



AEPET mantém novo encontro com o SEREC

A diretoria da Associação dos Engenheiros da PETROBRÁS (AEPET) e o representante do Núcleo de Campinas da entidade voltaram a se encontrar com o Superintendente Ari Cardoso do Serviço de Recursos Humanos (SEREC) da PETROBRÁS. Neste segundo encontro todas as questões apresentadas no primeiro debate, ocorrido no dia 12 de abril último, foram de novo discutidas, sendo cobrada uma posição oficial do órgão. Eis os assuntos tratados.

1 — PROBLEMA DA REMAN — AUXÍLIO MORADIA E AUXÍLIO REGIONAL — O SEREC enviou à AEPET uma carta, que nos chegou após o encontro com o Superintendente, pronunciando-se sobre o assunto, afirmando que "em consonância com as normas vigentes" não está previsto o pagamento de Auxílio-Residência para os 13 engenheiros que se encontram em Manaus, mencionados pela AEPET no encontro anterior. A Associação enviou o documento do SEREC para a REMAN, aguardando o desenrolar do assunto.

2 — PERDAS SALARIAIS — Na reunião, a AEPET entregou ao SEREC alguns exemplares do seu último Boletim que contém matéria sobre o assunto. Foram feitos, também, relatos de alguns casos que mostram a situação aflitiva dos empregados da PETROBRÁS face à perda elevada do poder aquisitivo e ao aumento de preços, que, em geral, continua ocorrendo — os jornais publicaram, recentemente, que os preços subiram 17% em apenas uma semana. O superintendente Ari Cardoso explicou que a direção da Companhia está muito preocupada com o assunto, pois encontra-se perfeitamente informada sobre a situação. Vem, inclusive, estudando junto à Vale do Rio Doce algumas soluções lá aplicadas.



3 — CARREIRA TÉCNICA — No Boletim entregue ao SEREC há ainda matéria contendo uma proposta sobre Carreira Técnica. O SEREC informou que tem esclarecido aos órgãos operacionais os objetivos da carreira técnica. A AEPET comprometeu-se em continuar enviando os estudos que for recebendo dos associados.

4 — CONSEQUÊNCIA DA GREVE — Outro assunto discutido durante a reunião foi sobre os problemas ainda enfrentados em relação à última greve. A diretoria da AEPET mostrou o Boletim do STIEP-Bahia tendo como anexo o depoimento do ex-presidente da OAB-BA. O superintendente do SEREC disse já estar de posse do documento e ter encaminhado o mesmo ao SEJUR para análise. A diretoria da AEPET enfatizou que os descontos nas férias e 13^ª são os casos mais gritantes.

5 — BOLSISTAS — Os representantes da AEPET transmitiram a preocupação de que provavelmente três dos geofísicos bolsistas não seriam admitidos. O SEREC informou que está mantido o compromisso de aproveitamento pleno de todos.

6 — AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS REINTEGRADOS — Foi entregue pela dire-

toria da AEPET um documento contendo um dos casos de rebaixamento de avaliação de reintegrado. Em breve, a Associação entregará mais alguns históricos que mostram de forma patente o critério político de diminuição da avaliação.

7 — PAGAMENTO DE PERICULOSIDADE E PL — Um outro documento preparado por associados sobre pagamento da periculosidade e PL dos novos empregados foi entregue pela AEPET ao SEREC. O documento analisa a resposta do SEREC à AEPET sobre "extensão da vantagens aos novos empregados". Na ocasião, enfatizou-se muito a questão da isonomia salarial. O SEREC prometeu estudar o documento recebido.

8 — PLANO DE CONTINGÊNCIA — A AEPET manifestou, novamente, sua preocupação com o fato de engenheiros serem instados a trabalhar como operadores. A AEPET — Campinas lembrou que engenheiros altamente competentes que se recusaram a operar durante a greve tiveram avaliações na categoria média, supostamente como represália, uma vez que eles vinham recebendo notas superiores em anos anteriores. O SEREC aceitou debater o assunto com o CONFEA, embora os planos de contingência sejam prerrogativas de cada órgão operacional.

9 — CRIAÇÃO DE DISTRITO EM CAMPOS — A diretoria da Associação sugeriu ao SEREC que estude a conveniência da criação de um distrito em Campos, visando desafogar a cidade de Macaé, assim como aproveitar a infra-estrutura de Campos. Até o fim da década Macaé deverá ser responsável por 80% da produção nacional de petróleo e os problemas sociais na Cidade poderão ficar insuportáveis.

NESTA EDIÇÃO

Um trabalho sobre Carreira Técnica elaborado por um grupo de trabalho do CENPES encontra-se nas Págs. 89 e 10

O Núcleo da AEPET de Campinas preparou um trabalho sobre Plano de Cargos e Salários — Págs.: 6 e 7

A AEPET anuncia as datas das eleições para a renovação da diretoria e do Conselho Fiscal. Publica também um balanço da gestão da atual diretoria. Págs.: 2 e 4

Ação pela irredutibilidade dos salários. Pág.: 12





ASSOCIAÇÃO DOS
ENGENHEIROS DA PETROBRÁS
Sede: Rua Senador Dantas, 75/1801 -
Centro CEP: 20031 Tel.: 220-4774 -
Telex: (21) 40167 - FAX: (021) 262-
9224 - CGC: 34.131.870/0001-11 -
Insc. Munic.: 428.078-00

DIRETORIA EXECUTIVA
Diomedes Cesario da Silva
Presidente
CENPES/DIPROM
Sala: 2130
Tel. Trab.: 598-6242 598-6234
Fernando Leite Siqueira
Vice-Presidente
DEPRO/DENGE
Sala: 1005
Tel. Trab.: 534-2550 534-1175
Alexandre Guilherme de O. Silva
Diretor de Patrimônio
SEGEN/DEIND
Sala: 6º andar
Tel. Trab.: 566-5745
Hildebrando J.C. Gonçales
Vice-Diretor de Patrimônio
PETROQUISA/PETRORIO
Sala: 7º andar
Tel. Trab.: 242-8081
Ricardo Moura de A. Maranhão
Diretor de Comunicações
SEGEN/DIAGE
Sala: 7º andar
Tel. Trab.: 566-3760/566-3761
Felipe Leite e Antunes
Vice-Diretor de Comunicações
DETRAN/DENGE/SEPRO
Sala: 1206
Tel. Trab.: 534-4851/534-2493
Heitor Manoel Pereira
Diretor de Pessoal
Av. Almirante Barroso, 6 CEP 20031
Sala: 704
Tel. Trab.: 220-3837
Carlos Soligo Camerini
Vice-Diretor de Pessoal
CENPES/DIPLOT/SEMEC
Sala: 15
Tel. Trab.: 598-6526
Marco Aurelio Latge
Diretor Cultural
DEPEX/DIRSUL/SERAB
Sala: 1301
Tel. Trab.: 534-2079
Márcia Amaral Estevão dos Santos
Vice-Diretor Cultural
CENPES/DIPROD/SECOP
Sala: 465
Tel. Trab.: 598-6734 598-6730

CONSELHO FISCAL
Argemiro Pertence Neto
Membro do Conselho Fiscal
SERMAT/DICOMP-I/SECOM-I
Sala: 659
Tel. Trab.: 534-1711 534-1712
Edson Luiz Megale Vale
Membro do Conselho Fiscal
DEPER/SETEN
Sala: 1078
Tel. Trab.: 534-2875 534-2343
Carlos Augusto D. Brandão
Membro do Conselho Fiscal
Av. Rui Barbosa, 636/1004 - CEP
22250
Tel.: 551-7967
Rosalina Chedian Pimentel
Membro do Conselho Fiscal
SERPLAN
Sala: 853
Tel. Trab.: 534-2138
Sydney Reis Santos
Membro do Conselho Fiscal
SETINF-PESOP
Sala: 1604
Tel. Trab.: 534-2757 534-4804
Hildo Francisco Henz
Membro do Conselho Fiscal
DEPIN/DIREP/SECRA
Sala: 2062
Tel. Trab.: 534-2063

BOLETIM DA AEPET
Jornalista Responsável
Celeste Cintra
MTB 84698
FOTÓGRAFO
Luciano Alves
RAMA ARTES GRÁFICAS
Rua Evaristo da Veiga, 16/s-504
20031 - Centro - RJ
Tel.: 262-9906

BALANÇO DIRETORIA

Após um ano de sua gestão, a Diretoria de Patrimônio da AEPET, em obediência ao artigo 23 do Capítulo I de seus Estatutos, apresenta um resumo dos principais pontos de sua administração. O Balanço Anual e o respectivo parecer do Conselho Fiscal encontram-se à disposição de seus associados.

