



Salários dos empregados da Petrobrás

A Associação dos Engenheiros da Petrobrás divulga o documento abaixo que analisa as perdas salariais dos empregados da Companhia ao longo dos anos.

1 — LEVANTAMENTO SALARIAL

Tendo em vista o achatamento salarial sofrido pelos empregados da Petrobrás nos últimos meses, foi efetuado um estudo, por sócio da AEPET, na tentativa de quantificar a defasagem que ocorre atualmente.

Desta forma, foi executado o levantamento salarial de um caso concreto, desde o início da carreira de um Engenheiro de Equipamentos, atualmente nível III-B, do Departamento Industrial, abrangendo um período de 15 anos e dois meses (janeiro de 1976 à março de 1991), observando-se que ao longo da carreira, o desempenho deste engenheiro possa ser considerado normal.

2 — METODOLOGIA

A metodologia utilizada fundamentou-se no levantamento da relação do salário básico versus o IGP-Coluna 2 da Fundação Getúlio Vargas, mês a mês, estabelecendo, desta forma, um índice do poder aquisitivo do empregado.

A fim de se comparar a evolução salarial ao longo do tempo, adotou-se como base 100 o índice de salário/IGP do mês de janeiro de 1976, plotando-se em um gráfico os demais índices mensais.

3 — COMENTÁRIOS

Conforme indicações do gráfico, considere-se os seguintes pontos relevantes:

- a) O maior *índice médio anual* ocorreu em 1987 (163,2).
- b) Os maiores *índices mensais* ocorreram nos meses de março de 1987 (187,6), outubro de

1987 (181,9) e junho de 1987 (178,2).

c) Os *índices médios anuais* mais baixos, no período de 15 anos, aconteceram em:

- 1984 (97,7) — Eng.º II-B;
- 1976 (99) — Eng.º estagiário;
- 1977 (108,3) — Eng.º I-A;
- 1990 (117,9) — Eng.º III-B.

Considerando a diferença dos salários entre os níveis, conclui-se que o menor *índice médio anual*, desde a data de admissão na empresa se deu em 1990, não contemplando 1991 que só dispõe dos dados de 3 meses.

d) A média dos *índices dos 3 primeiros meses* de 1991 (95,8) — Eng.º III-B — é a menor média anual desde o início da carreira, em 1976.

e) Os menores *índices mensais* se deram nos meses de fevereiro de 1985 (74,4), fevereiro de 1984 (79,4) e janeiro de 1991 (80,9).

Observando que em 1985 o cálculo do índice considerou o salário de Eng.º II-D e em 1984 de Eng.º II-C, então o menor índice mensal durante os 15 anos de carreira aconteceu no mês de janeiro de 1991, como Eng.º III-B, visto a atual diferença de salários do nível III-B para II-C e II-D ser de 17,9% e 13,0%, respectivamente.

f) A defasagem do salário de março de 1991 (Eng.º III-B) à março de 1987 (Eng.º II-E) é de 100,3%, considerando a atual diferença entre os níveis.

g) A relação salário/IGP de fevereiro de 1976 — Eng.º estagiário —, foi de 100 e a do mês de março de 1991 — Eng.º III-B — é de 101,3.

h) Em setembro de 1976 a relação de salário do nível III-B para o nível estagiário era de 2,4013 (140,13%). Em março de 1991 essa relação foi de 1,6533 (65,33%).

O salário do Eng.º estagiário, em março/91, representou 548% do poder aquisitivo de setembro de 76, sendo necessário um aumento de 82,4% para se recuperar o poder aquisitivo daquela época.

No caso do Eng.º III-B, seria necessário um aumento de 165% no salário atual para recupe-

rar o poder aquisitivo de setembro/76, uma vez que o salário atual representa 37,7% daquela época.

4 — CONCLUSÕES

a) O profissional da Petrobrás, após 15 anos de carreira, em que participou de inúmeros cursos e eventos para aperfeiçoamento, acumulou experiência profissional em diversos órgãos e atividades da estrutura, obtendo assim progresso na carreira profissional e aproximando-se do topo superior, atualmente tem um nível salarial equivalente ao poder aquisitivo de um estagiário em 1976.

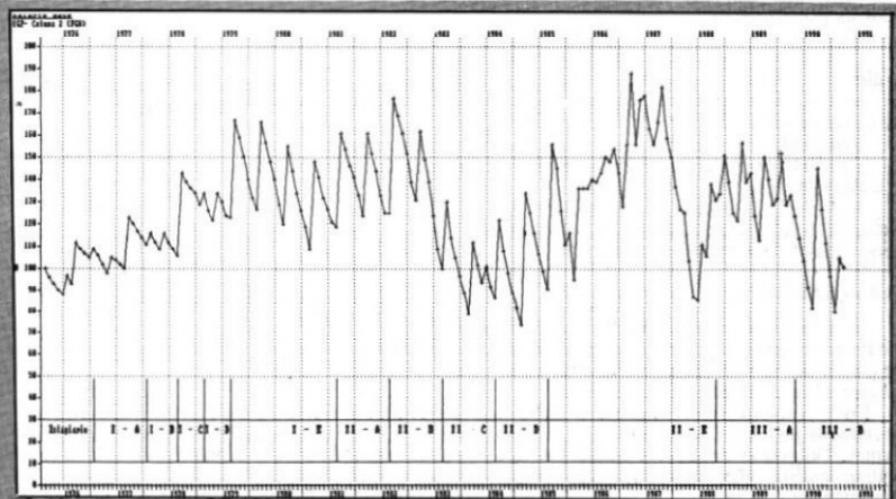
b) Durante o período analisado observa-se picos de baixa de poder aquisitivo seguidos de picos de alta, que permitiam a recuperação dos salários.

A partir de setembro de 1990, devido à política salarial adotada, houve uma queda de poder aquisitivo, atingindo os menores níveis históricos. A partir daí não houve recomposição, como nos anos anteriores, que assegurasse proteção dos salários por um novo período de inflação, comprometendo o cumprimento dos compromissos assumidos pelos empregados.

c) Atualmente, devido às circunstâncias provocadas pela atual política econômica, existe um desaquecimento do mercado de trabalho, inibindo uma possível evasão do corpo técnico da empresa, considerado como o de mais alto nível do país.

d) A Petrobrás, como a maior empresa do país, catalisadora e promotora do desenvolvimento industrial, cujas atividades dependem de pessoal altamente especializado; que propõe um plano de modernização, produtividade e competitividade; e que tem no seu corpo técnico condições de atingir estes objetivos, deve buscar o mínimo de satisfação de seu pessoal, a partir de salários compatíveis com a sua especialização e com os padrões internacionais, aos quais a própria empresa está submetida.

EVOLUÇÃO SALARIAL PELO IGP — ENGENHEIRO 1976 A 1991



* Salário Inicial: BASE 100

Análise do Poder aquisitivo dos salários

A Associação dos Empregados Profissionais da Petrobrás no Estado do Rio Grande do Sul preparou um estudo amplo, bem documentado sobre perdas salariais dos empregados da Petrobrás. O trabalho é de autoria de Paulo Kugland do Azevedo. Estamos publicando na íntegra:

INTRODUÇÃO

Há muito tempo se discute perdas salariais, metodologias de cálculo, mecanismos de reposição e ganhos reais de salários. Todavia dificilmente se chega a um resultado de consenso. As divergências variam desde os cálculos dos índices de inflação até questões semânticas quanto ao que é perda, reposição, ganho, etc.

Não queremos aqui colocar fim à discussão apresentando aquela que seria a abordagem definitiva do problema. Apenas estamos propondo uma série de critérios, sujeitos a críticas, mas que no nosso modo de ver, analisam a questão de forma imparcial. Portanto consideramos como ponto fundamental do estudo a definição dos critérios adotados. Assim os resultados numéricos e as conclusões são consequências diretas destes: sua correção ou justiça decorre exclusivamente da aceitação dos critérios propostos.

2. CRITÉRIOS ADOTADOS

Conforme citado anteriormente, os resultados do trabalho aqui apresentado decorrem da aplicação dos critérios que listaremos a seguir, aos dados disponíveis.

2.1. — INFLAÇÃO

A medida da inflação é avaliada através de diversos índices que são acompanhados por diferentes entidades. Estes índices possuem características diferentes quanto ao período de apuração, quanto à extensão de itens pesquisados e quanto aos locais de coleta, entre outras diferenças. Sem dúvida alguma é ponto fundamental para a elaboração de qualquer estudo, a escolha de um critério que possa medir a inflação ao longo do tempo. Examinando diferentes índices como IPC, INPC, dólar paralelo, DIEESE, etc, optamos pela utilização do índice Geral de Preços levantado pela Fundação Getúlio Vargas mensalmente. Abaixo listaremos as principais razões que determinaram nossa escolha:

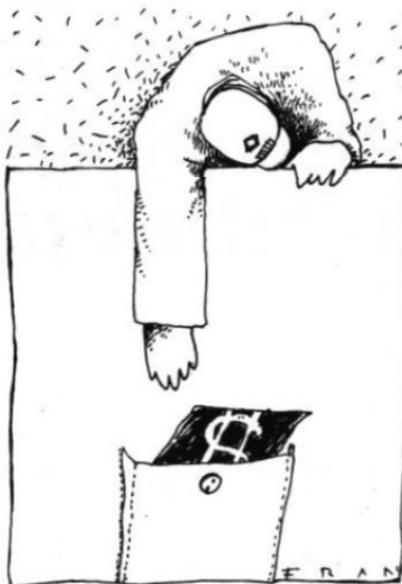
- a) abrangência do período em que o índice é disponível (mais de 20 anos);
- b) coerência e manutenção da metodologia utilizada ao longo do tempo;
- c) idoneidade da fonte;
- d) período de apuração (primeiro ao último dia de cada mês).

