



ASSOCIAÇÃO DOS  
ENGENHEIROS  
DA PETROBRÁS

MAIO DE 1993  
Nº 44

# Transparência da PETROBRÁS

A AEPET encaminhou carta ao presidente da Petrobrás sobre as decisões que estão restringindo o conhecimento pelos empregados das decisões administrativas da Companhia. A Petrobrás respondeu. Publicamos abaixo, na íntegra, ambas as cartas.

## Carta da AEPET

Ilmo Sr.  
Presidente da PETROBRÁS  
Dr. Joel Mendes Rennó (2/4/93)

Tomamos conhecimento da decisão da DIRETORIA EXECUTIVA (DIP-SEGEPE-CL-029/93 de 05/03/93) que restringe o conhecimento, pelos empregados da PETROBRÁS, de decisões da Alta Administração da Companhia.

Gostaríamos de ponderar que a medida adotada traz uma série de inconvenientes:

a) dificulta a implementação de medidas determinadas pela própria Diretoria;

b) coloca a Companhia numa insustentável posição de desrespeito à Constituição, pois, empresa integrante da administração pública deve ser transparente e observar o princípio da publicidade.

c) gera e estimula a desconfiança entre os empregados e a Administração da PETROBRÁS.

d) cria um segmento de privilegiados, que têm acesso à informação, relegando os demais empregados à condição de pessoas de segunda classe, que não merecem confiança.

Na certeza de reanálise da diretoria da PETROBRÁS,  
Atenciosamente,

*Diretoria da AEPET*

## Resposta da PETROBRÁS

*"Com relação ao assunto da carta acima referenciada, solicitei à SEGEPE as informações correspondentes.*

*Envio, em anexo, nota preparada pela mencionada Secretaria.*

Atenciosamente,  
Joel Mendes Rennó  
Presidente

### Documento interno

Atendendo solicitação de V.Sa. acerca do SEGEPE-CL-029/93, que resultou na carta AEPET 056/93, esclarecemos o seguinte:

1. Em consonância com os programas e esforços para racionalização de emissão e circulação de papéis a SEGEPE, analisando o fluxo de documentos em sua área de atuação, em articulação com o GAPRE, decidiu pela descontinuação da edição mensal do Boletim Interno.

2. Este Boletim teve muita utilidade no passado, quando era uma das principais maneiras de divulgar decisões da Alta Administração da Empresa (era de edição semanal).

3. Hoje, com a informatização, as decisões estão ao alcance de todos os diretamente envolvidos nas providências para cumprimento das decisões horas após a reunião da Diretoria Executiva ou do Conselho de Administração. O Boletim Interno, de tiragem mensal, era uma publicação ultrapassada.

4. No sistema que vigora no momento, as decisões são registra-

das no Boletim, que fica arquivado na SEGEPE. Elas chegam aos responsáveis pela coordenação de sua execução através de outros meios mais ágeis, tais como:

- Conferência Eletrônica
- Comunicado de Decisão
- Sistema ISIS
- Boletim Interno através do sistema VTX

5. Quanto ao cadastramento de pessoas para acesso ao Boletim Interno através do sistema VTX, esta foi, a nosso ver, uma providência saneadora, pois o acesso irrestrito à "Decisão" estava levando a um grande número de vazamentos de informações para fora da Empresa.

6. A decisão de restringir o acesso, ao contrário de criar privilégios, cobra maior responsabilidade daqueles que recebem a informação, não impedindo, por outro lado, que esta seja retransmitida aos setores e pessoas envolvidas nas providências dela decorrentes.

7. A limitação não se conflita com a transparência dos atos da Direção da Companhia pois esta deve se dar de maneira clara e inteligível para a população e não de forma distorcida.

8. Acredito que, desta maneira, a SEGEPE, como depositária das decisões da Alta Administração, agiu no sentido de racionalizar, cancelar despesas inúteis e manter um fluxo de informações mais ágil para os encarregados de coordenar o cumprimento de Decisões.

Atenciosamente,

Walter Pereira Formosinho  
Secretário-Geral da PETROBRÁS"

# Concursos na Petrobrás

Abaixo publicamos, na íntegra, a carta encaminhada pela AEPET ao Presidente da Petrobrás sobre concursos na estatal e a resposta recebida.