1. SITUAÇÃO FINANCEIRA

1.1 Situação Financeira Encontrada em 31.12.89

	Em NCz\$	EM BTN
Caixa	124,	17
Bancos	25.850,	3.624,
Aplicações Financeiras	617.381,	86.560,
TOTAL	643.355,	90.201,

Era intenção da diretoria anterior a aquisição de uma sede própria, no sentido de dotar a AEPET de melhores condições de trabalho, fortalecendo-a na sua infra-estrutura. Ao tomar posse, a atual diretoria considerou válida a proposta e iniciou ações, no sentido de materializá-la.

1.2 Histórico da Situação Financeira Atual

Dois fatores ocorridos em 1990 trouxeram desequilíbrio às finanças da AEPET. O primeiro ficou por conta do Plano de Estabilização Econômica do novo governo, ao bloquear nossas contas bancárias; o segundo correspondeu a um conjunto de despesas, cuja intensidade não tinha sido programada, a saber: veiculação de peças de TV para esclarecimento à população das ações perpetradas pelo governo contra a PETROBRÁS, contratação de advogados para tratar de assuntos diversos, inclusive demissões, e a grande produção de boletins extras.

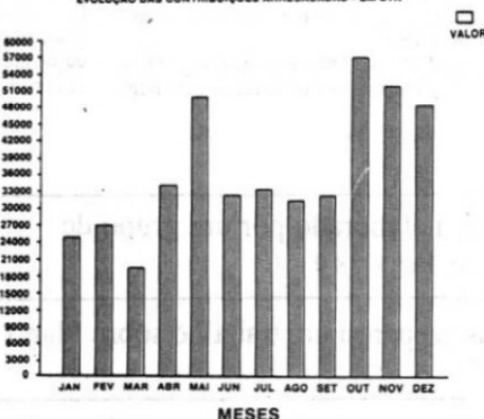
Para cobrir esta dificuldade, a AEPET fez passar, no âmbito do Sistema PETROBRÁS, uma lista de contribuições voluntárias e solicitou de seus associados o recolhimento de mais duas contribuições extras até o mês de dezembro.

RESUMO DO BLOQUEIO DAS CONTAS BANCÁRIAS DA AEPET:

	EM MARÇO 90		EM 31.12.90	
	EM NCz\$	EM BTN	EM NCz\$	EM BTN
Bancos	736.400,	24.929	1.868.119,	21.134,
Aplic. Fianc.	2.656.958,	89.945	6.963.273,	78.775,
TOTAL	3.393.358,	114.874	8.831.392,	99.909,

OBS.: O número de BTN em dezembro é menor em relação à março, devido ao pagamento de algumas despesas em cruzados novos.

EVOLUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES ARRECADADAS - EM BTN



NOTAS EXPLICATIVAS:

1 — O valor da mensalidade da AEPET varia de acordo com o valor do salário pago pela PETROBRÁS (0,6% do valor do salário básico do engenheiro estagiário da PETROBRÁS).

2 — As contribuições dos associados são creditadas em conta da AEPET pelo órgão pagador da PETROBRÁS, no mês imediatamente posterior ao do pagamento dos salários.

3 — O aumento das contribuições no mês de abril refere-se ao reajuste salarial concedido no mês de março.

4 — O mês de maio apresenta uma considerável elevação, devido às contribuições extras arrecadadas, para viabilizar a publicação de um manifesto, através da imprensa.

5 — A elevação nos meses de outubro, novembro e dezembro refere-se à duas contribuições extras autorizadas por alguns associados, conforme o item 1.2 deste relatório.

SALDO DE CAIXA EM 31 DE DEZEMBRO DE 1990:

	EM Cr\$	EM BTN
Caixa	18.121,	205,
Bancos	650.020,	7.354,
Aplicações Financeiras	6.977.652,	78.938,
TOTAL	7.645.793,	86.497,

DESPESAS MAIS RELEVANTES: (média anual em relação ao total de despesas)

Pessoal	27,53%
Boletins	14,24%
Veiculação de Peças de TV e Rádio	13,21%
Advogado	5,89%
Repasses para os Núcleos	7,44%

PRINCIPAIS AQUISIÇÕES:

- 1 fac-símile Itautec
- 1 linha telefônica
- 1 gravador mini-cassete Panasonic
- 1.000 ações da PETROBRÁS
- 30.000 ações da PETROQUISA

1.3 Informações Pertinentes/Fatos Relevantes

- Número de Sócios Registrados:
- em dezembro/89 — 5.616 | aumento de
- em dezembro/90 — 6.138 | 9,29%

Quadro de Pessoal:

- 1 auxiliar de apoio operacional
- 2 auxiliares de escritório (1 licenciada)
- 2 assistentes administrativos
- 1 jornalista

Plano de Cargos e Salários:

Apesar de sua pequena estrutura de pessoal, a Diretoria de Patrimônio, ouvindo a Diretoria Executiva, julgou conveniente estabelecer, a partir de julho de 1990, um Plano de Cargos e Salários para os funcionários da AEPET, tendo como parâmetro o da PETROBRÁS. Este Plano é dinâmico, sendo atualizado de acordo com as necessidades.

Cadastro de órgãos de Imprensa

A Diretoria Cultural, através de seu Grupo de Trabalho de Defesa da Petrobrás, contratou um serviço de digitação para cadastramento de 2.000 endereços de jornais, revistas e televisão, tendo como fonte o Anuário Brasileiro de Mídia.

Serviços Contratados

- Etiquetagem de Boletins.
- Jornalista para agilizar a emissão de Boletins.
- Campanha "Competência Comprovada"

Compressão salarial gera descontentamento

A AEPET enviou uma carta ao presidente da PETROBRÁS, Alfeu de Melo Valença, aos superintendentes e diretores da Empresa e ao ministro da Infra-Estrutura, João Santana, destacando que a compressão salarial atual vem provocando um "descontentamento generalizado" na Companhia. No documento é citado a recente entrevista do ministro Marcelo Pimentel, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, condenando o tratamento que vem sendo dispensado, neste momento, aos trabalhadores brasileiros. Eis o documento na íntegra:

"Ilmo. Sr.
Presidente da Petrobrás
Alfeu de Melo Valença

Estamos enviando, em anexo, o Boletim Extra da AEPET, maio/91, tratando das perdas salariais dos empregados da PETROBRÁS.

2. Constata-se que houve uma brutal compressão salarial, sendo necessário um reajuste de 111% sobre o salário de abril/91 para recompor o poder aquisitivo que os empregados da PETROBRÁS tinham em janeiro de 1990. A situação tende a se agravar a cada mês, com os salários congelados e a inflação aviltando o poder de compra.