A tabela 1, no anexo 1, apresenta em sua coluna 2, o valor deste índice ao longo dos últimos 20 anos (IGP = 100 em março/86).

2.2 — SALÁRIO NA PETROBRÁS

Os salários pagos pela Petrobrás sofreram, ao longo dos anos, diferentes índices de reajuste em função de políticas governamentais e de negociações, realizadas.

Conforme o nível salarial que se analise, os resultados poderão apresentar números diferentes. Todavia as conclusões qualitativas são válidas indistintamente para qualquer carreira funcional da empresa.



Para a realização do presente estudo foi tomado como referência o SALÁRIO BÁSICO do engenheiro 2D, ou seja, o NÍVEL 734. Estes valores se encontram na tabela 1, coluna 3.

2.3 — VALOR REAL X VALOR NOMINAL DO SALÁRIO.

Consideramos que o salário nominal é referenciado ao dia 1º do mês. Na verdade, para períodos de inflação baixa este valor se confunde com o poder real de compra do salário.

Consideremos que o IGP é uma sacola onde estão incluídos os itens que melhor representam o conjunto de gastos do trabalhador. E que esta sacola tenha seu preço variando ao longo de cada mês. Seu preço é divulgado no início do mês seguinte, referente ao último dia do mês. Não é difícil calcular (ver anexo 3) o preço da sacola (IGP) no dia 25 (pagamento da Petrobrás). Se dividirmos o salário nominal pelo valor do IGP no dia 25, teremos o número de sacolas que o salário permitia comprar naquele mês. A este índice estamos chamando "Valor Real do Salário".

Nos meses em que o pagamento foi efetuado 40% no dia 10 e 60% no dia 25, procedemos o cálculo do número de sacolas compradas no dia 10, mais o número de sacolas compradas no dia 25 e obtivemos o "Valor Real do Salário" daquele mês.

Após o levantamento destes Valores Reais ao longo dos últimos 20 anos (1970 a 1989), calculamos a média do período e dividimos todos os valores por esta média. Procedemos, assim, a normalização dos índices de Valor Real do Salário, ao qual chamamos Salário Relativo Petrobrás.

A coluna 4 da tabela 1 mostra estes índices relativos.

Um índice de 1,23 indica um mês em que compramos 23% a mais que a média dos 20 anos. Da mesma forma, um índice de 0,82 indica a compra de 18% a menos da média dos 20 anos.

O gráfico 1 — anexo 2 — mostra a variação deste índice nos últimos 20 anos.

2.4 — PERDA SALARIAL

Para este estudo, estamos considerando perda salarial a redução do número de sacolas (IGP) que o salário permite comprar, ou seja, a redução do Salário Relativo Petrobrás.

2.5 — GANHO REAL DE SALÁRIOS.

É considerado ganho real do salário o aumento do número de sacolas (IGP) que conseguimos comprar com o salário de um mês em relação a outro usado como referência, ou seja, o aumento do índice Salário Relativo Petrobrás.

2.6 — REFERÊNCIA PARA APURAÇÃO DE PERDAS OU GANHOS SALARIAIS.

Sempre que formos analisar perdas ou ganhos, deveremos tomar um ponto de referência, em relação ao qual iremos comparar o mês que está sendo analisado.

O padrão mais comum de comparação é o mês do dissídio da categoria. Para o caso específico da PETROBRÁS a comparação seria, então, com o mês de setembro de 1990. Todavia, em janeiro de 1989 obtivemos uma reposição referente a períodos anteriores: após a realização de greve e do julgamento pelo TST, foram repostas as perdas decorrentes dos planos Bresser e Verão, de acordo com entendimento daquele Tribunal.

Assim restariam duas alternativas de referencial: janeiro de 1990, ou setembro de 1990.

2.7 — DIFERENÇA ENTRE PERDAS E REPOSIÇÃO.

Muito embora pareça trivial para muitas pessoas, consideramos essencial explicitar a diferença entre índices de perdas e de reposição. É comum escutarmos ou lermos: "a categoria teve perdas de 166%." Na verdade não é possível perder-se mais que 100%. Uma vez alcançada esta perda nada mais restaria e o salário teria caído a zero! Quando se fala estes números, geralmente está se fazendo referência ao índice de reajuste necessário para retornar a determinado ponto.

Quando se perde 50%, nosso salário cai pela metade, e, para retornarmos ao valor anterior, é necessário um reajuste de 100%.

3. — CONCLUSÃO

Uma vez compreendidos os critérios podemos passar à aplicação dos mesmos para calcular determinados índices.

Se tomarmos janeiro/90 com referência para o salário dos petroleiros (de acordo com a decisão do TST era aquele o número justo de sacolas/IGP que o empregado da Petrobrás deveria receber em troca de seu trabalho), vejamos o que ocorre.

Observando a tabela 1 (coluna 4) vemos que em janeiro de 1990 o índice relativo do salário, ou seja, seu valor real era de 1,03. Nos meses seguintes foi caindo em decorrência da inflação. O índice do mês de agosto alcançou 0,46, o mais baixo de toda a história da Petrobrás.

Estes índices demonstram o absurdo que a atual política salarial acarreta, em curto espaço de tempo: o maior arrocho que a categoria já foi submetida.

Para retornarmos ao poder que nossos salários tinham em janeiro de 1990 é necessário agora em maio, um reajuste de 111% sobre o salário de abril.

Se analisarmos apenas os meses decorridos de setembro para cá, vemos que o poder de compra vem caindo com velocidade ainda maior. Não só a reposição em setembro foi insuficiente, como o aumento da inflação acarretou perdas mais rápidas. Para repor o valor do salário de setembro é necessário um reajuste de 73% sobre o salário de abril.

Finalmente devemos lembrar que a inflação continua atacando o poder de compra dos salários sem que haja um mecanismo que garanta o direito dos trabalhadores. Fechar os olhos para isso é uma atitude que só leva a conflitos cada vez mais frequentes e mais intensos.

(Tabela 1 – Índices de salários relativos (Petrobrás, mínimo e Abdib)

