRESIDENTE, O IMENSO PARADOXO: A AEPET, que, há 50 anos defende a Petrobrás, sendo responsável pela inserção do Monopólio Estatal na Constituição de 1988, tendo ajudado a impedir a sua quebra em 1994, sendo creditado a ela pela sociedade organizada o fato de não termos hoje uma petroleira desnacionalizada, chamada Petrobrax – foi a ação que a AEPET subsidiou o SINDIPETRO/RS que deteve a privatização das unidades de Negócio. Hoje ela está lutando no Congresso Nacional para derrubar a devolução dos royalties inserida pelo lobby no contrato de partilha, piorando muito a proposta inicial do Governo Lula.

Pois é essa entidade, considerada por muitos gerentes como inimiga - chegando a perseguir dirigentes dos seus núcleos regionais - e que sempre teve a maior dificuldade de acesso às informações, que são sempre destinadas para defender a Companhia. Seria o mesmo se ela fosse americana?

Aqui aflora um problema cultural: os asiáticos ao receber uma informação ruim, agradecem porque podem corrigir rumos. No Brasil, ao receber uma informação ruim logo se pensa: “esse sujeito tem alguma coisa contra mim”

Jamais moveu a AEPET a intenção de fazer co-gestão, por considerá-la errada. Algumas entidades têm agido assim no País e os resultados têm sido nefastos para os três segmentos: os trabalhadores, que ficam sem defesa; as entidades de classes que perdem a sua credibilidade e a Companhia que fica sem conhecer as aspirações de seus empregados. O que nos motiva é e, sempre será defender a Instituição Petrobrás, o seu corpo técnico e a Soberania Nacional.

Como temos dito, escrito e enviado mensagens para V.Sa. a área de RH, que deveria ter um plano diretor dessa importante função e uma estratégia muito forte para atender às responsabilidades assumidas com o pré-sal, não tem qualquer plano de médio e longo prazos. Só tem agido no sentido de cumprir as determinações da PWC, através de dois objetivos específicos que se resumem em duas ações catastróficas: acabar com a paridade salarial entre ativos e aposentados e privatizar a AMS.

Para alcançar esses dois objetivos, a Gerência de RH tem cometido erros grosseiros, como: fraudes salariais seguidas nos acordos coletivos, comprometendo a relação de confiança que deveria haver entre a empresa e seus empregados, gerando inúmeros processos judiciais contra a Petrobrás e a PETROS. Essas fraudes salariais levaram a um achatamento, inclusive, dos salários dos ativos. **A criação da ilegal tabela congelada para trapacear, com a cumplicidade da direção da PETROS os reajustes dos benefícios dos aposentados é uma excrescência vergonhosa.** A RMNR, idem. A mudança no PCAC-Plano de Carreira e Avaliação de Cargos, tornando-o uma colcha de retalhos, destruiu sua função de estruturar as carreiras como um meio para consecução dos objetivos estratégicos da Companhia.

A PLR é uma estratégia de iludir os ativos que também leva ao achatamento do salário deles. E exacerba a divisão entre ativos e aposentados. Hoje o salário inicial da Petrobrás é menor que a metade do salário inicial das seis maiores estatais brasileiras. A PREVIC, a



sétima, está em processo de concurso de seleção e o seu salário inicial oferecido é de R\$ 10.900 contra R\$ 5.400 da Petrobrás. O fato é tão grave que o salário inicial de engenheiro da Petrobras está abaixo do salário mínimo legal da categoria. O assédio moral pela Repactuação fez com que os empregados ativos tomassem conhecimento da covardia com os aposentados e com eles próprios, e estão revendo as suas aspirações.

A terceirização atingiu um nível tão elevado e perigoso que pode destruir a Petrobrás. É um número impensável, Presidente, 300.000 trabalhadores, boa parte sem treinamento, sem encargos sociais. E boa parte deles está trabalhando em atividades estratégicas, o que é ilegal. Até na área de pesquisas do CENPES eles estão. O Ministério Público do Trabalho está processando a Petrobrás contra a terceirização.

Na questão da AMS, a gerência de RH considera que as despesas são de custeio, quando na realidade elas são investimentos que a empresa faz, ou deveria fazer, para ajudar a reter os seus técnicos. O RH acenou com a criação de um Comitê Gestor para melhorar a AMS, mas logo desistiu e faz todos os movimentos para privatizá-la. O trabalho da Price Waterhouse, que visa enfraquecer a Companhia também propõe claramente o fim da AMS. Levamos esse trabalho a dois diretores da Companhia e eles se mostraram muito surpresos com as conclusões. Mas confessaram, constrangidos, que ele foi homologado pela diretoria Executiva.

