



BOLETIM DA

aepetMAIO
DE 1990**EXTRA**

AEPET e SINDIPETRO reúnem-se com Motta Veiga

EM PAUTA

A demissão de 16 mil na Petrobrás

A exemplo do que fez com todas as administrações anteriores, a AEPET solicitou audiência ao presidente da Petrobrás, Luis Octávio da Motta Veiga, logo após sua posse. Na última sexta-feira, à tarde, dia 25, a AEPET foi convidada para se reunir com Motta Veiga às 19:30h do mesmo dia, em Macaé, véspera da viagem do presidente Fernando Collor à plataforma de Pargo.

A AEPET foi representada pelo seu presidente Diomedes Cesário da Silva, pelo vice-presidente, Fernando Siqueira, pelo diretor de Comunicação, Ricardo Maranhão e pelo presidente do Núcleo de Macaé, Paulo Nolasco.

Representando o SINDIPETRO - RJ estiveram presentes o presidente, Mirth Xavier de Medeiros e o diretor Carlos Alberto Leal.

Pela Petrobrás estavam o presidente Motta Veiga, os diretores Hélio Lins Falcão e João Carlos França de Luca, o superintendente da RPSE, Paulo Roberto Costa e o chefe do GAPRE, Marçal Nóbrega. Encontravam-se, ainda, o superintendente do SERCOM, Rogério Coelho Neto, o chefe da ASSIMP, Carlos Pinto, o superintendente do DPSE, Raimundo Murta, o superintendente do DESUD, Horácio Lu-



gon, e o jornalista Joaquim Paulo.

As 20:20 horas a reunião foi iniciada com o presidente Motta Veiga, informando que havia marcado o encontro para clarear alguns pontos junto aos empregados da empresa. Motta Veiga disse ser proposta de campanha do Governo, a redução do tamanho do Estado, orientação com a qual ele concorda.

As demissões no Sistema Petrobrás, disse, deverão obedecer aos critérios fixados pela direção da Companhia, cujo objetivo é eliminar gorduras e não demitir indiscriminadamente. A partir destes critérios - já divulgados pela imprensa - é que a Petrobrás irá determinar os cortes a serem efetuados, acrescentou Motta Veiga.

O presidente da Petrobrás negou veementemente que tivesse divulgado em entrevista coletiva à imprensa que o número de demitidos alcançaria a marca de 16 mil empregados e que os cortes seriam realizados até o dia 8 de junho, conforme determinação governamental.

Segundo Motta Veiga, somente a obediência aos critérios para a demissão de empregados poderá determinar a quantidade de pessoas que serão dispensadas: o número poderá ser de uma pessoa a 20 mil, dependendo da aplicação dos critérios, afirmou. Ao negar que a Petrobrás pretenda afastar 16 mil empregados, Motta Veiga disse que não aceita a fixação de números sem que haja critérios justos para orientar as demissões. "Não aceito números impostos. Não administro com números impostos", sentenciou.

Gerências definem os cortes

Como não pretende trabalhar a partir de números previamente estabelecidos e sim a partir de critérios a serem aplicados nas áreas onde houver excesso de pessoal, Motta Veiga anunciou que a quantidade de empregados demitidos será definida pelas gerências da empresa, descartando, assim, a hipótese de cortes lineares. Disse que estes cortes seriam feitos após estudadas as necessidades dos órgãos que estão carentes de pessoal.

Embora tenha evitado falar em números, Motta Veiga enfatizou a necessidade de se rever o quadro de pessoal da Petrobrás como estratégia para tornar a empresa mais ágil e eficiente. Disse ser normal, em qualquer Companhia, uma reavaliação dos seus recursos humanos, procurando privilegiar a competência em detrimento da ociosidade e ineficiência. Em seguida entregou aos representantes da AEPET e do Sindipetro cópia do "Informando" da empresa com o título "Critérios da Petrobrás para atender reforma administrativa".