3. O ambiente na PETROBRÁS é péssimo marcado por descontentamento generalizado, com um número cada vez maior de empregados se desfazendo de pequenas poupanças acumuladas durante anos como forma de complementar seus rendimentos e fazer face às despesas cada vez maiores, quando não recorrem ao pedido de demissão, como vem ocorrendo com engenheiros e operadores em refinarias. A motivação para o aumento da eficiência, competitividade e redução de custos fica seriamente prejudicada, quando o empregado traz para o trabalho preocupações com a sua economia doméstica, com contas, aluguel e carnês escolares atrasados que não consegue pagar. Certamente não é este o ambiente ideal para uma empresa moderna.

Todo este quadro de injustiça e revolta foi condenado, de forma candente, pelo eminente Ministro Marcelo Pimentel, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, que, em declarações ao GLOBO, 28/05/91, página 23, afirma que "a política salarial

passou a desrespeitar o direito à sobrevivência e o tributo que está sendo cobrado dos trabalhadores é muito alto".

4. Poder-se-ia alegar a grave situação do País e o controle governamental. Entretanto, as empresas privadas e outras estatais têm encontrado formas de garantir adiantamentos, empréstimos, participações em resultados e outros mecanismos, capazes de atenuar a inquietante e insustentável situação, bem como estimular a participação dos empregados. O recente informativo da Companhia Vale do Rio Doce aos seus funcionários, enviado a V.Sa., de distribuição de participação nos resultados da Companhia é um exemplo disto.

5. Os dirigentes da PETROBRÁS são responsáveis perante a sociedade e todos os acionistas da Companhia pelos seus resultados. Não há como alcançar as metas requeridas pela Nação, se os empregados não tiverem, como todos os trabalhadores do País, uma justa retribuição pelo trabalho que realizam. É indispensável mostrar a estes trabalhadores, que construíram a maior empresa do País, a clara preocupação dos dirigentes em assegurar condignas condições de vida. O que se verifica, de forma generalizada, em outras empresas, é o esforço na adoção de medidas que visem a preservar o poder aquisitivo de seus funcionários. Reportagem recente do Jornal do Brasil, publicada em 26/05/91, cópia anexa, mostra que as gerências de recursos humanos das maiores empresas do País não têm permanecido impassíveis diante das dificuldades, adotando soluções criativas e corajosas para atenuar a aflitiva situação dos empregados. Afinal, o máximo de eficiência de uma empresa tem dois con-

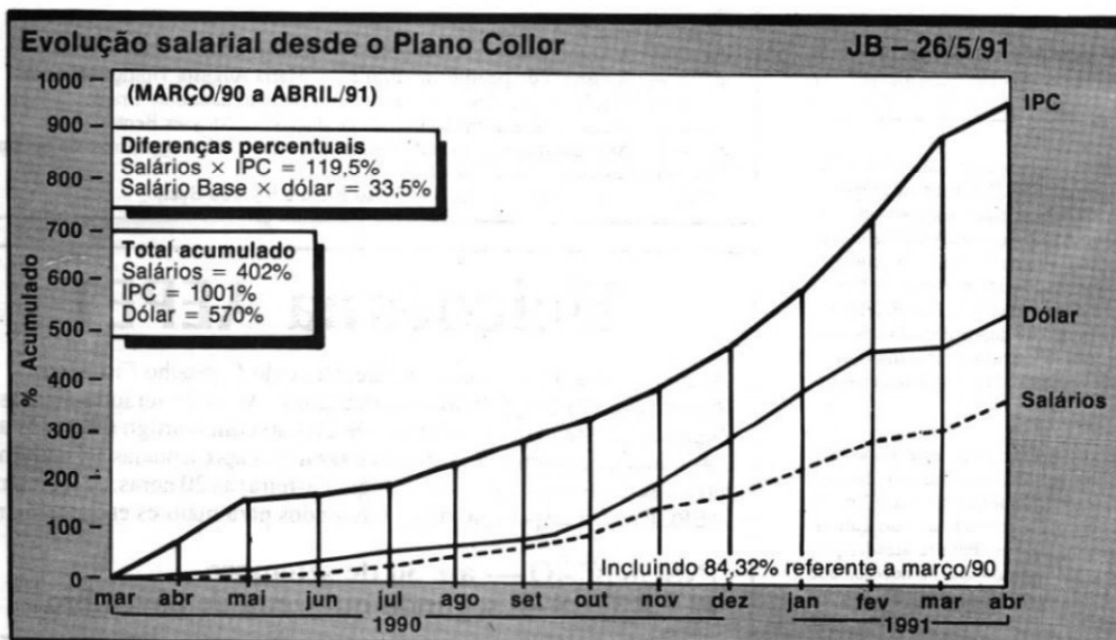
dicionantes: clientes e empregados satisfeitos.

A descoberta de novos campos de petróleo, a superação da marca dos 700.000 barris/dia, o avanço em águas cada vez mais profundas, mostram o empenho e a disposição dos empregados, justificando o orgulho e a satisfação da sociedade brasileira. Cabe ao Governo e à Companhia fazer a sua parte, assegurando a irredutibilidade do poder de compra dos salários, conforme determina a Constituição brasileira, em seus artigos 7º., incisos, VI e IV, motivo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, em julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), iniciativa conjunta da AEPET com a direção do Partido Socialista Brasileiro.

6. Nesta oportunidade, estamos nos dirigindo a V.Sa. para mais uma vez deixar claro nosso entendimento de que, na condição de integrante da administração da Companhia, é grande sua responsabilidade na preservação dos quadros profissionais da PETROBRÁS. Foram estes quadros que colocaram a Companhia numa posição de destaque no panorama internacional. Na sua formação e aperfeiçoamento foram investidos vultosos recursos da sociedade brasileira.

Solicitamos o efetivo empenho de V.Sa. e dos demais dirigentes da PETROBRÁS, no sentido de corrigir as graves distorções e a inaceitável injustiça.

DIRETORIA DA ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS - AEPET
C.C.: Presidente da Petrobrás
Grupo I — (todos os Superintendentes)
Ministro da Infra-estrutura



Mais protesto com a desvalorização dos salários na Petrobrás

A desvalorização dos salários na PETROBRÁS levou um associado da AEPET a encaminhar ao presidente da Companhia uma carta — que divulgamos abaixo — acompanhada de um gráfico mostrando a perda progressiva dos salários.

Sinto-me honrado em parabenizar a Petrobrás e sua equipe de técnicos por ter conseguido ultrapassar 700000 barris/diários de produção de óleo, ao tempo em que lamento o recorde dos salários dos Técnicos da Empresa, onde há 8 anos um Engenheiro IV-4 ganhava o equivalente a um Juiz do Trabalho em fim de carreira (meu irmão) e hoje ganha aproximadamente 70% do salário de um Juiz do Trabalho iniciante (meus sobrinhos). Juízes esses que nos julgam não detentores do direito a um salário maior.