MES (1)	IGP/FGV (2)	PET(734) (3)	SPR (4)	MED12 (5)	S.MINIMO (6)	SMR (7)	ABDIB (8)	SAR (9)
JAN 70	0,015	*	0,93	0,93	0,00014	1,04	0,01063	0,77
FEV 70	0,015	* 0,0024	* 0,93	0,93	0,00014	1,04	0,01063	0,77
MAR 70	0,016	* 0,0024	* 0,93	0,93	0,00014	0,98	0,01134	0,77
ABR 70	0,016	* 0,0024	* 0,88	0,92	0,00014	0,98	0,01134	0,77
MAI 70	0,016	* 0,0024	* 0,87	0,91	0,00014	1,17	0,01134	0,77
JUN 70	0,016	* 0,0028	* 0,99	0,92	0,00017	1,17	0,01205	0,77
JUL 70	0,017	* 0,0028	* 0,99	0,93	0,00017	1,10	0,01205	0,77
AGO 70	0,017	* 0,0028	* 0,94	0,93	0,00017	1,10	0,01205	0,77
SET 70	0,017	* 0,0030	* 0,93	0,93	0,00017	1,10	0,01205	0,77
OUT 70	0,018	* 0,0030	* 1,02	0,94	0,00017	1,04	0,01276	0,77
NOV 70	0,018	* 0,0030	* 0,97	0,95	0,00017	1,04	0,01276	0,77
DEZ 70	0,018	* 0,0030	* 0,96	0,95	0,00017	1,04	0,01276	0,77
JAN 71	0,019	* 0,0030	* 0,96	0,95	0,00017	1,04	0,01276	0,77
FEB 71	0,019	* 0,0030	* 0,92	0,95	0,00017	0,98	0,01347	0,77
MAR 71	0,019	* 0,0030	* 0,91	0,95	0,00017	0,98	0,01347	0,77
ABR 71	0,02	* 0,0033	* 0,96	0,95	0,00021	1,14	0,01418	0,77
MAI 71	0,02	* 0,0033	* 0,95	0,95	0,00021	1,14	0,01418	0,77
JUN 71	0,021	* 0,0033	* 0,95	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
JUL 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
AGO 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
SET 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
OUT 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
NOV 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
DEZ 71	0,021	* 0,0037	* 1,01	0,95	0,00021	1,08	0,01489	0,77
JAN 72	0,022	* 0,0041	* 1,08	0,96	0,00021	1,08	0,01489	0,77
FEB 72	0,022	* 0,0041	* 1,08	0,97	0,00021	1,08	0,01489	0,77
MAR 72	0,023	* 0,0041	* 1,08	0,98	0,00021	1,03	0,01519	0,75
ABR 72	0,023	* 0,0041	* 1,04	0,99	0,00021	0,99	0,01550	0,76
MAI 72	0,023	* 0,0041	* 1,03	1,00	0,00021	0,99	0,01550	0,76
JUN 72	0,023	* 0,0041	* 1,03	1,01	0,00021	0,99	0,01550	0,76
JUL 72	0,024	* 0,0041	* 1,03	1,02	0,00026	1,23	0,01610	0,76
AGO 72	0,024	* 0,0041	* 0,99	1,02	0,00026	1,23	0,01610	0,76
SET 72	0,024	* 0,0041	* 0,99	1,02	0,00026	1,18	0,01671	0,78
OUT 72	0,024	* 0,0049	* 1,17	1,04	0,00026	1,18	0,01701	0,77
NOV 72	0,025	* 0,0049	* 1,17	1,05	0,00026	1,18	0,01701	0,78
DEZ 72	0,025	* 0,0049	* 1,14	1,06	0,00026	1,18	0,01701	0,79
JAN 73	0,025	* 0,0049	* 1,13	1,07	0,00026	1,13	0,01822	0,81
FEV 73	0,026	* 0,0049	* 1,13	1,08	0,00026	1,13	0,01822	0,81
MAR 73	0,026	* 0,0049	* 1,09	1,08	0,00026	1,13	0,01822	0,81
ABR 73	0,026	* 0,0049	* 1,08	1,08	0,00026	1,09	0,01822	0,81
MAI 73	0,027	* 0,0049	* 1,08	1,09	0,00026	1,09	0,01822	0,81
JUN 73	0,027	* 0,0049	* 1,05	1,09	0,00026	1,09	0,01822	0,81
JUL 73	0,027	* 0,0049	* 1,04	1,09	0,00031	1,22	0,02000	0,83
AGO 73	0,027	* 0,0049	* 1,04	1,09	0,00031	1,22	0,02000	0,83
SET 73	0,027	* 0,0049	* 1,04	1,09	0,00031	1,22	0,02000	0,83
OUT 73	0,028	* 0,0049	* 1,04	1,10	0,00031	1,22	0,02000	0,83
NOV 73	0,028	* 0,0062	* 1,29	1,11	0,00031	1,22	0,02147	0,84
DEZ 73	0,028	* 0,0062	* 1,28	1,12	0,00031	1,17	0,02153	0,84
JAN 74	0,03	* 0,0062	* 1,28	1,13	0,00031	1,17	0,02223	0,84
FEB 74	0,03	* 0,0062	* 1,21	1,14	0,00031	1,17	0,02257	0,87
MAR 74	0,032	* 0,0062	* 1,20	1,14	0,00031	1,09	0,02294	0,83
ABR 74	0,033	* 0,0062	* 1,13	1,15	0,00031	1,09	0,02362	0,85
MAI 74	0,034	* 0,0062	* 1,09	1,15	0,00031	1,03	0,02431	0,82
JUN 74	0,035	* 0,0062	* 1,06	1,15	0,00031	1,08	0,02499	0,82
JUL 74	0,036	* 0,0062	* 1,03	1,15	0,00037	1,17	0,02568	0,84
AGO 74	0,036	* 0,0062	* 1,00	1,14	0,00037	1,13	0,02636	0,84
SET 74	0,037	* 0,0062	* 1,00	1,14	0,00037	1,10	0,02704	0,83
OUT 74	0,037	* 0,0081	* 1,27	1,14	0,00037	1,10	0,02773	0,83
NOV 74	0,038	* 0,0081	* 1,26	1,13	0,00037	1,07	0,02841	0,85
DEZ 74	0,039	* 0,0081	* 1,23	1,13	0,00037	1,07	0,02910	0,85
						1,04	0,03047	0,87
						1,02	0,03115	0,86

MES (1)	IGP/FGV (2)	PET(734) (3)	SPR (4)	MED12 (5)	S.MINIMO (6)	SMR (7)	ABDIB (8)	SAR (9)
JAN 75	0,039	* 0,0081	* 1,20	1,13	0,00037	1,02	0,03242	0,90
FEV 75	0,04	* 0,0081	* 1,17	1,13	0,00037	0,99	0,03368	0,91
MAR 75	0,041	* 0,0081	* 1,14	1,14	0,00037	0,97	0,03495	0,92
ABR 75	0,042	* 0,0081	* 1,11	1,14	0,00037	0,94	0,03622	0,93
MAI 75	0,043	* 0,0089	* 1,20	1,15	0,00053	1,30	0,03749	0,94
JUN 75	0,044	* 0,0089	* 1,17	1,16	0,00053	1,27	0,04002	0,98
JUL 75	0,044	* 0,0089	* 1,17	1,18	0,00053	1,22	0,04129	0,97
AGO 75	0,046	* 0,0089	* 1,12	1,19	0,00053	1,19	0,04255	0,98
SET 75	0,047	* 0,0110	* 1,35	1,20	0,00053	1,17	0,04382	0,99
OUT 75	0,048	* 0,0110	* 1,33	1,21	0,00053	1,14	0,04509	1,00
NOV 75	0,049	* 0,0110	* 1,30	1,21	0,00053	1,12	0,04635	1,02
DEZ 75	0,05	* 0,0110	* 1,27	1,22	0,00053	1,10	0,04836	1,01
JAN 76	0,051	* 0,0110	* 1,19	1,22	0,00053	1,04	0,05036	1,01
FEV 76	0,054	* 0,0110	* 1,14	1,22	0,00053	1,00	0,05236	1,01
MAR 76	0,056	* 0,0110	* 1,10	1,22	0,00053	0,97	0,05436	1,01
ABR 76	0,058	* 0,0110	* 1,10	1,22	0,00076	1,25	0,05636	1,01
MAI 76	0,06	* 0,0110	* 1,06	1,20	0,00076	1,23	0,05836	1,03
JUN 76	0,061	* 0,0110	* 1,04	1,19	0,00076	1,26	0,06036	1,02
JUL 76	0,064	* 0,0110	* 1,00	1,18	0,00076	1,22	0,06237	1,02
AGO 76	0,066	* 0,0110	* 0,97	1,17	0,00076	1,19	0,06437	1,02
SET 76	0,068	* 0,0150	* 1,34	1,16	0,00076	1,15	0,06637	1,02
OUT 76	0,07	* 0,0150	* 1,30	1,16	0,00076	1,14	0,06837	1,04
NOV 76	0,071	* 0,0150	* 1,20	1,16	0,00076	1,11	0,07037	1,04
DEZ 76	0,073	* 0,0150	* 1,25	1,16	0,00076	1,06	0,07298	1,04
JAN 77	0,076	* 0,0150	* 1,20	1,16	0,00076	1,04	0,07558	1,04
FEB 77	0,078	* 0,0150	* 1,17	1,15	0,00076	1,00	0,07819	1,05
MAR 77	0,081	* 0,0150	* 1,13	1,15	0,00076	0,95	0,08079	1,03
ABR 77	0,085	* 0,0150	* 1,08	1,15	0,00076	0,95	0,08340	1,01
MAI 77	0,089	* 0,0150	* 1,03	1,15	0,00110	1,31	0,08601	1,04
JUN 77	0,089	* 0,0150	* 1,02	1,15	0,00110	1,20	0,08861	1,05
JUL 77	0,091	* 0,0150	* 1,00	1,15	0,00110	1,25	0,09122	1,06
AGO 77	0,093	* 0,0150	* 0,98	1,15	0,00110	1,24	0,09383	1,08
SET 77	0,094	* 0,0221	* 1,35	1,15	0,00110	1,20	0,09643	1,07
OUT 77	0,097	* 0,0221	* 1,32	1,15	0,00110	1,18	0,09904	1,08
NOV 77	0,099	* 0,0221	* 1,29	1,17	0,00110	1,15	0,10169	1,09
DEZ 77	0,101	* 0,0221	* 1,23	1,15	0,00110	1,12	0,10570	1,10
JAN 78	0,104	* 0,0221	* 1,18	1,15	0,00110	1,08	0,10972	1,10
FEB 78	0,108	* 0,0221	* 1,15	1,16	0,00110	1,05	0,11375	1,11
MAR 78	0,111	* 0,0221	* 1,11	1,16	0,00110	1,01	0,11777	1,11
ABR 78	0,115	* 0,0221	* 1,08	1,16	0,00156	1,34	0,12179	1,11
MAI 78	0,119	* 0,0221	* 1,04	1,17	0,00156	1,30	0,12579	1,10
JUN 78	0,123	* 0,0221	* 1,01	1,17	0,00156	1,26	0,12980	1,11
JUL 78	0,126	* 0,0221	* 0,98	1,17	0,00156	1,26	0,13382	1,11
AGO 78	0,13	* 0,0221	* 0,98	1,17	0,00156	1,23	0,13784	1,12
SET 78	0,133	* 0,0313	* 1,36	1,17	0,00156	1,20	0,14185	1,12
OUT 78	0,137	* 0,0313	* 1,32	1,17	0,00156	1,16	0,14587	1,12
NOV 78	0,141	* 0,0313	* 1,29	1,17	0,00156	1,15	0,14989	1,13
DEZ 78	0,143	* 0,0313	* 1,24	1,17	0,00156	1,11	0,15388	1,13
JAN 79	0,148	* 0,0313	* 1,23	1,17	0,00156	1,07	0,15787	1,17
FEB 79	0,153	* 0,0339	* 1,21	1,17	0,00156	1,01	0,16187	1,16
MAR 79	0,162	* 0,0339	* 1,16	1,18	0,00156	0,97	0,16587	1,16
ABR 79	0,172	* 0,0339	* 1,14	1,18	0,00226	1,34	0,16985	1,19
MAI 79	0,178	* 0,0339	* 1,10	1,19	0,00226	1,28	0,17384	1,20
JUN 79	0,186	* 0,0339	* 1,05	1,19	0,00226	1,21	0,17783	1,17
JUL 79	0,197	* 0,0339	* 1,00	1,19	0,00226	1,13	0,18182	1,13
AGO 79	0,212	* 0,0494	* 1,36	1,19	0,00226	1,07	0,22982	1,11
SET 79	0,223	* 0,0494	* 1,29	1,19	0,00226	1,07	0,23781	1,09
OUT 79	0,223	* 0,0494	* 1,22	1,18	0,00293	1,31	0,24582	1,05
NOV 79	0,226	* 0,0494	* 1,14	1,17	0,00293	1,22	0,24582	1,05
DEZ 79	0,233	* 0,0494	* 1,14	1,17	0,00293	1,22	0,24582	1,05