O posicionamento das entidades

A revolta e a indignação dos empregados da Petrobrás causadas pelas notícias sobre demissões; a dispensa dos bolsistas concursados; a necessidade de se rever o número de pessoal contratado para prestação de serviços e o compromisso da empresa com a auto-suficiência. Estes aspectos foram enfatizados, por parte da AEPET e do Sindipetro ao presidente da Petrobrás durante o encontro que durou cerca de duas horas. A AEPET enfatizou que embora o presidente da Petrobrás não confirme, os números estão nos jornais, nas televisões, e que isto provocou muita inquietação, desassossego, insegurança e, também, revolta por parte dos trabalhadores da Petrobrás.

Disse que a maneira como o assunto fôra anunciado, com a divulgação de "um número absurdo de 16 mil empregados a serem demitidos, poderá levar a um confronto com o Governo de consequências imprevisíveis, com riscos para o abastecimento e o patrimônio da empresa. Este confronto, acrescentou, não é desejado pelos trabalhadores, mas será inevitável se a reforma administrativa for tumultuada pela divulgação de números absurdos e notícias alarmantes.

Os representantes da AEPET afirmaram que a comunicação da direção da Companhia com os empregados sempre foi deficiente e precisa ser melhorada, sendo esta uma luta antiga da entidade. Uma das causas dessa deficiência talvez seja o excessivo número de níveis hierárquicos na comunicação (presidente, diretores, superintendentes, chefes de divisão, chefes de setores etc).

A diretoria da AEPET informou, ainda, ter ouvido de fonte hierarquicamente bem situada na Companhia que as 16 mil demissões eram uma decisão do Presidente Collor e que não adiantavam ponderações. Esta informação, disse, também seria uma das causas do ambiente de revolta e indignação existente na empresa. Afirmou não concordar com a garantia ilimitada e absoluta do emprego, tanto que existe a justa causa, mas ressaltou que o trabalho é um direito social do cidadão em qualquer país civilizado do mundo. No Brasil também é assim, tanto que a Constituição de 88 sinaliza na direção de garantir aos trabalhadores que não haja dispensa arbitrária e sem justa causa nos termos de lei complementar e que há inúmeros outros dispositivos constitucionais procurando assegurar o emprego dos trabalhadores.

A AEPET considerou o clima de revolta e insegurança "nada moderno e prejudicial ao desempenho dos empregados. Os representantes da entidade lembraram que a associação sempre defendeu a eficiência e seriedade da Petrobrás e que os critérios anunciados pela direção da empresa para nortear o processo de demissão - como assiduidade e pontualidade,

por exemplo - se não estivessem sendo observados já teriam afastado os faltosos da empresa.

Cumpra-se

Os representantes da AEPET reiteraram que as notícias sobre as demissões na Petrobrás causaram muita apreensão entre os empregados e manifestaram-se preocupados com a interpretação por parte de alguns gerentes de que a orientação de demitir 16 mil empregados teria que ser cumprida à risca.

Desta forma, muitos gerentes estariam tentando selecionar pessoal para cumprir suas "cotas" de demitidos, o que pelas informações iniciais representaria o afastamento de um entre quatro empregados da Companhia.

Foi dito ao presidente da Petrobrás que havia uma tendência a entender qualquer recomendação superior como "Cumpra-se", sem que as demais chefias procurassem discutí-la, de forma a buscarem alternativas, caso entendessem que a recomendação superior não fosse a mais adequada para a Companhia. Motta Veiga concordou, dizendo que era contrário ao "cumpra-se" burocrático, sem que as pessoas procurassem trazer suas contribuições para melhorar as recomendações dadas.

Além disso frisaram que da mesma forma que a entidade não defende o inchaço da Petrobrás, também combate a escassez de recursos humanos em diversas áreas da empresa, decorrente das proibições governamentais. Seria fundamental estudar, primeiro, a possibilidade de remanejamento de pessoal.