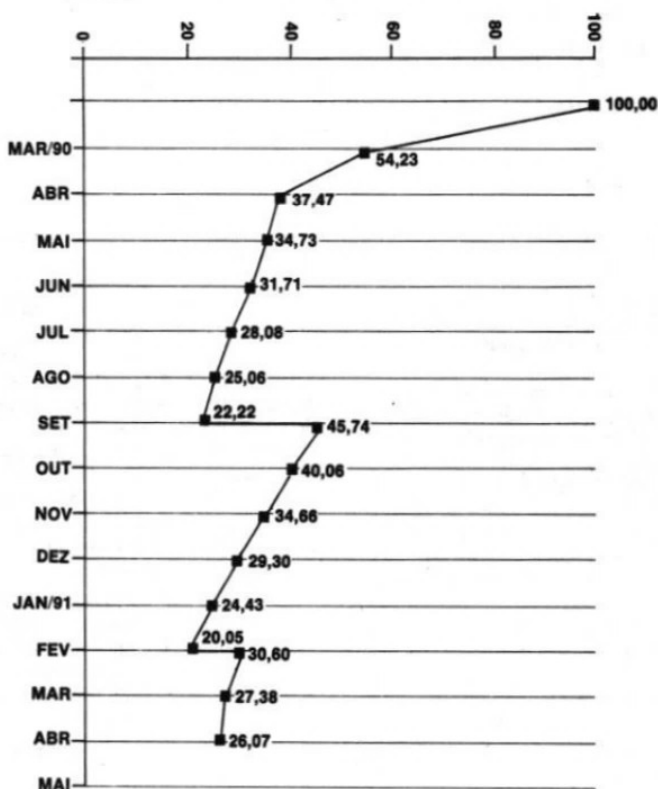
É triste que essa desvalorização tenha se agravado durante o primeiro governo eleito pelo voto popular nos últimos 30 anos (como pode ser observado na tabela e gráfico anexos), por um povo que sempre prestigiou a Petrobrás.

Espero que ao batermos o próximo recorde de produção possamos dizer que a festa também é nossa.

Atenciosamente.

Admar Machado

CAPACIDADE DE ADQUIRIR BENS DE CONSUMO COM SALÁRIO (%)



Gestão: banco de dados de pessoal

A AEPET recebeu a primeira crítica de um associado do SERINF sobre a proposta de Carreira Técnica elaborada por um GT de pessoal da Associação e divulgada no último Boletim Extra da AEPET. Discordando da afirmativa contida no referido trabalho sobre a necessidade da PETROBRÁS possuir um banco de dados de todos os profissionais, nosso associado informa que a Companhia já dispõe de um sistema chamado Gestão.

Neste sistema, segundo este associado, estão disponíveis dados cadastrais, funcionais e de carreira que possibilitam, até se forem cruzados, a consulta ao curriculum vitae dos empregados. Para se atender plenamente a proposta do GT há necessidade apenas de algumas adaptações no sistema hoje existente que se tornaria, assim, mais abrangente.

Ciclo de palestras: "A questão do Petróleo"

A AEPET, o Instituto Hermes de Lima e o Movimento em Defesa da Economia Nacional (Modecon) estão promovendo um ciclo de palestras sobre "A questão do petróleo", a ser realizado nos próximos dias 17, 18, 19, 20, 24 e 26, às 17h30 min, no auditório do Edise.

A programação é a seguinte:

- dia 17 — "A história mundial do petróleo" — jornalista Mário Vitor
- dia 18 — "A história do petróleo no Brasil" — Maria Augusta Tibiriçá Miranda
- dia 19 — "A solução brasileira" — ex-prefeito Roberto Saturnino Braga
- dia 20 — "O potencial e os problemas da produção" — Moyses Bentes
- dia 24 — "As organizações dos trabalhadores" — Ênio Trindade Barreto do Sindipetro e Diomedes Cesário da Silva, da AEPET
- dia 26 — "O futuro do petróleo" — Celso Brant e Ricardo Bueno

Eleições na AEPET

As eleições para renovação da diretoria e do Conselho Fiscal da Associação dos Engenheiros da Petrobrás (AEPET) serão realizadas na segunda quinzena de novembro. De acordo com o artigo 69 dos estatutos da entidade concorrerão às eleições as chapas apresentadas até o último dia útil de setembro (dia 30 — uma segunda-feira) às 20 horas. A secretaria da AEPET está à disposição dos interessados para maiores esclarecimentos.

INSCRIÇÃO — até 30 de setembro
ELEIÇÕES — segunda quinzena de novembro

SEREC analisa punições da greve

O Superintendente do Serviço de Recursos Humanos (SEREC) da PETROBRÁS, Ari Cardoso, encaminhou à AEPET um telegrama, urgente, respondendo à correspondência da entidade em relação às punições aplicadas pela Companhia pelos dias parados na última greve. A discussão do assunto ainda prossegue porque os empregados mantêm muitas dúvidas a respeito destas punições. Eis, na íntegra, o telegrama do SEREC:

SEREC — Rio 26/04/91

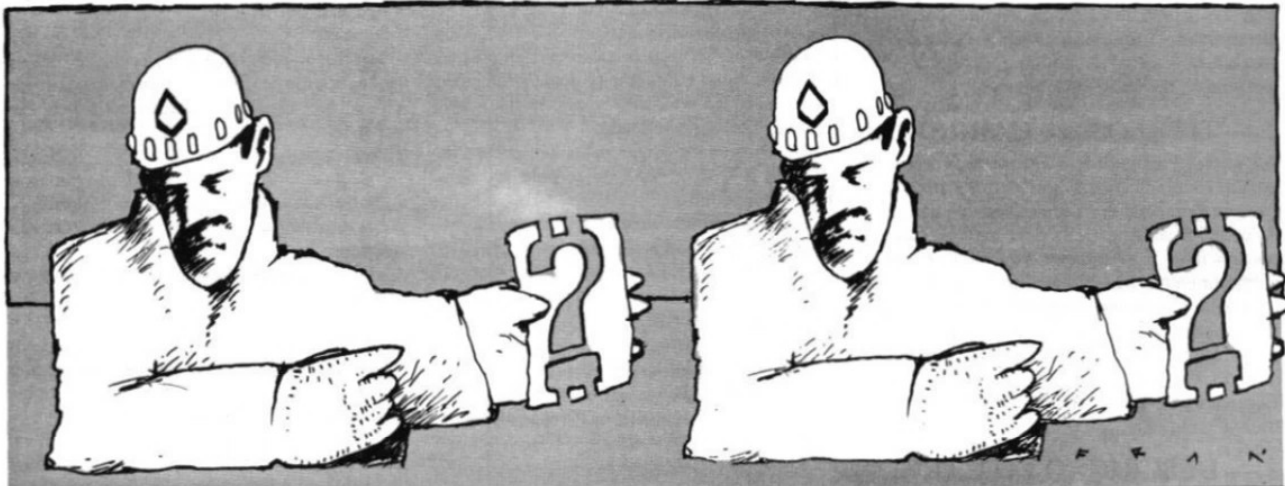
Urgente

Assoc. dos Engenheiros da Petrobrás

Apresentou essa entidade à apreciação da Companhia em reunião realizada em 12 do corrente, reivindicação visando eliminar as conseqüências previstas das normas de pessoal da Companhia, decorrentes das faltas por ocasião da última greve. Sensível aos argumentos e razões

apresentadas por V.Sa., a Companhia examinou profundamente a questão e, após ouvir os superintendentes dos órgãos operacionais, decidiu que os descontos dos dias parados não terão influência sobre a concessão de aumento por mérito e promoção, prevalecendo, contudo, para todos os demais efeitos normativos vigentes.

Ari Cardoso
Superintendente do Serviço de Recursos Humanos



Conseqüências da greve ainda provocam dúvidas

As punições aplicadas na última greve da PETROBRÁS ainda trazem muitas dúvidas aos empregados. A AEPET está reproduzindo a entrevista do ex-presidente da Ordem dos Advogados do Brasil — OAB — Eurípedes Brito Cunha sobre o assunto, que foi publicada no Boletim do STIEP-Bahia, em 14 de maio último. Um documento do STIEP-Bahia sobre o assunto encaminhado à Associação foi entregue pela sua diretoria ao Superintendente Ari Cardoso. Este informou ter recebido documento semelhante, que já enviou ao SEJUR para pronunciamento. A seguir a entrevista do ex-presidente da OAB:

“Ex-presidente da OAB afirma que direção da Petrobrás está atropelando a Constituição

O ex-presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (seção Bahia) e Conselheiro Federal desta entidade, Eurípedes Brito Cunha, afirma nesta entrevista concedida à assessoria de imprensa do Stiep que as demissões e descontos são ilegais porque os contratos estavam suspensos.