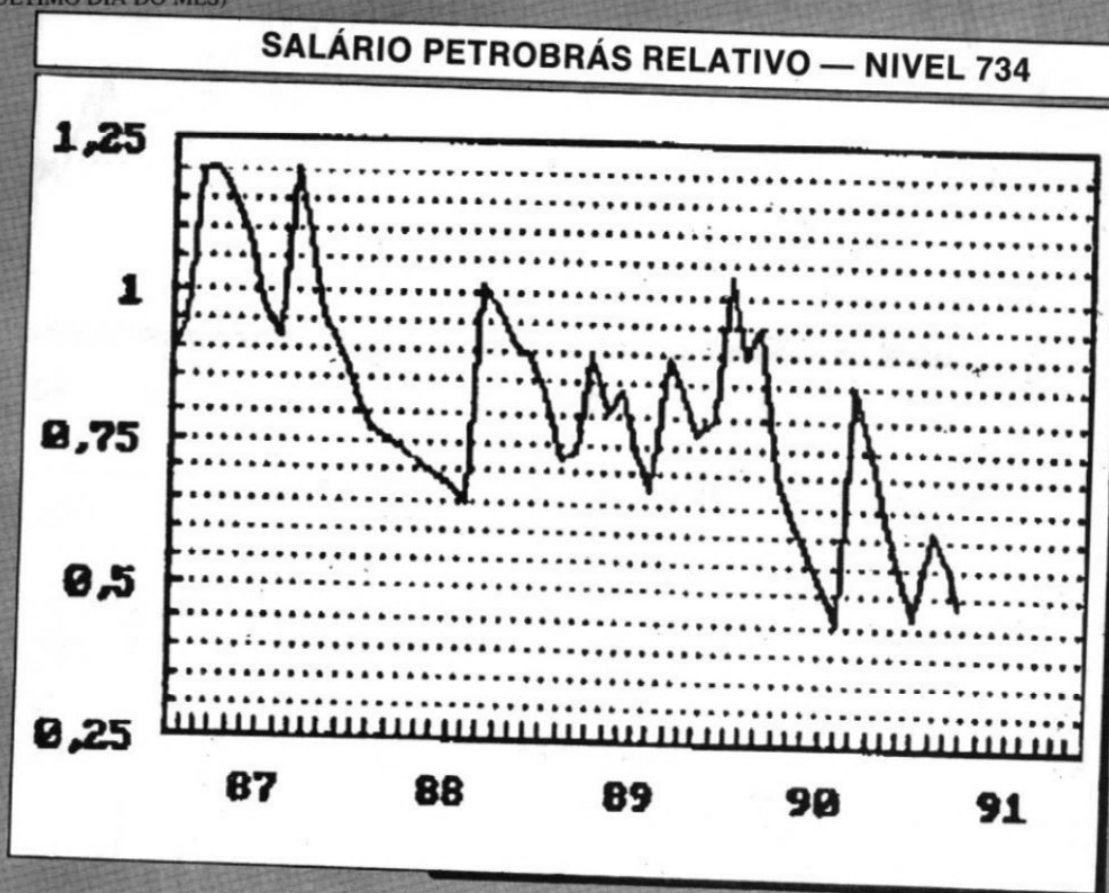
MES	IGP/FGV	PET(734)	SPR	MED12	S.MINIMO	SMR	ABDIB	SAR
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
JAN 85	23.52	2.05	0.51	0.64	0.16656	0.75	20.3561	0.93
FEV 85	25.91	2.05	0.46	0.63	0.16656	0.68	22.8830	0.95
MAR 85	29.202	4.38	0.88	0.64	0.16656	0.60	23.4384	0.87
ABR 85	31.31	4.38	0.81	0.65	0.16656	0.56	29.9166	1.03
MAI 85	33.746	4.38	0.76	0.67	0.33312	1.04	34.6678	1.11
JUN 85	36.393	4.38	0.70	0.67	0.33312	0.96	35.8298	1.06
JUL 85	39.638	4.38	0.65	0.67	0.33312	0.88	39.9675	1.09
AGO 85	45.187	4.38	0.57	0.67	0.33312	0.78	44.1581	1.06
SET 85	49.314	8.29	0.98	0.69	0.33312	0.71	45.8525	0.99
OUT 85	53.775	8.29	0.90	0.70	0.33312	0.65	53.1646	1.07
NOV 85	61.815	8.29	0.79	0.72	0.6	1.02	64.143	1.12
DEZ 85	69.973	8.29	0.70	0.73	0.6	0.90	66.336	1.02
JAN 86	82.42	10.15	0.73	0.74	0.6	0.77	78.828	1.03
FEV 86	100.87	10.15	0.60	0.76	0.6	0.63	89.483	0.96
MAR 86	100	14.43	0.83	0.75	0.804	0.85	100	1.08
ABR 86	99.4	14.43	0.83	0.75	0.804	0.85	101.3	1.10
MAI 86	99.74	14.43	0.83	0.76	0.804	0.85	102.7	1.11
JUN 86	100.26	14.88	0.85	0.77	0.804	0.84	103.2	1.11
JUL 86	100.9	14.88	0.85	0.79	0.804	0.84	106.7	1.14
AGO 86	102.24	14.88	0.84	0.81	0.804	0.83	110.3	1.17
SET 86	103.36	16.31	0.91	0.81	0.804	0.82	111.9	1.17
OUT 86	104.79	16.93	0.93	0.81	0.804	0.81	114.7	1.18
NOV 86	107.36	16.93	0.91	0.82	0.804	0.79	122.1	1.23
DEZ 86	115.48	16.93	0.85	0.83	0.804	0.73	123.3	1.15
JAN 87	129.38	19.68	0.89	0.84	0.9648	0.78	133.0	1.12
FEV 87	147.63	23.62	0.94	0.87	0.9648	0.69	144.9	1.06
MAR 87	169.77	34.55	1.20	0.90	1.368	0.85	174	1.11
ABR 87	203.86	41.46	1.21	0.93	1.368	0.71	206.9	1.10
MAI 87	260.09	49.75	1.15	0.96	1.6416	0.66	244.7	1.02
JUN 87	327.38	59.70	1.09	0.98	1.96992	0.63	292.4	0.96
JUL 87	357.93	59.70	0.97	0.99	1.96992	0.58	303.7	0.92
AGO 87	374.03	59.70	0.93	1.00	1.97	0.55	310.6	0.90
SET 87	404.02	83.58	1.21	1.02	2.4	0.63	339.3	0.91
OUT 87	449.06	83.58	1.09	1.04	2.44	0.62	370.2	0.89
NOV 87	514.01	83.58	0.96	1.04	3	0.61	475.9	0.90
DEZ 87	595.68	91.27	0.90	1.04	3.6	0.64	528.3	0.96
JAN 88	709.71	99.45	0.83	1.04	4.5	0.67	592.9	0.90
FEV 88	834.94	108.81	0.77	1.02	5.28	0.67	719.9	0.93
MAR 88	986.59	126.43	0.76	0.99	6.24	0.67	833.9	0.91
ABR 88	1107.1	146.90	0.73	0.95	7.26	0.64	1092.3	0.99
MAI 88	1418.8	170.68	0.71	0.91	8.712	0.65	1317.7	1.00
JUN 88	1714.3	200.86	0.70	0.88	10.368	0.64	1571.3	0.99
JUL 88	2083.5	236.37	0.67	0.85	12.444	0.63	1854.9	0.96
AGO 88	2568.6	278.16	0.65	0.83	15.552	0.64	2295.2	0.97
SET 88	3220.1	343.20	0.61	0.82	18.96	0.62	2891.9	0.97
OUT 88	4108.4	459.39	0.56	0.80	23.7	0.61	3618.6	0.95
NOV 88	5257.5	600.44	0.51	0.80	30.8	0.62	5033.5	1.03
DEZ 88	6776.2	1009	0.89	0.80	40.425	0.63	6466.1	0.93
JAN 89	9253.3	1272	0.83	0.80	54.36	0.62	8116.1	0.95
FEV 89	10345	1272	0.72	0.80	63.9	0.65	8533.6	0.89
MAR 89	10783	1365	0.73	0.79	63.9	0.62	9199	0.92
ABR 89	11340	1751	0.90	0.81	63.9	0.59	10745.6	1.02
MAI 89	12787	1751	0.80	0.81	81.4	0.67	12226.4	1.03
JUN 89	16209	2270	0.84	0.83	120	0.78	13869	0.92
JUL 89	22350	2726	0.74	0.83	149.8	0.71	19855	0.96
AGO 89	30504	3378	0.67	0.83	192.88	0.67	26668	0.94
SET 89	42375	6240	0.89	0.82	249.48	0.62	34875	0.89
OUT 89	59198	8154	0.84	0.81	381.72	0.68	50499	0.92
NOV 89	85407	10796	0.77	0.80	557.33	0.69	84886	1.07
DEZ 89	127589	16510	0.80	0.79	788.17	0.65	121265	1.03