Outro aspecto levantado foi a questão da avaliação de desempenho, apontada como um dos critérios para determinar a demissão de empregados. Segundo os representantes da AEPET, a Petrobrás nunca definiu com clareza os critérios para avaliar o desempenho de seus empregados e esta reivindicação tem sido encaminhada pela entidade aos órgãos responsáveis pela política de pessoal da empresa, sem resultados satisfatórios.

Sendo assim, como poderia ser promovida uma avaliação dos empregados, a toque de caixa, sem critérios claramente definidos, se o ideal seria a realização de, pelo menos, três avaliações por ano, com a participação e conhecimento do avaliado?



APOSIÇÃO DA AEPET

A AEPET sempre defendeu boa administração e serviços eficientes na Petrobrás. Dentro desta linha não se opõe e nem poderia se opor às medidas que visem a uma maior agilidade e eficácia na Companhia.

O que não se pode entender e muito menos aceitar é que se pretenda promover demissões, ainda que baseadas em critérios, em prazos extremamente exíguos, de forma intempestiva, sob ampla campanha publicitária, na qual se procura passar para a opinião pública uma imagem distorcida e negativa da totalidade dos empregados.

Não existe critério que justifique a demissão de mais de 600 bolsistas admitidos após concurso público com mais de 35 mil candidatos, dispendendo cerca de US\$ 10 milhões.

Antes de se procurar dimensionar as reais necessidades de recursos humanos da Companhia com o objetivo de promover dispensas ou admissões, é preciso definir, com clareza, o que o Governo espera da Petrobrás.

O presidente Motta Veiga afirmou que pretende atingir a meta de 1 milhão de barris por dia de óleo em 1995. Este objetivo representa um acréscimo superior a 40% sobre a atual produção de 680 mil barris diários. Será boa política promover dispensas, hoje, quando nos preparamos para um aumento de mais de 40% da produção? Na indústria do petróleo são necessários de cinco a dez anos para a formação de um técnico experiente.

Outro aspecto essencial no dimensionamento dos recursos humanos é a questão do "leasing" ou locação de mão de obra. A legislação é, por demais, clara: estas contratações devem se restringir aos serviços eventuais, de curta duração. São muitos os inconvenientes: os contratados não prestam concurso público, não recebem treinamento da Petrobrás, em muitos casos

os custos são mais elevados do que as despesas da Petrobrás com o seu pessoal próprio, as condições no trabalho permitem a caracterização do vínculo empregatício, expondo a Companhia ao risco de demandas judiciais, representando um verdadeiro passivo trabalhista para o qual não se faz provisão.

A ilegalidade flagrante desta prática poderá causar graves prejuízos à imagem da Petrobrás, da administração Motta Veiga e do próprio Governo. Não há, pois, como desconsiderar esta questão essencial. Por mais que se cobre a Companhia não informa o número de contratados.

Também não basta fazer reforma administrativa para reduzir custos de pessoal. É preciso reduzir custos, através de programas de estímulo à criatividade, à motivação e à integração dos empregados. É preciso aumentar as receitas, recompondo os preços dos derivados e demais produtos da Companhia, subsidiárias e controladas. É imperioso cobrar os débitos governamentais com a Petrobrás que ultrapassam os US\$ 500 milhões. Somente nos últimos cinco anos as perdas com o descumprimento da legislação que disciplina os preços dos derivados ultrapassaram US\$ 8 bilhões, de acordo com informação do ex-presidente da Petrobrás, Carlos Sant'Anna ao Congresso Nacional.

Finalmente é preciso transparência e ampla participação dos empregados nas reformas. É preciso discutir os critérios, criar outros... Os critérios não podem ter validade absoluta. Seria justo demitir um empregado que pede licença sem vencimentos para acompanhar sua mulher em estado terminal no leito de um hospital? Por que não incluir nos critérios os empregados que têm dois contra-cheques?

Enfim, não se pode reformar a Petrobrás sem a participação e colaboração daqueles que ajudaram a construí-la.