Existe alguma base legal para as retaliações da Petrobrás, após a greve?

Na Lei 7783 que regulamenta o artigo 9 da Constituição Federal sobre o direito de greve está claro que a participação na greve suspende o contrato de trabalho. Se o contrato está suspenso, estão também suspensos direitos e obrigações até que a Justiça decida a respeito da legitimidade ou não da greve. A Lei diz que isto ocorre quando forem observadas as condições previstas na Constituição que são as seguintes: que seja assembléia geral convocada pela categoria ou sindicato para decidir a paralisação; que a empresa seja notificada com antecedência de 48 horas da paralisação. No caso da greve dos petroleiros, todas estas condições foram obedecidas. Se o contrato está suspenso, a empresa não pode considerar os dias da paralisação como “ausência injustificada”. Mesmo que o Tribunal não acate a pretensão da greve como “legal”.

Mas a empresa diz estar exatamente respaldada no julgamento do TST.

O Tribunal Superior considerou ilegal a greve porque a pauta de reivindicações foi tida como “inconsistente”. Isto significa que o TST reconheceu que os requisitos para a greve foram obedecidos. Os descontos são ilegais. Porque os contratos estavam suspensos por Lei.

Como o sr. vê a incidência destes descontos, considerados como dias corridos, incidindo ainda sobre décimo-terceiro e férias?

A Lei que regulamenta o repouso semanal remunerado prevê que a falta do mensalista não ocasiona desconto no repouso, mesmo que falte ao trabalho. Quanto ao décimo terceiro, não pode também haver desconto porque não há falta ao serviço — uma vez que o contrato estava suspenso. O mesmo argumento vale para as férias. Além disso seria punir três vezes pelo mesmo motivo. É o que se chama no jargão jurídico de bis in idem, que é proibido por um princípio geral do direito trabalhista.

Qual sua opinião quanto as demissões que ocorreram durante a greve?

O parágrafo único do artigo sétimo da Lei 7783 da Constituição proíbe expressamente a rescisão do contrato de trabalho durante a greve. E não faz nenhuma restrição se a greve for considerada legal ou ilegal.

Como você avalia então o comportamento de direção da Petrobrás?

A empresa está atropelando a Constituição Federal.

Que o Sindicato deve fazer?

Requerer imediata providência à Justiça. O Sindicato pode fazer uma ação coletiva, como substituto processual, pedindo pagamento das diferenças dos décimos-terceiros, férias, pagamento do repouso remunerado e uma outra ação para os demitidos, pedindo, além destes direitos, suas reintegrações”.

Sugestão para o plano de cargos e salários

O Núcleo da AEPET de Campinas encaminhou à entidade um documento contendo sugestões para modificar o atual Plano de Cargos e Salários. Eis o documento na íntegra:

1 — INTRODUÇÃO

O atual Plano de Cargos está envelhecido e necessitando de revisão. Já não corresponde mais à realidade de nossa época, pois não evoluiu no tempo. Está totalmente fora da realidade do mercado de trabalho e ainda contém conceitos ultrapassados, alguns mesmos, conflitantes com o estágio atual da moderna técnica de administração de Recursos Humanos.

2 — TÍTULOS DA CARREIRA

A Carreira Profissional é a principal (carreira tronco) e dela derivam duas outras carreiras: Carreira Gerencial e a Técnica Especializada. A denominação da carreira deve manter correspondência com a titulação conferida pelo diploma universitário. Poderá ser formada por uma palavra composta seguida de um índice para determinar a especificação do cargo.

Ex.: Engenheiro Químico Estagiário, Engenheiro Químico I, Engenheiro Mecânico II, Engenheiro Metalúrgico III, Engenheiro Eletricitista V etc.

3 — DESCRIÇÃO DO CARGO

A descrição dos cargos deve utilizar verbos de significação não difusa, que melhor representem as ações específicas do profissional, tendo em vista as finalidades da carreira.

Ex.: estudar, planejar, projetar, fiscalizar, construir, montar, assistir, treinar, etc.

As atribuições dos cargos iniciais da carreira deverão estar contidas nos limites dos termos da legislação que regula o exercício da profissão, adaptadas ao objetivo "exploração, perfuração, produção, transporte, refino e distribuição de derivados de petróleo". A carreira deve ser mais extensa, de tal forma que o profissional possa ter uma ascensão contínua e gradual e somente alcance o topo no final de seu tempo de serviço. O último cargo deve ser reservado somente para os profissionais que obtiveram ao longo da carreira, destaque significativo e de apuração objetiva. Sugerimos seis cargos para cada carreira de profissionais.

4 — PLANO DE CARREIRA E SALÁRIOS

Aumentar os níveis da carreira para vinte e cinco níveis com intervalos de cinco por cento em salário, que deverão ser percorridos continuamente e de tal forma que os profissionais melhores avaliados terão ascensão mais rápida aos cargos seguintes. Sugerimos a seguinte distribuição de níveis por cargo:

Engenheiro Estagiário	— 1 nível
Engenheiro I	— 6 níveis
Engenheiro II	— 6 níveis
Engenheiro III	— 5 níveis
Engenheiro IV	— 4 níveis
Engenheiro V	— 3 níveis

5 — ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS

As atribuições dos profissionais devem ser discriminadas em gerais e específicas.

As atribuições gerais devem ser descritas de modo genérico de tal maneira a englobar todas as especialidades demandadas pela Empresa, e as específicas particularizando as várias especialidades correspondentes às carreiras de engenharia previstas no Plano de Cargos.

Ex.: *Atribuições Gerais*

— Pesquisar, analisar e selecionar, através de livros, publicações, normas e demais fontes de consulta, os dados técnicos, necessários aos projetos, em sua especialidade.

— Supervisionar e julgar testes e inspeções de serviços responsabilizando-se pelo acompanhamento e controle.

— Elaborar minutas de cartas-contrato e especificações necessárias às tomadas de preço e/ou concorrências para aquisição e/ou execução de serviços nas áreas de sua supervisão.

— E assim por diante.

Atribuições Específicas

ENGENHEIRO MECÂNICO I

— Participar da elaboração dos planos de parada das Unidades Industriais, dando indicações sobre os equipamentos que deverão ser abertos para inspeção e/ou reparos.

ENGENHEIRO QUÍMICO II

— Pesquisar novos produtos e técnicas, objetivando a redução dos custos da atividade.

— E assim por diante.

6 — ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS DE ENGENHARIA (SUGESTÃO)

Fator:

— ENGENHEIRO ESTAGIÁRIO

Instrução:

— O cargo exige para o seu desempenho formação plena adquirida nos Cursos Universitários de Engenharia Química, Mecânica, Metalúrgica, Elétrica, Eletrônica, Telecomunicações etc.

Experiência:

— O cargo não exige experiência para o seu desempenho.

Fator:

— ENGENHEIRO I

Instrução:

— Instrução idêntica à de Engenheiro Estagiário. A falta de Curso de Especialização específico, reconhecido ou patrocinado pela Empresa, limita os trabalhos vinculados diretamente à atividade de petróleo a supervisão direta de engenheiro II.

Experiência:

— O cargo exige para o seu desempenho no mínimo um ano de experiência.

Responsabilidade por Decisões ou Recomendações:

— As decisões ou recomendações formuladas no desempenho de funções inerentes ao cargo são de natureza repetitiva, constantes em textos de normas e instruções de simples análise e correlação de dados.