MES	IGP/FGV	PET(734)	SPR	MED12	S.MINIMO	SMR	ABDIB	SAR
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
JAN 80	0.269	0.0494	1.07	1.16	0.00293	1.15	0.26923	1.08
FEV 80	0.28	0.0494	1.02	1.15	0.00293	1.10	0.29265	1.13
MAR 80	0.299	0.0684	1.23	1.16	0.00293	1.03	0.31686	1.14
ABR 80	0.316	0.0684	1.18	1.17	0.00414	1.30	0.36289	1.17
MAI 80	0.336	0.0684	1.12	1.17	0.00414	1.23	0.38638	1.18
JUN 80	0.355	0.0684	1.04	1.17	0.00414	1.13	0.40972	1.15
JUL 80	0.385	0.0684	0.97	1.16	0.00414	1.06	0.43313	1.14
AGO 80	0.434	0.0917	1.23	1.15	0.00414	1.01	0.45655	1.14
SET 80	0.412	0.0684	0.97	1.14	0.00414	0.94	0.47996	1.10
OUT 80	0.467	0.0917	1.14	1.14	0.00578	1.21	0.50338	1.08
NOV 80	0.502	0.0917	1.06	1.13	0.00578	1.15	0.52679	1.07
DEZ 80	0.532	0.0917	1.00	1.12	0.00578	1.07	0.57808	1.10
JAN 81	0.567	0.0917	0.94	1.11	0.00578	0.99	0.62937	1.11
FEV 81	0.615	0.1309	1.24	1.13	0.00578	0.92	0.68065	1.11
MAR 81	0.66	0.1309	1.15	1.11	0.00578	0.88	0.73194	1.14
ABR 81	0.696	0.1309	1.03	1.08	0.00846	1.21	0.78323	1.14
MAI 81	0.739	0.1309	0.98	1.07	0.00846	1.15	0.83451	1.17
JUN 81	0.772	0.1309	0.94	1.06	0.00846	1.10	0.88580	1.18
JUL 81	0.812	0.1309	0.88	1.06	0.00846	1.03	0.93709	1.17
AGO 81	0.866	0.1309	0.89	1.10	0.00846	0.98	0.98837	1.17
SET 81	0.91	0.1832	1.17	1.05	0.00846	0.94	1.03966	1.18
OUT 81	0.95	0.1832	1.12	1.05	0.01192	1.26	1.09195	1.29
NOV 81	0.9002	0.1832	1.06	1.05	0.01192	1.21	1.14323	1.27
DEZ 81	0.9382	0.1832	1.02	1.05	0.01192	1.14	1.19451	1.21
JAN 82	1.103	0.1832	0.96	1.05	0.01192	1.06	1.24580	1.14
FEV 82	1.179	0.1832	0.90	1.03	0.01192	0.99	1.29709	1.06
MAR 82	1.264	0.2519	1.16	1.03	0.01192	0.94	1.34838	1.07
ABR 82	1.332	0.2519	1.10	1.03	0.01660	1.24	1.40067	1.35
MAI 82	1.414	0.2519	1.04	1.03	0.01660	1.15	1.45296	1.28
JUN 82	1.526	0.2519	0.99	1.02	0.01660	1.08	1.50525	1.21
JUL 82	1.619	0.2519	0.95	1.02	0.01660	1.02	1.55754	1.16
AGO 82	1.713	0.2519	0.85	1.02	0.01660	0.98	1.60983	1.13
SET 82	1.774	0.3672	1.14	1.03	0.01660	0.94	1.66212	1.34
OUT 82	1.86	0.3672	1.14	1.03	0.02656	1.43	1.71441	1.48
NOV 82	1.954	0.3672	1.09	1.03	0.02656	1.35	1.76670	1.42
DEZ 82	2.074	0.3672	1.03	1.03	0.02656	1.24	1.81900	1.31
JAN 83	2.261	0.3672	0.95	1.03	0.02656	1.16	1.87129	1.23
FEV 83	2.408	0.3672	0.89	1.03	0.02656	1.05	1.92358	1.12
MAR 83	2.651	0.5001	1.10	1.02	0.02656	0.97	1.97587	1.29
ABR 83	2.895	0.5001	1.01	1.01	0.03477	1.19	2.02816	1.38
MAI 83	3.089	0.5001	0.94	1.01	0.03477	1.06	2.08045	1.25
JUN 83	3.469	0.5001	0.85	1.00	0.03477	0.93	2.13274	1.11
JUL 83	3.93	0.5001	0.75	0.98	0.03477	0.85	2.18503	1.02
AGO 83	4.328	0.5001	0.68	0.97	0.03477	0.75	2.23732	0.90
SET 83	4.882	0.7326	0.88	0.94	0.03477	0.66	2.28961	0.81
OUT 83	5.529	0.7326	0.78	0.91	0.05712	0.66	2.34190	0.81
NOV 83	5.995	0.7326	0.71	0.88	0.05712	0.60	2.39419	0.86
DEZ 83	6.449	0.7326	0.66	0.85	0.05712	0.55	2.44648	0.98
JAN 84	7.001	0.7326	0.60	0.82	0.05712	0.50	2.49877	0.87
FEV 84	7.949	0.7326	0.54	0.79	0.05712	0.45	2.55106	0.80
MAR 84	8.741	1.13	0.75	0.76	0.05712	0.40	2.60335	0.80
ABR 84	9.522	1.13	0.69	0.74	0.05712	0.35	2.65564	0.80
MAI 84	10.366	1.13	0.63	0.71	0.09717	0.30	2.70793	0.84
JUN 84	11.324	1.32	0.68	0.70	0.09717	0.25	2.76022	0.84
JUL 84	12.493	1.32	0.62	0.69	0.09717	0.20	2.81251	0.84
AGO 84	13.82	1.32	0.56	0.68	0.09717	0.15	2.86480	0.84
SET 84	15.272	2.05	0.79	0.67	0.09717	0.10	2.91709	0.89
OUT 84	17.193	2.05	0.70	0.66	0.09717	0.05	2.96938	0.89
NOV 84	18.891	2.05	0.63	0.66	0.16656	0.05	3.02167	0.92
DEZ 84	20.881	2.05	0.57	0.65	0.16656	0.04	3.07396	0.95