Saídas e Entradas de Empregados na Companhia

De acordo com informações divulgadas pelo SERIND no período entre 1984 e 1989 deixaram a Companhia 11.337 contra 20.614 novos ingressos, o que significa um aumento de efetivo de 9.277 empregados.

Dos empregados que deixaram a Companhia neste período, a maior concentração foi no Grupo de Apoio Operacional, com 37% do total das saídas. Em seguida vem o Grupo Apoio Administrativo com 26%; e os Grupos de Operação e Exploração e Produção, ambos com 14%.

Do total das admissões, 34% se concentraram no Grupo de Apoio Operacional, seguido do Grupo de Apoio Administrativo (23%), do Grupo Operação (16%) e dos Grupos de Exploração e Produção e de Profissionais, empatados com 14%

ENTRADAS DE EMPREGADOS

ANO	84	85	86	87	88	89	TOTAL
D	171	644	415	1.397	28	230	2.885
E	712	645	423	540	134	329	2.783
F	340	588	638	740	258	771	3.335
G	1.454	1.404	1.441	1.499	355	769	6.922
H	557	1.044	941	1.098	251	798	4.689
I							0
TOTAL	3.234	4.325	3.858	5.274	1.026	2.897	20.614

SAÍDAS DE EMPREGADOS

ANO	84	85	86	87	88	89	TOTAL
JUSTA CAUSA	6	19	15	22	38	55	155
CONVENIÊNCIA COMP.	230	175	121	131	62	41	760
A PEDIDO	250	288	443	408	341	357	2.087
ACORDO NORMATIVO	33	5	6	7	2	7	60
ACORDO BASE ESPECIAL	1.124	1.215	1.176	1.281	1.241	1.401	7.438
ACORDO JUSTIÇA TRAB.	84	17	4	4	-	1	110
FALECIMENTO	140	106	113	128	131	109	727
TOTAL	1.867	1.825	1.878	1.981	1.815	1.971	11.337

AEPET lembra declarações de Ozires

O vice-presidente da AEPET, Fernando Siqueira, leu para Motta Veiga trechos de uma entrevista do ex-presidente da Petrobrás, Ozires Silva, (atual ministro da Infra-Estrutura) concedida à FOLHA DE SÃO PAULO no dia 19 de junho de 1988.

"Eu gosto muito da Petrobrás. Eu acho que é uma Companhia esplêndida sob todos os aspectos. Tem um manancial de talentos inimagináveis. Fico feliz em ter descoberto tanta gente boa. Não sabia que no Brasil pudesse ter um acervo tão bom de talentos, de gente capaz" (...)

"Eu dou nó na cabeça mas não vejo onde a Petrobrás passa por esse negócio chamado déficit".

"Eu diria que com as reservas que nós temos hoje já temos condições. (de atingir a auto-suficiência). A questão agora é furar. Nós temos que furar. Com mil poços por ano não dá. Nós temos que multiplicar isso por dois, por três, por quatro".

Pela limitação do tempo não foi possível destacar todos os pontos da entrevista de Ozires Silva. Entretanto, vale a pena reproduzir mais um trecho que consideramos extremamente importante:

"Das 50 maiores empresas do mundo, entre as quais a Petrobrás se inclui, só têm cinco empresas que têm menos empregados que a Petrobrás. Quer dizer, 45 das 50 maiores empresas do mundo têm mais empregados do que a Petrobrás. Então não é uma Companhia que gerou empreguismo ou coisa dessa natureza. Por outro lado, o nosso faturamento por empregado, por ano, nivela bastante bem com a média do faturamento por empregado das demais Companhias petroleiras do mundo. Portanto, é uma Companhia bastante razoável" (...)

AOS GERENTES

É importante salientar, neste momento, que a decisão sobre as demissões está com os gerentes da Companhia. Se, por exemplo, aqueles que são gerentes há algum tempo apresentarem, agora, listas com nomes de várias pessoas, será o momento de questionar por que isto não foi feito antes, caso fosse realmente necessário.