Esses, Senhor Presidente, são alguns dos fatos graves que precisam ser corrigidos. Tendo em vista o acima exposto, sugerimos como acionista minoritário uma ampla reformulação do planejamento estratégico da Companhia. A começar pela rejeição das propostas do Price Waterhouse e uma redefinição da Estratégia e da Política de Recursos Humanos adequando-as com os níveis de responsabilidade ora destinados e assumidos por ela.

Busca-se, assim, recolocar a excelência da contribuição, dedicação e lealdade de seu pessoal como fator crítico de sucesso da Petrobrás, coerente com o princípio de que os R.H, são o maior Patrimônio para a perenidade de uma Empresa. Não Petrobrás eles são responsáveis pelo seu reconhecimento internacional.

Propomos uma profunda revisão da política de Recursos Humanos e salarial da Empresa, a fim de evitar que os nossos técnicos sejam atraídos pelos melhores salários em empresas concorrentes, inclusive multinacionais. Evita-se que a Petrobrás se torne uma escola de técnicos para as suas concorrentes. Sugerimos também ampla reformulação da política previdenciária. Ambas deletérias à retenção de técnicos. **Não se pode implementar um plano contra a Companhia.**

Há pessoas na PETROBRAS comprometidas com ela e capacitadas para ajudar na elaboração de uma nova Política Estratégica e de RH, bem como numa redefinição das funções dela decorrentes. O sucesso da PETROBRAS sempre foi sua Política de RH inovadora e efetiva, motivo pelo qual esta tem sido demolida por quem tem intenção de desnacionalizá-la.

4. A situação da PETROS

Como é do conhecimento da direção da Petrobrás, temos críticas sérias à política desenvolvida na questão previdenciária. Como não foi possível alterar este quadro, que, no





nosso entendimento, prejudica os empregados ativos e aposentados e a própria Companhia, tivemos que questionar judicialmente as alterações implementadas. Sempre é

importante lembrar que o grande instrumento de RH da Petrobrás na retenção de talentos e do sentimento de vestir a camisa da Companhia por parte de seus empregados, foi o Plano PETROS de Benefício Definido (BD), previdenciário.

Lembramos a grande ilegalidade do fechamento do Plano PETROS: o Conselho de Administração da Petrobrás decidira por solicitar à PETROS que deliberasse sobre esse fechamento. O ex-presidente Francisco Gros distorceu essa decisão, oficiando à PETROS que o Conselho de Administração da Petrobrás havia fechado o plano, fato inverídico que sequer tinha amparo na legislação.

Assim, reiteramos que a Petrobrás e a PETROS eliminem essa irregularidade restaurando para os mais de 20.000 empregados admitidos no período de agosto de 2002 a 26 de março de 2006, o direito legal de optar entre o Plano PETROS e o PETROS 2. E ponham fim às fraudes salariais para achatar salários e benefícios fragilizando a Companhia.

5. Eliminação das divisões discriminatórias

Também solicitamos a eliminação do limite de salário de contribuição do pessoal que entrou na companhia após 1982, por ser uma discriminação absurda e injustificada que leva um contingente da maior competência e experiência a uma insatisfação desnecessária com a nossa grande companhia. O decreto que fixou o limite foi extinto. Não tem sentido. Também o pessoal 78/79 é discriminado no tempo de aposentadoria. Essa divisão da Empresa em classes só interessa às empresas concorrentes internacionais de países que, por cobiçarem o nosso petróleo, querem enfraquecer a Petrobrás.

6. A Terceirização

A terceirização não pode comprometer o futuro de uma Empresa, pela perda de sua autonomia e capacidade de controle sobre seu destino. Essa diretriz deveria nortear a escolha das áreas passíveis de terceirização, e o nível em cada uma, observando a legislação brasileira em vigor que proíbe a atividade em áreas fins e estratégicas.

recordemos o depoimento dramático de um nosso associado: "Na minha unidade também constatei que não é só a questão de manter um contratado já treinado, mas cria-se um vínculo de amizade e o contratado é mantido independentemente da sua competência. Isso é mais evidente com contratados com estudo superior, os quais, pelo título que tem, precisariam de um mínimo de treinamento. Com essa gestão de terceirizados dos últimos anos na Petrobrás há locais tão inchados e improdutivos quanto o serviço público". A cifra de terceirizados já atinge os 300.000! **É preciso rever com urgência essa política. Há cerca de 80.000 concursados, capacitados, que tem que ser contratados.**



7. Monopólio da Odebrecht no setor petroquímico - reiteramos a nossa posição na AGO do ano passado.

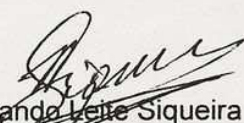
CONCLUSÕES

Lembramos ainda, senhor presidente, que o senhor nos deve uma informação sobre os mecanismos escaladores referentes à troca de ativos com a Repsol. A Petrobrás recebeu ativos desta empresa, que perderam mais de 50% do seu valor, três dias depois do acordo firmado. Pelo contrato e os mecanismos citados a empresa deveria reembolsar a Petrobrás. Como acionista gostaríamos de ser esclarecidos: O aporte foi feito?