Dificuldade das Atribuições:

— As tarefas que integram as funções do cargo, exigem no seu desempenho, a ponderação

de dados para a escolha com base nos elementos existentes, de alternativas simples tendentes a resolver problemas de rotina, com pequena autonomia de ação.

Fator:

— ENGENHEIRO II

Instrução:

— Instrução idêntica a de Engenheiro Estagiário, acrescida de Curso de Especialização específico, reconhecido ou patrocinado pela Empresa.

Experiência:

— O cargo exige para o seu desempenho no mínimo 5 anos de experiência na Empresa.

Responsabilidade por Decisões ou Recomendações:

— As decisões ou recomendações formuladas no desempenho de funções inerentes ao cargo obedecem a padrões de projetos, normas, manuais etc., ou em experiência passada cuja aplicação requer análise de fatos de mediana complexidade.

Dificuldade das Atribuições:

— As tarefas que integram as funções do cargo, exigem no seu desempenho, a ponderação de dados de relativa complexidade na escolha de alternativas para resolver problemas de rotina e novos com média autonomia de ação.

Fator:

ENGENHEIRO III

Instrução:

— Instrução idêntica a do Engenheiro II.

Experiência:

— O cargo exige para o seu desempenho no mínimo 10 anos de experiência na Empresa, sendo no mínimo 2 anos em função de supervisão.

Responsabilidade por decisões ou recomendações:

— Responsabilidade idêntica a de Eng. II, acrescida de algumas decisões ou recomendações que requerem pesquisa de grande variedade de dados de elevado grau de complexidade para correlação.

Dificuldade das Atribuições:

— As tarefas que integram as funções do cargo, exigem no seu desempenho, análises de natureza complexa bem como a busca de soluções criativas para problemas novos com grande autonomia de ação.

Fator:

ENGENHEIRO IV

Instrução:

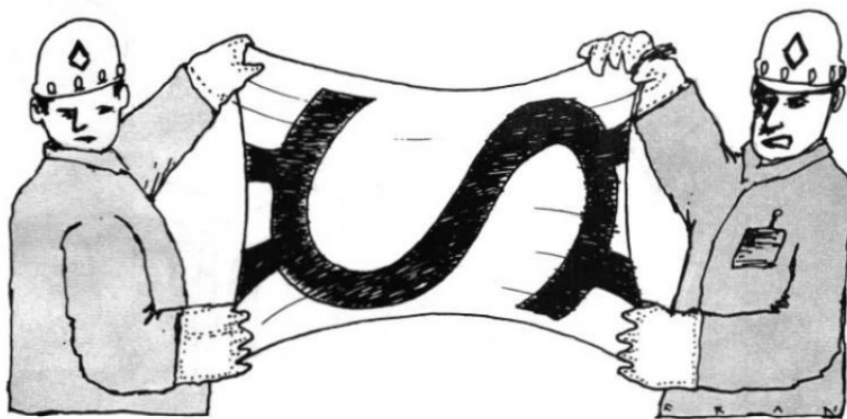
— Instrução idêntica a de Engenheiro II, acrescida de curso de especialização a nível de pós-graduação (mestrado ou doutorado), realizado no exterior e visita técnica a instalações de petróleo no exterior.

Experiência:

— O cargo exige para seu desempenho experiência na Empresa acima de 12 anos.

Responsabilidade por Decisões ou Recomendações:

— As decisões ou recomendações formuladas no desempenho de funções inerentes ao cargo têm como premissa básica normas e recomendações gerais, requerendo ampla interpretação e grande discernimento para correlação de dados.



Dificuldade das Atribuições:

— As tarefas que integram as funções do cargo, trabalhos de concepção para fixação de métodos, diretrizes, instruções e estabelecimento de normas e standards de engenharia, com ampla e absoluta autonomia.

Fator:

ENGENHEIRO V

Instrução:

— Acrescida da instrução correspondente de Engenheiro IV, notória especialização técnica ou experiência notável em área gerencial. A avaliação deverá ser feita por integrantes do cargo de Engenheiro V.

Experiência:

— O cargo exige para seu desempenho experiência na Empresa acima de 12 anos.

Responsabilidade por decisões ou recomendações:

— As decisões ou recomendações formuladas no desempenho de funções inerentes ao cargo têm a natureza de consultoria de alto nível, com pareceres criativos e originais.

Dificuldade das atribuições:

— As tarefas que integram as funções do cargo constituem os pareceres com recomendações para solução de problemas de grande relevância para a Empresa e para a sociedade. O cargo pode ser exercido em comissões, tem ampla e absoluta autonomia e grande credibilidade.

7 — CARREIRA GERENCIAL

A Empresa deve recrutar seus gerentes nas carreiras de profissionais e como derivação da carreira de engenharia ou de outros profissionais deve ser criada a "carreira gerencial".

A carreira gerencial está associada à função gerencial e como tal deve ser estruturada.

7.1. — Título e descrição (especificação) dos cargos

A carreira de gerente deve ser constituída dos seguintes cargos: Supervisor Interino, Supervisor Junior, Supervisor Senior e Gerente Executivo Junior, Gerente Executivo Senior e Superintendente Executivo Adjunto e Superintendente Geral.

No início, a carreira gerencial tem o caráter de supervisão e o ocupante da função, tem suas atribuições e responsabilidades limitadas respectivamente: pelo conteúdo de manuais e instruções sem grande autonomia de desempenho e nos estatutos e código de ética da profissão. A partir do cargo de "Gerente Executivo Júnior" as atribuições e responsabilidades do ocupante da função já apresentam o caráter de confiança e são mais amplas em face da identificação dos interesses da Empresa com os interesses que o ocupante da função deve representar e defender. O Gerente Executivo toma suas decisões com grande autonomia, nos limites do cargo e de sua procuração, obriga a Empresa e responde por seus atos e está sujeito a avaliação de desempenho específica com base nos resultados obtidos.

A política salarial dos ocupantes de função de confiança deve ser desvinculada da política salarial geral da Empresa e ser negociada direta-

mente com o grupo/associação que represente a categoria.

7.2 — Plano de Carreira Gerencial e remuneração/gratificação

O desenvolvimento e evolução da carreira gerencial deve estar previsto em normas de preenchimento e permanência nas funções, de forma a assegurar dinamismo e vitalidade na direção e comando da Empresa.

A carreira gerencial como derivação de uma carreira tronco deve ter pontos de contato de modo a assegurar o vínculo necessário entre as carreiras principal e gerencial, e propiciar um desenvolvimento harmônico. Vamos chamar estes pontos de contato de "pré-requisitos".

SUGESTÃO:

SUPERVISOR — Profissional II, 2 (dois) anos de experiência neste cargo e treinamento corporativo interno específico.

GERENTE EXECUTIVO — Profissional III, 2 (dois) anos de experiência como supervisor e treinamento específico interno e externo.

SUPERINTENDENTE — Profissional IV, 4 (quatro) anos de experiência como Gerente Executivo e treinamento externo e no exterior. A designação de um cargo da carreira gerencial para uma função (de supervisão ou de confiança) deve obedecer a critérios de adequação entre o cargo e a especificação das atribuições previstas no organograma da Empresa para este posto de comando.

— A Gratificação de Função está prevista para o exercício de gerência de supervisão e o seu valor deve guardar correspondência com a responsabilidade da função e poderá ser negociada nos acordos coletivos com os sindicatos.

— A Remuneração Global deve ser negociada diretamente com a representação dos profissionais detentores destas funções, com base em pesquisa de mercado e sem interferência dos sindicatos.

OBS.: As vagas para os cargos de gerência com natureza de função de confiança devem ser aprovadas pela Diretoria Executiva da Empresa.