Se começarem a surgir listas com nomes de empregados "incompetentes" restará também uma dúvida: quem será o incompetente - o empregado ou o gerente? Afinal de contas, ninguém descobre a incapacidade do empregado da noite para o dia. Por fim, é necessário lembrar que a questão das demissões na forma como está sendo colocada é política e não técnica e, portanto, arbitrária e intempestiva.

Até hoje, destacaram, os critérios de avaliação de desempenho são definidos por cada chefia, de forma bastante subjetiva, sem atender aos procedimentos modernos de política de pessoal. O corpo técnico, através da AEPET, sempre esteve preocupado com esta questão, promovendo palestras com a IBM, RHODIA, e XEROX e promoverá, no próximo dia 25 de junho, debate com o empresário Ricardo Semler, da Semco. Motta Veiga recebeu da AEPET cópia de um documento que está sendo distribuído aos associados sobre este assunto.

Ressaltaram que as administrações da Companhia, entretanto, através de seus órgãos responsáveis pelo assunto, nada propuseram, apesar da cobrança feita há vários anos seguidos. Portanto, a AEPET estava à vontade para falar do assunto.

As empresas japonesas, que são apontadas como modernas e eficientes, têm seus empregados entrando jovens e nelas se aposentando, vestindo sua camisa, sem serem atingidos pelo desemprego.

A Petrobrás, segundo Motta Veiga, garante o emprego de seus bons empregados, mas não achava correto fazer o mesmo com os que não correspondessem às expectativas da Companhia, dentro dos critérios estabelecidos. A dispensa dos maus valoriza os bons empregados, afirmou o presidente da Petrobrás.

Auto-suficiência

Os diretores da AEPET insistiram também que para se definir se há excesso ou escassez de pessoal na Petrobrás é preciso, antes, estabelecer as metas de produção da Companhia. Se a empresa pretende alcançar a marca de 1 milhão de barris de petróleo e 44 milhões de metros cúbicos de gás natural diários em 1994, conforme a meta do presidente Fernando Collor, terá que aumentar o número de empregados. Foi lembrado, ainda, que de acordo com o PASP, em 1997 chegaríamos a produzir 1,5 milhão de barris de óleo e 70 milhões de metros cúbicos de gás natural por dia, ou seja, alcançar a auto-suficiência.

Respondendo a esta questão, Motta Veiga confirmou que a meta prevista pelo Governo é a de se alcançar 1 milhão de barris diários de petróleo em 1995.

Relocação de pessoal

A AEPET estava preocupada com dois critérios que listavam como passíveis de demissão os emprega-

dos que estivessem lotados em áreas ociosas ou em cargos e atividades extintas. Entende a entidade que, uma vez detectado pela Administração da Companhia, locais com carência e outros com excesso de mão de obra, o natural - como em qualquer outra empresa - é relocar o pessoal de uma área para outra.

Quanto aos critérios que tratam da falta de perspectivas de crescimento e de desempenho insatisfatório, há que se verificar se o empregado não pode render melhor em outras atividades mais compatíveis com suas características pessoais ou de formação. Outras vezes, o gerente está sendo incompetente, não conseguindo estimular sua equipe adequadamente, através de práticas gerenciais participativas.

Bolsistas

Os representantes da AEPET condenaram a demissão dos bolsistas (os que já haviam sido demitidos e os que estavam em processo de admissão) e ouviram de Motta Veiga que a Petrobrás pensava em reaproveitá-los, deixando-os, porém, provisoriamente, em um cadastro de reserva. Motta Veiga explicou que a diretoria da empresa decidiu afastar todos os que foram concursados em igual período, mesmo sabendo que alguns já haviam sido admitidos por terem concluído previamente o curso de formação oferecido pela Companhia. Ele reconheceu, entretanto, que a justiça deste critério pode ser discutida.