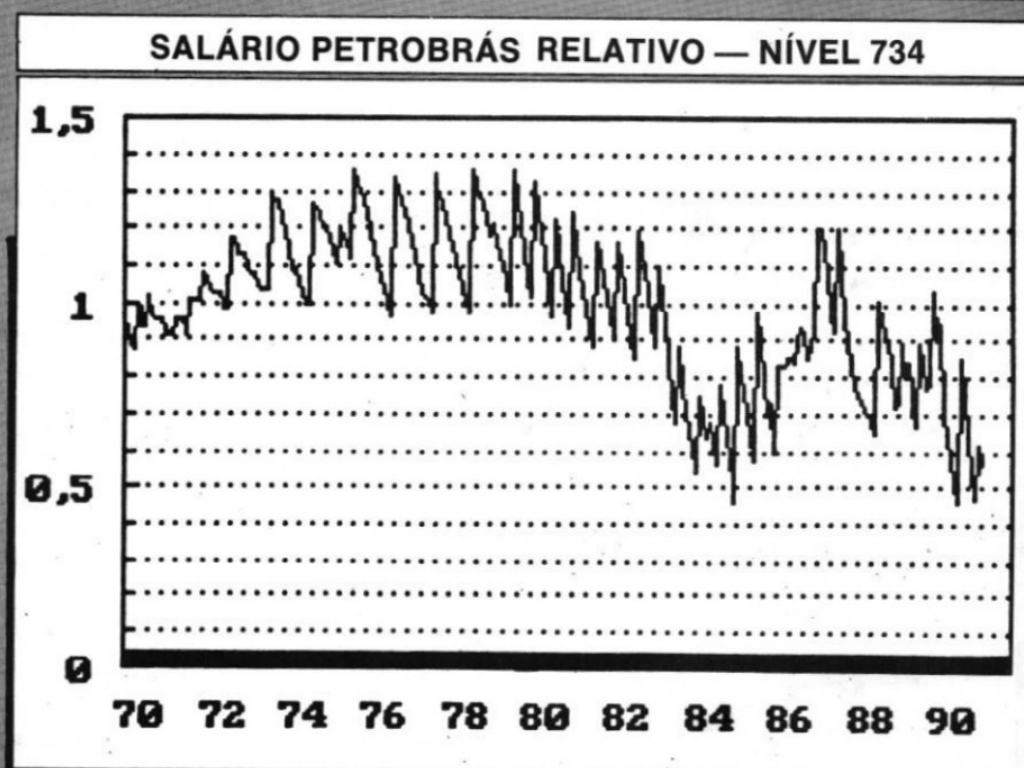
MES	IGP/FGV	PET(734)	SPR	MED12	S.MINIMO	SMR	ABDIB	SAR
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
JAN 90	219325	32052	1.03	0.81	1283.95	0.62	188579	0.94
FEV 90	376528	48068	0.90	0.83	2004.37	0.56	311421	0.90
MAR 90	682721	89729	0.95	0.84	3674.05	0.57	548009	0.87
ABR 90	760073	89729	0.71	0.83	3674.05	0.51	545268	0.78
MAI 90	829239	89729	0.63	0.81	3674.05	0.47	556606	0.73
JUN 90	904037	89729	0.58	0.79	3857.76			

- (1) MÊS E ANO DE REFERÊNCIA DOS DADOS
- (2) ÍNDICE IGP-DI DA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (MAR/86 = 100)
- (3) SALÁRIO DO NÍVEL 734 DA PETROBRÁS EM CRUZEIROS
- (4) SALÁRIO RELATIVO PETROBRÁS (PODER DE COMPRA NO DIA DO PAGTO)
- (5) MÉDIA DOS ÚLTIMOS 12 SALÁRIOS RELATIVOS PETROBRÁS
- (6) SALÁRIO MÍNIMO EM CRUZEIROS
- (7) SALÁRIO MÍNIMO RELATIVO (PODER DE COMPRA NO ÚLTIMO DIA DO MÊS)

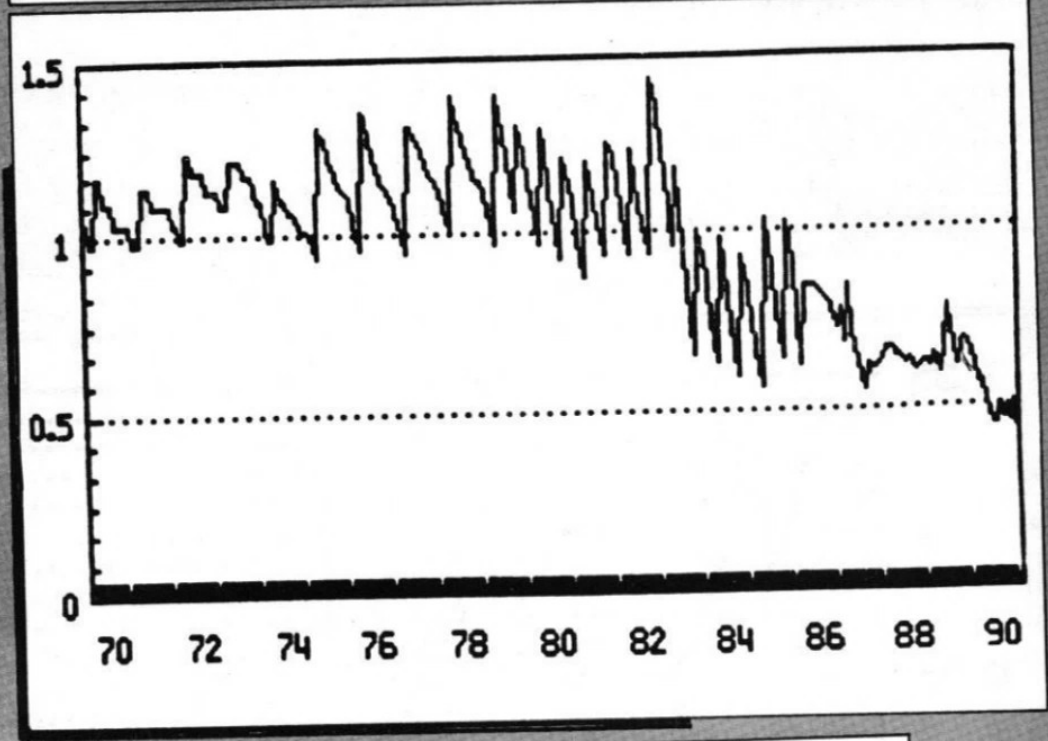
- (8) SALÁRIO MÉDIO ABDIB (MAR'86 = 100)
 - (9) SALÁRIO ABDIB RELATIVO (PODER DE COMPRA NO ÚLTIMO DIA DO MÊS)
- ÍNDICES RELATIVOS (4), (7) E (9): MÉDIA DE 20 ANOS = 1.00
- IGP DE ABRIL E MAIO ESTIMADOS EM 8,5% A.M.
 REVISÃO 10 DA TABELA — 01/05/91
 REPOSIÇÃO NECESSÁRIA EM MAIO/91 = 73% PARA REPOR SET/90
 REPOSIÇÃO NECESSÁRIA EM MAIO/91 = 111% PARA REPOR JAN/90



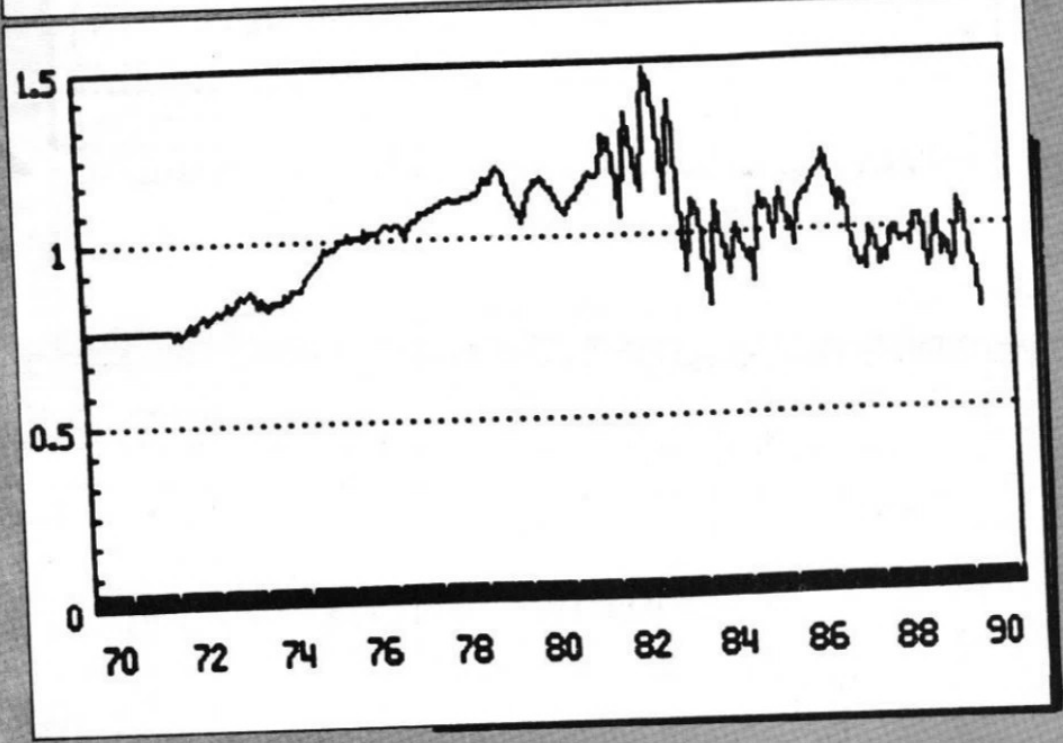
ANEXO 2



SALÁRIO MÍNIMO RELATIVO



SALÁRIO ABDID RELATIVO



ANEXO 3 — FÓRMULAS

1 $IGP(25M) = \frac{IGP(M)}{IGP(M-1)} \times \frac{25}{30} \times IGP(M-1)$

2 $IGP(10M) = \frac{IGP(M)}{IGP(M-1)} \times \frac{10}{30} \times IGP(M-1)$

3 $VRSP(1) = \frac{PET(734)}{IGP(25M)}$

4 $VRSP(2) = \frac{PET(734) \cdot 0,4}{IGP(10M)} + \frac{PET(734) \cdot 0,6}{IGP(25M)}$