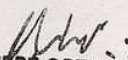
É importante lembrar que a AEPET, através dos companheiros do Sindipetro – RS, entrou com ação contra a troca de ativos com o argumento de que os ativos fornecidos pela Petrobrás valiam US\$ 2,2 bilhões e não US\$ 500 milhões como foram avaliados. Nesse cálculo, nós avaliamos o valor dos 30% da REFAP em US\$ 600 milhões. Hoje, eles foram recomprados por US\$ 800 milhões, confirmando que, mais uma vez, estávamos certos.

Estas e outras preocupações que lhe devemos transmitir pessoalmente, ou por carta, são questões relevantes para a sobrevivência tecnológica da Companhia e que necessitam de urgente revisão, caso contrário, a Petrobrás terá muita dificuldade de enfrentar a concorrência, muitas vezes desleal, da indústria internacional do petróleo. Ou terá que terceirizar as suas atividades no pré-sal, fato absolutamente inconveniente e indesejável.

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2011


Fernando Leite Siqueira
Presidente da AEPET

RECEBIDO POR André Ortiz Mendes
MATRÍCULA 018347-5
DATA 28/04/2011
SIGLA 16:LS


ANDRÉ ORTIZ MENDES
Assistente
SEGEPE/AS-Matr.:0183475





DE&P-50037/2011

Rio de Janeiro, 30 de agosto de 2011

Aos Senhores da
Diretoria Executiva da AEPET
Associação dos Engenheiros da Petrobras
Avenida Nilo Peçanha 50, Grupo 2409
20020-906 Rio de Janeiro, RJ

Fax: 21 2533 2134

Assunto: Prejuízos Empresariais e divulgação de informações (Anexo 1) e Assédio Moral de Empregados e Política de RH (Anexo II) e outros.

Ref.: Carta AEPET 007/11 de 6 de junho de 2011.

Prezados Senhores,

Reportando-nos ao documento em referência, endereçado ao Sr. José Sérgio Gabrielli de Azevedo, Presidente da Petrobras, informamos que, após análise de seu conteúdo, temos algumas considerações a fazer.

Em relação ao Anexo 1, esclarecemos que as decisões gerenciais da Companhia são pautadas em análises e pareceres técnicos resultantes de estudos fundamentados em dados consistentes, que sinalizam o melhor caminho que a empresa deverá seguir em cada situação específica. Todos os casos citados foram analisados e entendemos que as decisões tomadas foram realmente as que a Companhia considerou como adequadas para cada caso.

Sobre as questões relacionadas à política de Recursos Humanos da Companhia, bem como a alguns casos de punições aplicadas a empregados dessa empresa, ressaltamos que a Petrobras, como toda grande empresa, possui suas Políticas, Diretrizes e Normas de Recursos Humanos que precisam ser desdobradas com muita responsabilidade e seriedade em todos os seus segmentos. Há casos citados por essa Associação que, inclusive, já foram contemplados e analisados detalhadamente pela Ouvidoria da Petrobras, não sendo encontrados fatos e dados que comprovassem as acusações citadas pelos empregados.

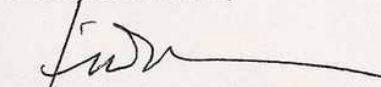
DE&P - Diretoria de Exploração e Produção

Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
Avenida República do Chile, 65 - 23º andar
Tels.: +55 21 2534-1100 Fax: +55 21 2220-3911
20031-912 Rio de Janeiro, RJ - Brasil.

Em face do exposto, ratificamos a seriedade com a qual a Companhia vem tocando os seus desafios, com o envolvimento de seu corpo técnico e gerencial, ao mesmo tempo em que acreditamos na parceria dessa Associação em prol da luta pelo sucesso da Petrobras.

Por fim, desculpamo-nos pela demora em responder, causada pela abrangência dos assuntos tratados na referida correspondência.

Atenciosamente,



Guilherme Estrella
Diretor de Exploração & Produção

c.c.: GAPRE; E&P-CORP/RH

DE&P - Diretoria de Exploração e Produção

Petróleo Brasileiro S.A. PETROBRAS
Avenida República do Chile, 65 - 23º andar
Tels.: +55 21 2534-1100 Fax: +55 21 2220-3911
20031-912 Rio de Janeiro, RJ - Brasil.