Foi lembrado ao presidente da Petrobrás, a declaração feita por ele à imprensa de que "a AEPET maximizava os números", numa referência ao custo de US\$ 10 milhões de dólares que a empresa tivera com a for-

mação dos bolsistas. Motta Veiga confirmou este valor e disse que sua declaração foi baseada na informação de que o número divulgado pela AEPET alcançava US\$ 15 milhões.

O presidente da AEPET disse que concordava com Motta Veiga quando este afirmara que cada empregado da Petrobrás deveria tratar a empresa como se fosse sua e que, por este motivo, "jamais deixaria de admitir os bolsistas em curso, mantendo os já contratados, pois eles representam o que há de melhor no mercado, podendo contribuir de forma significativa para o crescimento da Petrobrás".

Contratados

Os diretores da AEPET lembraram que a contratação de mão de obra de terceiros constitui prática ilegal e que, por este motivo, poderia inclusive ser questionada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), que vem investigando os motivos que levaram à crise financeira da Petrobrás. Motta Veiga informou que o SEJUR está estudando o assunto.

Sindipetro

Os dirigentes do Sindipetro pediram a Motta Veiga que apurasse os números exatos de mão de obra contratada pela empresa, o que consideram essencial para a realização de um diagnóstico preciso sobre os recursos humanos da Petrobrás. Solicitaram, ainda, que fosse divulgado o resultado do levantamento. Entretanto, Motta Veiga disse que a decisão de divulgar ou não a pesquisa sobre os contratados é de responsabilidade sua, advertindo que não aceita exigências dos sindicalistas, da mesma forma que não pretende interferir na gestão dos sindicatos.

O presidente do Sindipetro-RJ, Mirth Xavier, condenou a prática dos diretores de levarem para a empresa pessoas não concursadas para prestarem assessoria e criticou, mais uma vez, a demissão dos bolsistas. Ainda segundo Mirth Xavier, o Sindipetro tentou veicular texto contra as demissões na Petrobrás, como matéria paga, pela TV Globo e TV Manchete, sem sucesso, pois ambas se recusaram. A este respeito, Motta Veiga afirmou que a direção da Petrobrás não teve qualquer participação no episódio, pedindo que se soubessem de algum nome da empresa que tivesse interferido neste caso, que o anunciasse.

Mirth Xavier criticou também as demissões dos bolsistas e apontou como ilegal as contratações de mão



de obra de terceiros pela Companhia.

Motta Veiga disse que concordava com a posição de não efetivar assessores trazidos de fora e que não se podia confundir empresa com Estado, pois senão seus preços poderiam ser colocados com valores abaixo dos adequados para cumprir metas de combate à inflação, levando-a à situação financeira delicada. Disse que não devem ser colocadas pessoas dentro da Companhia sem concurso, atuando como empregados, por indicação de fora, confundindo a empresa com o Estado.

Motta Veiga disse que ele também confiava nos quadros da Companhia. Afirmou que quando ingressou na Petrobrás não trouxe ninguém de fora para a diretoria da empresa, escolhendo os diretores entre o pessoal da casa.

O presidente do núcleo da AEPET, em Macaé, Paulo Nolasco, disse que estava confuso, pois quando o presidente da Petrobrás afirmava que ao demitir o relapso procurava prestigiar o bom técnico, ele não se sentia prestigiado, embora tivesse dez anos de Petrobrás. Isto porque, afirmou, a Companhia e seus técnicos

eram atacados diariamente nos jornais e não se via a direção da empresa defendendo-a. E ele sabia da competência de todos aqueles que trabalhavam naquele local, em condições adversas.

"Não entendo como os bolsistas, altamente competentes, possam ser demitidos, após um concurso onde concorreram mais de 35 mil pessoas. Esta demissão não prestigia os com-

petentes", disse Nolasco.

Ao final do encontro os diretores da AEPET entregaram ao presidente da Petrobrás um documento da entidade abordando os seguintes pontos: canal de comunicação entre a empresa e a entidade; corporativismo; crise financeira da Petrobrás; a política da AEPET; tecnologia em águas profundas; plano de contingência; extinção da Petromisa e da Interbrás; a AEPET, a eficácia e a modernidade da Petrobrás; mudanças na estrutura e "enxugamento" na Petrobrás; planejamento estratégico; atuação internacional; retomada dos investimentos e auto-suficiência e privatização.