8 — CARREIRA TÉCNICA ESPECIALIZADA

Deve ser implantada a carreira técnica especializada como estratégia para motivação e incentivo aos profissionais com acentuada vocação técnica, evitando desta maneira viés de se perder muitas vezes um bom profissional técnico e não ganhar um bom gerente, como vem ocorrendo atualmente.

8.1 — Título e descrição (especificação) dos cargos e gratificação. A carreira poderá ser constituída dos seguintes cargos:

Técnico Superior Especializado em (1) Junior; Técnico Superior Especializado em (1) II; Técnico Superior Especializado em (1) III e Técnico Superior Especializado em (1) Senior.

O Técnico Especializado deverá desempenhar funções especializadas de parecer, consultas, seleção e interpretação de normas técnicas de dificuldade adequada ao seu grau de especialização conforme a "Especificação do Cargo" prevista.

O desenvolvimento e evolução da carreira técnica se dará mediante reconhecimento pela comunidade técnica, avaliação da especialização através de títulos universitários, secundado pela experiência especializada e geral e vagas existentes.

Os cargos da carreira especializada percebem gratificação que deverão guardar equivalência com a carreira gerencial.

Sugestão para equivalência de gratificação:

— Técnico Superior Especializado Júnior — Supervisor Senior

— Técnico Superior Especializado II — Gerente Executivo Junior

— Técnico Superior Especializado III — Gerente Executivo Senior

— Técnico Superior Especializado Senior — Superintendente Adjunto

NOTA: (1) Calderaria, Máquinas Elétricas, Craqueamento, Destilação, Instrumentação Digital etc.

9 — CONCLUSÃO

A elaboração final do "Plano de Cargos e Salários" é da competência da Empresa, que inclusive deverá descer a detalhes de forma a tornar os planos aplicáveis à realidade da Empresa.

A prudência recomenda que após a elaboração pela Empresa dos Planos de Cargos e Salários, esta os submeta à comentários das entidades representativas dos profissionais, antes de sua implantação.

Todos os associados da AEPET que tiverem alguma contribuição à Carreira Técnica ou mesmo alguma crítica aos documentos já apresentados poderão encaminhar suas idéias para a sede da Associação: Rua Senador Dantas, 75, sala 1801.

CARGO	
Gratificação de Função	
Supervisor Interino	Setor
Supervisor Junior	Setor e Divisão "Local"
Supervisor Senior	Divisão "Local"
Remuneração Global	
Gerente Executivo Junior	Divisão "Local" e na "Sede"
Gerente Executivo Senior ..	Divisão na "Sede" e Superintendente Adjunto "Local"
Superintendente Executivo Adjunto ...	Superintendente Geral (órgãos regionais, Departamentos, Serviços)
Superintendente Adjunto na Sede e cargos em comissão.	
Superintendente Geral .	Algumas funções nominadas pela Diretoria Executiva.

Ainda a carreira técnica

Em 1986 foi constituído, no CENPES, um Grupo de Trabalho para apresentar proposta com o intuito de melhorar o reconhecimento da Companhia em relação aos profissionais de conhecida competência e especialização. Participaram do GT: Francisco José Martínez Concha, Hosam Ahmed Abdallah Abdel Rehim, Stênio de Assis Teixeira Sandra, Euclides José Bonet, Sylvio Lopes Júnior. É mais um documento para discussão pelos associados que estamos divulgando pela sua oportunidade; que juntamente com o publicado em boletim anterior, serve de subsídio para novas sugestões aos associados, bem como para o SEREC considerar em sua proposta.

I — Filosofia básica da criação da Categoria de Especialistas

Considerando-se o CENPES como uma fábrica de tecnologia, detecta-se facilmente o seu corpo técnico, constituído por 640 profissionais de nível superior, como o seu maior patrimônio. E o corpo técnico que transforma as informações que entram no CENPES (matérias primas) em laudos, projetos, patentes, procedimentos ou normas técnicas (produtos), logo deve ser mantido motivado para produzir bem e aumentar os seus conhecimentos técnicos.

No ambiente do CENPES existe, em paralelo a estrutura formal, uma estrutura informal que é amplamente utilizada de uma forma intuitiva pelos técnicos no desenvolvimento de seus projetos. Cada técnico sabe a quem deve recorrer para obter informações confiáveis sobre certas áreas de conhecimento. Estas pessoas aceitas como referência surgiram espontaneamente no meio do corpo técnico, constituindo-se os especialistas do CENPES.

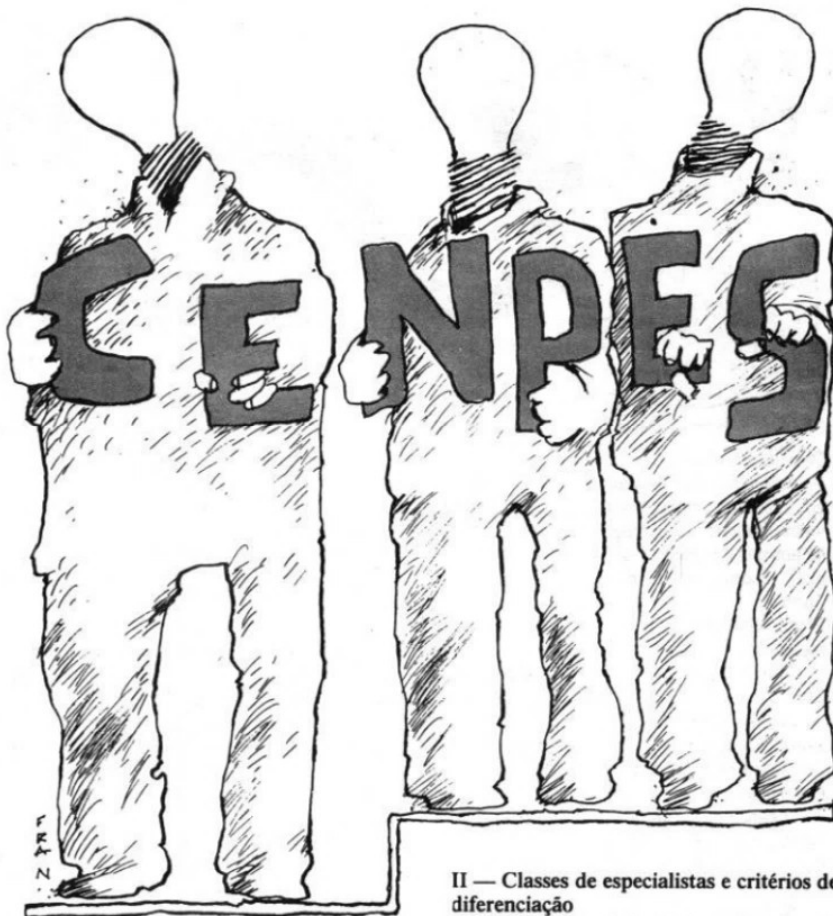
Levando-se em conta que a evolução tecnológica que estamos vivendo exige o domínio profundo de diversas áreas, o ideal é que o CENPES possua no seu corpo técnico um grande número de especialistas com grande capacidade técnica.

Não se conhece, no entanto, uma forma garantida que permita criar especialistas, porém pode-se criar um meio favorável à evolução de técnicos de talento. Para que isto ocorra, a instituição deve proporcionar ao profissional um sentimento de progresso de sua carreira e o sentimento de que ele é parte ativa nas decisões de sua área.

Com base no dito acima, o ET adotou as seguintes premissas básicas na elaboração das sugestões que serão apresentadas adiante:

1 — Qualquer esquema de benefício adotado deve-se estender a uma parcela significativa do Corpo Técnico do CENPES, e todos devem ter possibilidade de acesso a este benefício. Caso contrário, apenas um pequeno grupo de "eleitos" será beneficiado e o esquema estará fadado ao fracasso, como fator de motivação, em função da excessiva dificuldade de acesso a este grupo.