5 $VRSM = \frac{S. \text{MINIMO}}{IGP(M)}$

6 $VRSA = \frac{ABDIB}{IGP(M)}$

7 $SPR = \frac{VRSP}{VRSP(MED)}$

8 $SMR = \frac{VRSM}{VRSM(MED)}$

9 $SAR = \frac{VRSA}{VRSA(MED)}$

IGP(25M) = IGP calculado para o dia 25 do mês
 IGP(M) = IGP do mês
 IGP(M-1) = IGP do mês anterior
 IGP(10M) = IGP calculado para o dia 10 do mês
 VRSP(1) = VALOR REAL DO SALÁRIO PETROBRÁS — PAGAMENTO DIA 25
 VRSP(2) = VALOR REAL DO SALÁRIO PETROBRÁS — PGTO DIA 10 E 25
 PET(734) = SALÁRIO DO NÍVEL 734 DA PETROBRÁS EM CRUZEIROS
 VRSM = VALOR REAL DO SALÁRIO MÍNIMO
 S. MINIMO = SALÁRIO MÍNIMO EM CRUZEIROS
 VRSA = VALOR REAL DO SALÁRIO ABDIB
 ABDIB = SALÁRIO MÉDIO ABDIB (MAR/86 = 100)
 SPR = SALÁRIO PETROBRÁS RELATIVO
 SMR = SALÁRIO MÍNIMO RELATIVO
 SAR = SALÁRIO ABDIB RELATIVO
 VRSP (MED) = MÉDIA DOS VALORES DE VRSP ENTRE 1970 E 1989
 VRSM(MED) MÉDIA DOS VALORES DE VRSM ENTRE 1970 E 1989
 VRSA(MED) = MÉDIA DOS VALORES DE VRSA ENTRE 1970 E 1989

Proposta de Carreira Técnica

Um dos objetivos da Associação dos Engenheiros da Petrobrás é a defesa dos interesses do Corpo Técnico da Petrobrás. Nesse sentido identificamos uma insatisfação crescente entre nossos associados em relação ao fato de a Companhia ainda não dispor de um Plano de Carreira dos Profissionais de Nível Superior que funcione como um instrumento de defesa da instituição Petrobrás a partir do qual possa ser traçado um Plano de Cargos e Salários corrigindo, por fim, as distorções salariais da empresa. O tema é complexo e exige muita reflexão. Um grupo de Trabalho formado pela AEPET apresentou as sugestões transcritas abaixo. Aguardamos novas idéias e trabalhos a respeito para que se prepare um documento final a ser encaminhado ao Serviço de Recursos Humanos da Petrobrás (Serec).

O Estudo

Tomamos por base o estudo desenvolvido pelo Engenheiro Sérgio Magalhães Martins Ferreira para quem "os Planos de Carreira visam, essencialmente, à eficiência das organizações e, em paralelo, à defesa das instituições contra influências externas".

Sérgio Ferreira identifica no Brasil apenas três instituições estruturadas a partir de Planos de Carreira; a Igreja, as Universidades Federais e as Forças Armadas. Nestas organizações é possível observar como os Planos de Carreiras agem no sentido de aliar o poder à autoridade.

Uma das preocupações do GT de Pessoal é esclarecer que Plano de Carreira e Plano de Cargos e Salários são conceitos diferentes. O Plano de Carreira estabelece critérios mínimos objetivos em cada nível de tarefas das atividades da Companhia. Corresponde à documentos que relacionam, por órgão, as suas atividades fim, atividades meio (ou de apoio) e atividades auxiliares. Estes documentos devem anexar também as normas de seleção e os requisitos objetivos para a realização de funções e ocupação de cargos.

Portanto, é a partir de um Plano de Carreira que deve ser montado um Plano de Cargos e Salários. O GT de Pessoal da AEPET identificou cinco etapas a serem cumpridas pela Petrobrás para a elaboração do seu Plano de Carreira:

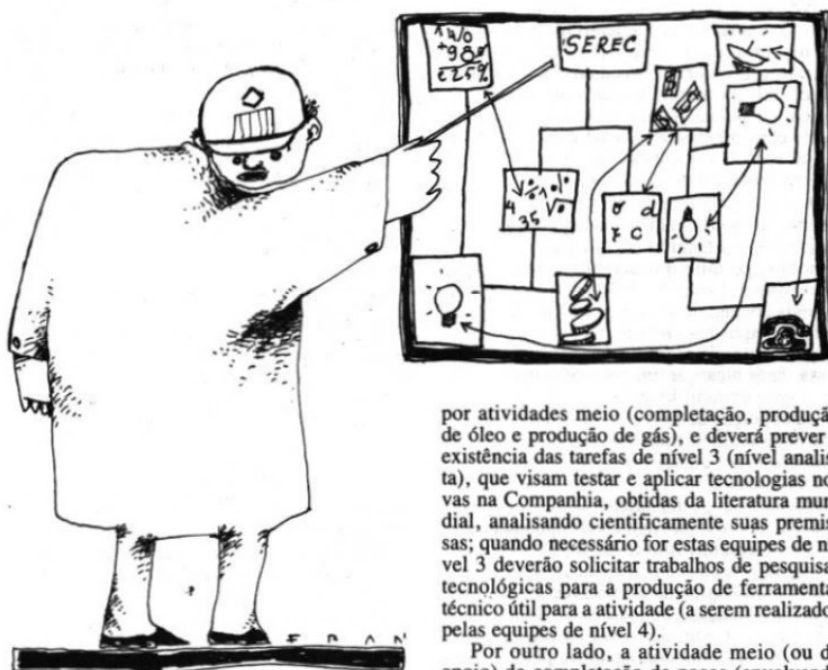
- 1 — Cadastramento das atividades de responsabilidade de cada órgão da Companhia.
- 2 — Escolha dos níveis em cada atividade, a serem realizados em cada órgão.
- 3 — Definição de requisitos mínimos para cada nível e atividade.
- 4 — Criação de um banco de dados completo dos empregados.
- 5 — Reclassificação de todos os empregados, se possível diante dos requisitos especificados.

Cadastramento das Atividades de Responsabilidade de Cada Órgão da Companhia:

Em princípio, todo órgão (Departamento ou Serviço) tem pelo menos uma atividade fim, sendo esta a própria razão de existência desta unidade organizacional. Observe-se que um determinado órgão pode ter mais de uma atividade fim, mas para que isso seja razoável é necessário que estas atividades fim estejam, de alguma maneira, acopladas, necessitando estar juntas devido à coincidência de recursos humanos exigidos e/ou atividades de apoio comuns.

As atividades meio (ou de apoio) são aquelas atividades técnicas diretamente ligadas à atividade fim, que fornecem subsídios para a realização desta atividade.

As atividades auxiliares são aquelas outras atividades, do Departamento ou Serviço, que



embora não ligadas diretamente à atividade fim são necessárias para a realização das demais atividades (atividades fim e meio) da unidade organizacional.

Observe-se que as atividades auxiliares são usualmente aquelas que ocorrem simultaneamente em diversas unidades organizacionais (recursos humanos, processamento de dados, documentação, planejamento, etc.).

Uma vez realizada a identificação das atividades fim, meio e auxiliares, deverão ser discriminadas as tarefas de cada uma, a serem realizadas; estas tarefas, em cada atividade, deverão ser agrupadas em sub-atividades coerentes as quais corresponderão às menores unidades organizacionais da Companhia.

Desta forma, percebe-se que esta etapa da elaboração dos Planos de Carreiras envolve também a apresentação de uma nova Estrutura Organizacional da Companhia.

Escolha dos Níveis em Cada Atividade dos Órgãos da Companhia:

Na apresentação das observações relativas ao cadastramento das atividades de responsabilidade de cada órgão da Companhia, foram classificadas estas em atividades fim, meio e auxiliares.

Em cada atividade, em princípio, existem tarefas dos diferentes níveis destas, a saber: nível 1 (nível operacional), nível 2 (nível intérprete), nível 3 (nível analista) e nível 4 (nível pesquisador). Entretanto, a depender da atividade, ela poderá não ser realizada em todos estes níveis.

Assim, num órgão como o DEPRO a atividade auxiliar de Processamento de Dados será realizada somente no nível 2 (nível intérprete), correspondente à tarefa de codificação de sistemas de interesse deste Departamento, ou apoio aos usuários das instalações computacionais.

