



Rio de Janeiro, 23 de janeiro de 2002.

Ilmo. Sr.
Dr. Francisco Gros
M.D. Presidente da PETROBRÁS
Nesta

Senhor Presidente,

Ratificando solicitação verbal feita na vossa posse, vimos reiterar o pedido em face da necessidade de levar a V.Sa. algumas preocupações da AEPET.

Entre elas há uma que se tornou mais premente. A AEPET vem alertando a direção da Petrobrás a respeito do provável êxodo de seus técnicos para outras empresas em face da quebra do monopólio estatal do petróleo, da deterioração do clima organizacional, bem como das condições de trabalho e da vinda de empresas estrangeiras para explorar áreas descobertas pela Petrobrás. Infelizmente, este êxodo já começou há cerca de dois anos, até mesmo para outros países.

Para agravar ainda mais o quadro, tomamos conhecimento recentemente de mensagens trocadas entre diretores e gerentes de primeiro escalão da Companhia - mensagens, é salutar que se frise, que são de domínio público, pois circulam livremente por correio eletrônico entre empregados da empresa - que demonstram inequivocamente que a Companhia está despreparada para enfrentar a situação. Numa delas, um diretor se dirige a um gerente nos seguintes termos: ***“Houve empresa que há tempos atrás veio a mim para dizer que tinham nos USA muitos curriculuns (sic) de nosso pessoal e se não contratasse outros os contratariam”*** (grifo nosso).

Em outra mensagem, um gerente de alto nível da Petrobrás afirma textualmente: ***“Por mais que façamos, a “guerra é injusta contra nós”, pois qualquer empresa de petróleo ou de serviço pode assediar nossos melhores empregados e facilmente seduzi-los com melhores salários e pacotes de benefícios”*** e acrescenta ainda: ***“as reações que temos esboçado, por uma série de motivos, têm sido excessivamente tímidas e lentas”*** (grifo nosso). Para culminar, conclui este gerente com preocupante pessimismo: ***“estou extremamente cético com a nossa capacidade de reter nossos talentos, do modo que as coisas andam”*** (grifo nosso).

A deterioração do clima organizacional da Companhia é fruto de uma série de erros da política de gestão de pessoal vigente. A insatisfação do corpo técnico apresenta pequenas variações nas unidades, mas se manifesta crescente em todas elas. Tal insatisfação se materializa, nos anos mais recentes, por um número crescente de pedidos de demissão de técnicos, inclusive com títulos de mestrado e doutorado, altamente qualificados e inequivocamente importantes ao sucesso da Petrobrás, sem falar no fato de que cresce na Companhia a prática do envio de currículos de capacitados técnicos para várias empresas no exterior.

A conseqüência é extremamente grave pela perda do conhecimento tecnológico e se torna ainda mais preocupante quando constatamos que nem sempre a saída é para outras empresas instaladas no país, e nem sempre para condições salariais melhores que as oferecidas pela Petrobrás.

Listamos abaixo alguns fatores que, ao nosso ver, estão contribuindo para a fuga de cérebros da Petrobrás:

- 1) Administração financeira “gerencial” em detrimento da técnica – ultimamente as prioridades na empresa são ditadas pelo viés financeiro. Os técnicos perderam seu poder de decisão e se sentem marginalizados pela nova filosofia e nova forma de priorizar os projetos, cujas soluções, às vezes não são as melhores tecnicamente nem mesmo do ponto de vista financeiro a médio e longo prazos;



- 2) Assédio moral – os técnicos que regressam dos cursos de mestrado e/ou doutorado têm encontrado barreiras para por em prática os novos conhecimentos adquiridos. Os seus chefes imediatos, receosos de serem superados pelo conhecimento superior ao seu, criam barreiras e dão tarefas pouco importantes e desmotivadoras. Isto aumentou com a elevação de 100% dos salários dos gerentes e o achatamento dos salários dos técnicos patrocinado pela administração Reichstul;
- 3) Fraude salarial – nos últimos aumentos referentes ao dissídio coletivo, a administração da empresa vem cometendo verdadeira “fraude salarial”, ao instituir abonos para o pessoal da ativa, levando-os a aceitar um reajuste menor do que os índices oficiais aplicáveis. Isto redundou no achatamento salarial do pessoal aposentado e também do pessoal da ativa, já que o abono não é incorporado ao salário;
- 4) Bônus e consultoria técnica – benefícios concedidos de forma subjetiva, a critério do chefe imediato. O bônus, além de ser secreto, é concedido a um número reduzido de pessoas, criando uma competição predatória;
- 5) Plano Petrobrás Vida - a empresa, juntamente com a Petros, mostrou todo o seu desrespeito ao corpo técnico, instituindo o plano PPV, copiado dos Estados Unidos, em condições piores, tentando impô-lo, sob ameaças explícitas ou veladas de retaliações a quem não migrasse;
- 6) Justificativas, através de palestras, de que a remuneração do pessoal da empresa está compatível com o mercado, comparando com o salário do Mac Donald's. É claro que um sanduíche é bem menos complicado do que o projeto de uma plataforma, a operação de uma refinaria, de um duto ou a análise de um campo a 5000m de profundidade, para definir investimentos da ordem de bilhões de dólares;
- 7) O processo de privatização da empresa – o desmantelamento de divisões técnicas, a reestruturação em 40 unidades de negócio e a recentemente concretizada troca de ativos com a Repsol YPF na véspera da eclosão da crise Argentina, estando o presidente da Petrobrás demissionário, são evidências objetivas de um processo de desmantelamento e privatização, sem critério, em marcha;
- 8) Quebra da estrutura funcional onde o conhecimento de especialistas foi pulverizado na Companhia;
- 9) Alguns gerentes chegaram a aconselhar pedidos de demissão de técnicos, alegando que a nova filosofia da empresa era a contratação de terceirizados.