Como o documento é extenso, decidimos publicá-lo posteriormente, na íntegra. É importante lembrar, porém, que a AEPET informa ao presidente que tem sido uma orientação constante da entidade procurar a nova diretoria da empresa, visando, sempre, a colaborar com a troca de informações e idéias. Tal colaboração, diz o documento, implica em manifestar a opinião da entidade sobre questões e problemas relevantes para a Petrobrás, de forma que o Corpo Técnico da empresa não se omita em dar sua contribuição.



JORNAL DO COMMERCIO 27 E 28 DE MAIO DE 1990

Petrobrás precisa de US\$ 15 bilhões

MARGARIDA RÊLLO

CAMPOS — A Petrobrás precisará investir entre US\$ 15 e 16 bilhões, nos próximos quatro anos, em exploração e produção, para que a meta da auto-suficiência de petróleo se torne realidade em 1999. A perspectiva foi apresentada, neste sábado, pelo diretor de Exploração de Produção, João Carlos França de Luca, durante visita do presidente Fernando Collor à Bacia de Campos. Segundo o diretor da Petrobrás, seriam necessários, no próximo ano, investimentos em torno de US\$ 2,7 bilhões, e US\$ 4 bilhões nos anos seguintes.

— Nos três primeiros anos, com investimentos nesses níveis, a receita com a produção do óleo seria suficiente para sustentar os gastos necessários ao alcance da

auto-suficiência, em 1999 — afirmou França de Luca, enfatizando que o momento "é definitivo" para a retomada. Ele disse que a expectativa é de grande produção — em 1099, média de 1,5 milhão de barris diários — e já houve muita perda com as dificuldades de investimentos nos últimos dois anos.

De Luca alertou, ainda, para o risco de a produção nacional de petróleo cair, dos atuais 658 mil barris por dia, em média (em abril, foi registrado recorde de 680 mil barris diários), para até 220 mil, no ano 2000, caso os investimentos não sejam retomados logo. Lembrou que, pela primeira vez em 15 anos, o último ano registrou queda nas reservas nacionais de óleo, devido à redução drástica dos investimentos, que atingiu a exploração e a produção, áreas prioritárias.

O diretor da Petrobrás disse, ainda, que, embora as metas tenham sido postergadas devido à falta de recursos, o número de campos descobertos, à espera de investimentos para serem desenvolvidos, assegura a produção de 900 mil barris diários, o que otimiza a perspectiva de se chegar a 1995 com a média de 1 milhão de barris de óleo/dia.

De Luca enfatizou a importância da Bacia de Campos, responsável por 60% da produção nacional, cerca de 420 mil barris diários, dos quais 100 mil barris/dia, obtidos através das plataformas do Pólo Nordeste, entre as quais a de Pargo — visitada pelo presidente Collor —, com uma contribuição de 20 mil barris/dia do total. A Bacia de Campos, onde foram investidos US\$ 10,9 bilhões, desde a descoberta, em 1973, já gerou receita de US\$ 12 bi-

lhões, com a produção de 865 milhões de barris.

O ministro da Infra-Estrutura, Ozires Silva, que também participou da visita presidencial à Plataforma Central de Pargo, disse reconhecer a necessidade e a importância da retomada de investimentos pela Petrobrás em exploração e produção. Deixou claro, entretanto, que a Petrobrás somente terá do Governo a garantia da manutenção dos preços dos derivados do petróleo em níveis de mercado.

— Sem dúvida é necessário que a Petrobrás possa retomar os investimentos com recursos próprios. É bom que se acentue que não há recursos do Tesouro Nacional envolvidos — assinalou Ozires Silva, acrescentando que a Petrobrás não depende de recursos do Governo.