Ilmo Sr.  
Presidente da PETROBRÁS  
Dr. Joel Mendes Rennó (7/4/93)

Temos tomado conhecimento de cartas publicadas nos jornais, com críticas à realização de processos seletivos para admissão de pessoal, como do Sr. Bruno Saturnino Braga (JB, 05/04/93); Carlos Alberto de Sá Couto Guimarães (JB, 05/04/93); Joaquim de Souza Campos (Folha de S. Paulo, 26/03/93) entre outros.

2. Ao contrário do que é tradicional na Companhia, estão proliferando admissões através de análise de currículo, o que sempre dá margem para critérios subjetivos e questionáveis.

3. O reflexo disto é o dano à margem da Companhia, que passa a ser vista com uma empresa estatal pouco séria e respeitável.

4. Ao mesmo tempo temos visto um excesso de concursos internos, quando o mercado de trabalho está com grande quantidade de desempregados e jovens recém saídos das universidades, com excelente potencial para renovar os quadros da PETROBRÁS.

5. Em vários órgãos da Companhia, profissionais de nível médio que ocupavam funções de chefia foram promovidos a nível superior, sem que fossem submetidos a qualquer processo seletivo. Tal medida é discriminatória não só aos candidatos externos, como a todos os profissionais de nível médio.

6. Nunca é demais lembrar que bolsistas que participaram dos programas de Convênios de Cursos de Mestrado nas Universidades da UNICAMP, Pará e de outras em cursos de Geofísica e Engenharia do Petróleo permanecem desempregados, apesar dos recursos dispendidos pela PETROBRÁS.

7. De forma a restabelecer a boa imagem da Companhia, solicitamos a V.Sa. a revisão destas más práticas, fazendo as admissões nos quadros da PETROBRÁS através de concursos públicos abertos a todos interessados, de forma a podermos dispor dos melhores quadros existentes no mercado para a Empresa.

Atenciosamente,

Diretoria da AEPET

## Resposta da PETROBRÁS

À  
ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA  
PETROBRÁS — AEPET (26/4/93)

Em atenção à correspondência AEPET Nº 059/93, sobre concursos na PETROBRÁS, temos os seguintes comentários a fazer:

1.1 — As cartas de candidatas mencionadas por V.Sas., chegaram ao conhecimento da Empresa tendo sido devidamente respondidas, conforme cópias anexadas à presente.

1.2 — A análise curricular, por si só, não é suficiente para selecionar ou admitir candidatos. Ela é parte dos processos seletivos e objetiva verificar se os candidatos têm a qualificação mínima exigida no processo, habilitando-o para as etapas seguintes conforme especificado nos editais correspondentes. Tal procedimento, ao tempo em que garante que os aprovados têm a qualificação desejada, reduz de modo significativo os custos e o tempo de realização do processo seletivo.

1.3 — A PETROBRÁS não tem excesso de concursos internos. Os concursos internos são realizados na exata medida das necessidades da Companhia.

1.4 — A demonstração de competência e habilidades no trabalho, mais do que uma prova, é uma comprovação da qualificação do empregado, constituindo-se em um dos melhores mecanismos de seleção.

1.5 — Uma empresa moderna deve reconhecer, valorizar e buscar formas de promover o desenvolvimento de seus empregados. As políticas de Recursos Humanos da Companhia vêm buscando enfatizar tais procedimentos, atribuindo aos gerentes a competência para efetivar o crescimento funcional de suas equipes desde que pautadas na competência e na rigorosa observância de critérios.

1.6 — Além disso, existem inúmeros instrumentos e/ou ferramentas de seleção que não obrigatoriamente realização de prova, que do ponto de vista técnico e ético são extremamente sustentáveis e válidos. Nenhuma prova de conhecimentos identifica melhor o potencial e o talento humano do que a prática da avaliação gerencial permanente, séria e criteriosa.

2. Feitos os esclarecimentos acima, gostaríamos de reiterar que os processos seletivos na PETROBRÁS, sejam internos ou externos, se pautam pela ética. A PETROBRÁS tem consciência do valor do processo seletivo na formação de um corpo de empregados qualificados para execução da missão da Companhia perante a sociedade brasileira.

3. A prática que a Companhia adota, e continuará adotando, de priorizar os empregados da Companhia, sem eliminar processos seletivos externos, é saudável porque promove o desenvolvimento, reconhecimento e motivação de seus empregados.

Atenciosamente,

Alfredo Sanches Tavares  
Superintendente do Serviço de Recursos Humanos