Os exemplos são inúmeros. Agora, chegaram ao nosso conhecimento, duas correspondências internas entre gerentes da Petrobrás, comunicando o desligamento de um de nossos engenheiros mais experientes. O documento pede ainda autorização para que ex-empregados que se transferirem para empresas que trabalhem com a Petrobrás tenham dificultadas as suas relações com a Petrobrás. Isso representa uma flagrante retaliação aos que buscam melhores condições do que a Petrobrás está oferecendo. E o mais grave é que a sugestão encontrou aceitação pela gerência superior, o que configura um atestado de deterioração da política de RH da empresa. Diz o documento: “Se não conseguimos dar condições ao técnico de permanecer na empresa, vamos impedi-lo de trabalhar noutra empresa”. Isto é uma forma fascista de condução do problema.

A AEPET defende a manutenção de um corpo técnico preparado e motivado, mas acha absurdo este tipo de tratamento àqueles que procuram livremente sua realização profissional e financeira em outras empresas ou projetos, já que isso lhes têm sido negado pela política de recursos humanos da Petrobrás. Na Bacia de Campos, por exemplo, fonte da citada correspondência, mantivemos contato com a gerência local, alertando sobre o risco da perda de profissionais qualificados, devido ao clima de insatisfação detectado pelos nossos associados. Propusemos mudanças na pesquisa de clima organizacional, para destacar mais objetivamente as insatisfações dos empregados, já que há claros indícios de que as pesquisas já feitas estão altamente distorcidas em face dos fatos recentemente divulgados. Procuramos identificar outros focos de insatisfação, como o caso de acirramento no relacionamento entre gerentes e técnicos. Em contatos com os Sindipetros, constatamos que este mal estar do empregado está se generalizando em todos os níveis, inclusive pelas declarações das viúvas de colegas mortos no episódio da P-36. As atitudes em prol do resgate do entusiasmo e da auto-estima de nossos colegas têm sido desastrosas, como esta adotada pela alta gerência no caso dos empregados demissionários.

Resta evidente, portanto, a falência da política de gerenciamento dos recursos humanos da Companhia, além da política de terceirização de mão-de-obra, uma das mais equivocadas adotadas pela direção da



empresa. Esse processo, somado aos fatos acima listados, trouxe uma série de vulnerabilidades ao planejamento operacional da empresa, comprovadas pelo aumento exponencial de acidentes registrados nos últimos anos. E mesmo dentro do corpo técnico, onde a política de RH realiza aumentos de salários e gratificações diferenciados, torna-se desconfortável a muitos que recebem a recompensa verificar que seu colega, tão importante para o êxito do trabalho de grupo, nada recebe. A satisfação dos que recebem os bônus não é maior que a frustração e o sentimento de injustiça dos que são preteridos e estes são a maioria. Essa política de reconhecimento está levando um corpo de funcionários - antes orgânico e cooperativo - a um novo perfil, mais individualista e sem compromisso de equipe, o que redundará num grave prejuízo ao desempenho da Petrobrás.

Assim, está evidente que a falência da política de gerenciamento humano da Companhia é a grande responsável pela evasão de técnicos e não apenas o assédio de outras empresas. Negar a um profissional responsável por projetos de milhões de dólares um aumento por mérito - algo em torno de R\$ 100,00 por mês - e querer convencê-lo de que isto é justo, é tentar subtrair deste técnico toda a sua inteligência e auto-estima. A atual política atende o interesse das empresas que querem nossos técnicos, mas não os objetivos daqueles que querem uma Petrobrás forte, competitiva, que satisfaça o desejo dos seus verdadeiros donos: o povo brasileiro.

Temos acompanhado a trajetória de V.Sa. na gestão de outras empresas. A gestão de recursos humanos tem sido um ponto forte na sua administração. Por isso, esperamos que seja promovida uma profunda revisão da atual política de RH, para que a Petrobrás volte a ter a sua grandeza resgatada.

Por oportuno, gostaríamos também de incluir na discussão com V.Sa. a questão do achatamento absurdo da parcela da Petrobrás na política atual de preços. O valor de R\$ 0,3045 representa o preço do barril de gasolina em torno de US\$ 20,17, ou seja, o mesmo valor de um barril de petróleo antes do processamento, configurando-se uma penalização absurda à Petrobrás.

Atenciosamente,

Fernando Leite Siqueira
Presidente