Como este órgão não administra, pelo menos na sede, equipamentos computacionais não ocorre a necessidade de pessoal de nível 1 (nível operacional), que operem estes equipamentos. Também, como esta atividade no departamento é de natureza auxiliar, não ocorre a necessidade de dispor de equipes de nível 3, que correspondem a profissionais com formação científica em ciências de computação, o que deverá ocorrer somente no SEPROD.

Entretanto, a atividade fim do DEPRO de Exploração de Reservatórios deverá ocorrer em nível 2 (nível intérprete) não possui tarefas de nível 1 (nível operacional), já que as tarefas operacionais do DEPRO devem ser realizadas

por atividades meio (completação, produção de óleo e produção de gás), e deverá prever a existência das tarefas de nível 3 (nível analista), que visam testar e aplicar tecnologias novas na Companhia, obtidas da literatura mundial, analisando cientificamente suas premissas; quando necessário for estas equipes de nível 3 deverão solicitar trabalhos de pesquisas tecnológicas para a produção de ferramental técnico útil para a atividade (a serem realizados pelas equipes de nível 4).

Por outro lado, a atividade meio (ou de apoio) de completção de poços (envolvendo todas as operações que possam ocorrer em poços de produção) deverá existir em todos os quatro níveis. O nível operacional (nível 1) engloba as tarefas diretas de operações de campo. O nível intérprete (nível 2) anexa a parte da execução não operacional, envolvendo: programação dos trabalhos, interpretação dos resultados, contratação técnica de serviços, etc.

O nível analista (nível 3) engloba o estudo da literatura técnica mundial da atividade de completção, teste das sugestões apresentadas anexação das idéias divulgadas, solicitação de pesquisas de interesse da atividade de completção, etc.

O nível pesquisador (nível 4), envolve áreas de interesse da Companhia e, no caso do DEPRO, deve anexar as áreas: 1 - escoamentos multifásico e não newtoniano; 2 - escoamentos em meios porosos; 3 - mecânica das rochas e cálculo estrutural; 4 - vibrações e sistemas dinâmicos; 5 - escoamento compressível; 6 - transferência de calor e mudança de fase; e 7 - termodinâmica de equilíbrio; note-se que estas equipes de nível 4 devem servir também a outros departamentos e serviços, pois em muitos destes ocorrem atividades cujas ciências básicas são algumas das mencionadas.

Desta forma, o passo seguinte ao cadastramento das atividades é o de especificar os níveis de cada atividade a serem implantados, indicando uma certa ordem cronológica de implantação. Sugere-se que as atividades, quando as previsões indicarem conter equipes de nível 3 e 4 devem organizar, inicialmente, os níveis 1 e 2 e somente após um período de maturação razoável, criar o nível 3; após o pleno estabelecimento das equipes de nível 3 seriam então criadas as equipes de nível 4.

Definição de Requisitos Mínimos para cada Nível de Atividade:

Considerando um certo nível, de certa atividade, deve-se planejar a carreira dos profissionais encarregados das respectivas tarefas, através da consideração de um desenvolvimento funcional que se inicie com a classificação de Profissional Assistente, prossegue com a de Profissional Adjunto e, finalmente, atinge a de Profissional Titular.

Cronologicamente, e sob o ponto de vista de definição de requisitos, este desenvolvimento funcional deve ser dividido em duas

partes: a primeira parte, que engloba o período em que o técnico de nível superior está classificado como Profissional Assistente e Profissional Adjunto, e a segunda parte, a partir do mo-

mento em que o técnico estiver classificado como Profissional Titular.

Na primeira parte, o desenvolvimento funcional do técnico desde a admissão, mediante processo seletivo na condição de Profissional Assistente, deve prosseguir através da consideração de uma dupla contagem de pontos. A primeira contagem de pontos considera a realização de etapas de treinamento formal e informal a serem obrigatoriamente cumpridas por todos os profissionais, aos quais serão sempre oferecidas oportunidades de realizarem estes cursos; no planejamento destes cursos vários outros equivalentes devem ser cadastrados para que não ocorra solução de continuidade no desenvolvimento funcional dos técnicos.

A segunda contagem de pontos considera todo e qualquer trabalho, relatório, artigo, etc. realizado pelo técnico. A primeira contagem de pontos permite o desenvolvimento dentro da classificação de Profissional Assistente. A segunda contagem de pontos permite que após cumprir requisitos cronológicos de permanência nesta classificação (dez anos), o técnico possa, após alcançar um certo número de pontos, passar à condição de Profissional Adjunto.

Na condição de Profissional Adjunto o técnico deve realizar trabalhos de maneira independente a ser treinado em tópicos gerenciais e de atividades correlatas. Nesta classificação este técnico deve estar sujeito a uma dupla contagem de pontos, idêntica à apresentada para o desenvolvimento funcional do Profissional Assistente. Nesta classificação, cumprido o requisito cronológico de permanência (dez anos nesta classificação), requisitos de treinamento (primeira contagem de pontos) e requisitos de trabalhos (segunda contagem de pontos) este técnico passa à condição de Profissional Titular.

Observe-se que as duplas contagens de pontos devem anexar todo e qualquer treinamento e todo e qualquer trabalho realizado pelo profissional mesmo não estando na lista dos cursos obrigatórios ou trabalhos rotineiros previstos.

A partir do momento em que o técnico passa a condição de Profissional Titular ele estará sujeito a uma contagem única de pontos, referente aos trabalhos realizados, artigos publicados, relatórios emitidos, etc. A partir desta etapa podem ocorrer as seguintes opções: ou prosseguir via contagem única de pontos, até a condição de Profissional Especialista, ou assumir funções de supervisão e iniciar o processo que visa alçar o técnico para funções gerenciais. O profissional só deve alcançar a posição de Profissional Especialista após cinco anos como Profissional Titular; quando nesta posição, poderá ser escolhido para funções de assessoria técnica, em vários níveis. O Profissional Titular que for alçado a posições de supervisão deverá ficar neste tipo de função por um período mínimo de cinco anos, quando então poderá ser escolhido para funções gerenciais em vários níveis.

Criação de um Banco de Dados Completo dos Empregados:

Antes da reclassificação dos empregados é necessário possuir um Banco de Dados de todos os profissionais de nível superior da Companhia. Em realidade, dados sobre os técnicos de nível superior devem ser de interesse da Companhia desde o momento de sua inscrição para o processo seletivo, em que certos tipos de formação acadêmica devem ser exigidos para a anexação dos técnicos de nível superior a determinadas funções.

Este Banco de Dados, sempre atualizado, deve conter todos os dados acadêmicos e profissionais dos técnicos desde a sua entrada na universidade. Ele deve conter dados de atividades de treinamento formal e informal dos técnicos, experiências profissionais, trabalhos realizados, artigos publicados, relatórios emitidos, etc.

Além destes aspectos, o Banco de Dados deve registrar os pontos obtido por cada técnico de nível superior da Companhia, em cada uma das duas contagens de pontos. Os dados referentes a um técnico devem ser de imediato

acesso, via terminal de computador, por este profissional. Desta forma, qualquer solicitação formal, sobre estes registros, pode ser feita pelo profissional, rapidamente e sem dependência de boa vontade de burocratas.

Diante das dificuldades de levantamento e controle de dados passados, os dados devem ser levantados e acompanhados somente em relação ao futuro a partir da criação de Banco de Dados. Dados passados devem ser anexados, mediante documentação que comprove a realização de treinamentos ou trabalhos.

Reclassificação dos Empregados da Companhia:

É obrigatória a definição de requisitos mínimos, para cada nível e atividade, que os técnicos devem atingir para alcançar os vários estágios de seu desenvolvimento funcional.

Para a reclassificação dos empregados da Companhia é indispensável a consideração destes requisitos especificados e do Banco de Dados de todos os empregados da Companhia. Diante das exigências dos requisitos e dos registros de Banco de Dados os empregados poderão ser reclassificados.

Observe-se, entretanto, que o pouco estímulo ao treinamento dos técnicos, e a pequena importância dada aos trabalhos realizados pelos profissionais, causa a quase impossibilidade de reclassificação de uma grande maioria dos técnicos de nível superior da Companhia. Desta forma, a classificação funcional antiga, possuída pelos técnicos, deverá ser mantida, sendo os novos profissionais contratados anexados nas novas classificações preconizadas pelos princípios expressos nos Planos de Carreiras sugeridos.

A AEPET divulgará em um novo boletim outros estudos sobre Carreira Técnica.

REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS PLANOS DE CARREIRAS

- LEGENDA**
 EU — Entrada na Universidade
 CB — Contratação de Bacharéis
 CM — Contratação de Mestres em Ciências
 CD — Contratação de Doutores em Ciências
 FVI — Formação Vertical Introdutória
 FBP — Formação Básica Profissional
 FNI — Formação Niveladora Informativa
 FVP — Formação Vertical Posterior
 A,B,C,D — Atividades Industriais
 1,2,3,4 — Níveis das Atividades
 α β α δ — Trajetória Desaconselhada