2 — O reconhecimento da competência de um técnico deve ser acompanhado do reconhecimento de um direito deste técnico de participar ativamente do processo de tomada



II — Classes de especialistas e critérios de diferenciação

Os profissionais de nível superior quando são admitidos na Empresa, em especial no CENPES, ou já possuem alguma experiência, ou passam um período de alguns anos sendo treinados para executar uma determinada tarefa.

Após este período de aquisição de conhecimentos, o profissional pode, em alguns casos, seguir uma linha gerencial ou, como acontece com a grande maioria, continuar adquirindo experiência na área técnica.

Dentro da área técnica o profissional pode aprofundar-se numa área restrita de conhecimentos, tornando-se um especialista no assunto, ou passar a ampliar a sua área de interesse, atuando como um coordenador de área (Figura). Esta evolução profissional é denominada neste trabalho "carreira de especialista", e tanto os especialistas como os coordenadores são denominados genericamente como especialistas.

Na carreira gerencial o profissional segue uma linha parecida com a do coordenador, dando ênfase aos conhecimentos gerenciais.

Os profissionais incluídos na carreira de especialista serão enquadrados em três categorias: A, B e C. Podendo ser denominadas também como: Júnior, Senior e Pleno.

Propõe-se para o profissional da categoria C "status" semelhante a um chefe de divisão do CENPES; para o da categoria B "status" semelhante a chefe de setor; para o da categoria A não há correspondência com cargo de chefia, sendo, porém pré-requisito para o acesso às categorias superiores.

Entende-se por "status" semelhante a um determinado nível de chefia:

— Ter acesso ao mesmo nível de informação disponível ao ocupante de um cargo de chefia correspondente.

— Perceber gratificação equivalente a do nível de chefia correspondente.

— Ser chamado para participar de reuniões em que participem ocupantes de cargos de chefia correspondentes, sempre que sejam abordados assuntos que tenham implicações técnicas.

de decisões que afetem sua área de atuação, atendendo-se, desta forma, ao item primeiro da DS-05/86. No entanto, deve ser prerrogativa do técnico abrir mão deste direito, já que não é obrigatório que a aspiração de um técnico de reconhecida competência seja participar ativamente deste processo.

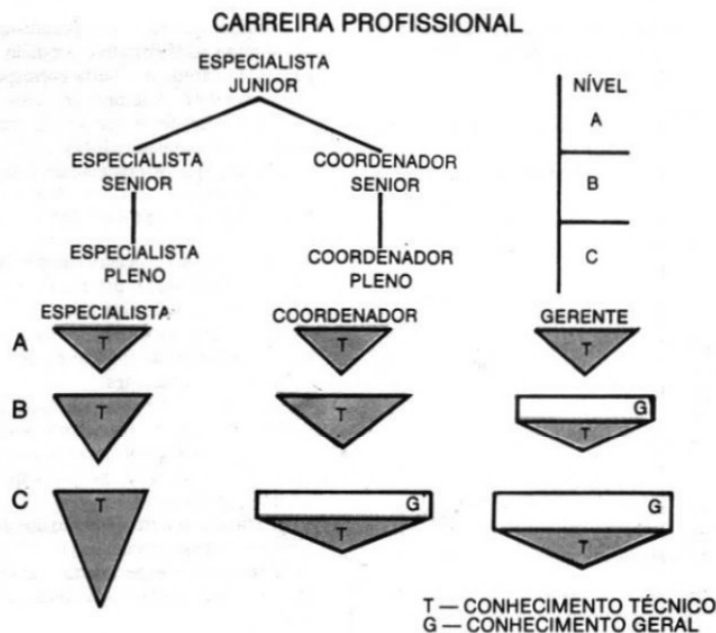
3 — O reconhecimento da competência de um técnico deve ser acompanhado de ações que permitam o seu contínuo desenvolvimento e a absorção de sua competência pela instituição. Desta forma, os técnicos novos devem trabalhar sob a supervisão de técnicos experientes, que atuarão como orientadores.

4 — O reconhecimento da competência de um técnico não deve ser prerrogativa única das chefias, mas sim do Corpo Técnico como um todo, incluindo-se as chefias. É fundamental que este reconhecimento venha apenas formalizar uma situação de fato, amplamente consagrada no meio técnico em geral.

Dentro destas premissas, é pensamento do GT que a forma mais adequada de reconhecimento do desempenho técnico, dentro dos limites de competência do CENPES, seria a adoção de um esquema de Carreira Paralela, constituída de diversos níveis de graduação, livre, no entanto, do aspecto de remuneração salarial. Esta solução teria a vantagem de, no caso de ser adotada a Carreira Paralela remunerada na Empresa, permitir sua aplicação imediata ao CENPES, adicionando-se apenas os níveis de remuneração.

A simples implantação da carreira já seria um fator de motivação, pois haveria o reconhecimento público dos especialistas nas suas diversas categorias, e seria aberta a possibilidade de sua participação, sob a forma de consultoria ou assessoria, das decisões do CENPES.

É importante lembrar que a carreira de especialista se pode tornar um fator negativo caso seja administrada de forma inconveniente. Nenhum técnico sentir-se-á motivado por estar enquadrado numa carreira desmoralizada.



— Ter o mesmo nível de acesso a instâncias superiores do que os ocupantes de cargos de chefia correspondentes.

— Ter o mesmo nível de representação do que os ocupantes de cargo de chefia correspondente.

— Ter acesso às mesmas facilidades de escritório (sala, secretária, arquivos, telefone etc) do que os ocupantes de cargo de chefia correspondente.

A categoria de especialistas A, ou Júnior, será constituída de profissionais de reconhecida competência numa área de atuação restrita, cujo desempenho o torna ponto de referência em seu setor, divisão ou CENPES.

Os componentes da categoria B serão os profissionais de reconhecida competência em sua área e áreas correlatas, cuja experiência permita que hajam como coordenadores de projetos que envolvam uma gama ampla de conhecimentos técnicos e que se torna ponto de referência a nível de CENPES ou Empresa numa área ampla do conhecimento técnico (Coordenador Senior). Incluem-se nesta categoria também técnicos de Área de atuação restrita, cuja excelência técnica os tenha projetado a nível de reconhecimento nacional em sua área de atuação (Especialista Senior).

A categoria C será constituída por profissionais de ampla visão técnica dos problemas do CENPES e da Empresa em geral, cujos conhecimentos, experiência, e espírito de liderança os tornem aptos a coordenar projetos de natureza multidisciplinar de alta complexidade (Coordenador Pleno). Incluem-se também, nesta categoria, profissionais cuja excelência técnica os tenha projetado a nível de reconhecimento internacional em sua área de atuação (Especialista Pleno).

Dentro deste espírito, entende-se que o profissional da categoria C participará do processo de tomada de decisão predominantemente a nível de Superintendência, o da categoria B a nível de Divisão e o da categoria A a nível de Setor.

III — Critérios para o ingresso na Categoria de Especialistas

Salientando-se o caráter, subjetivo da estrutura da carreira de especialistas, podem ser estabelecidos os seguintes critérios:

a) Quanto ao currículo

- cursos de aperfeiçoamento
- cursos de mestrado
- cursos de doutoramento
- trabalhos publicados na especialidade
- relatórios técnicos
- normas técnicas
- patentes

— participação em programas especiais de treinamento destinados a sua atividade (programas de transferência de tecnologia, treinamentos e estágios, no exterior)

b) Quanto à experiência

- trabalhos interdisciplinares
- experiência em assuntos complexos
- experiência na coordenação de trabalhos
- experiência docente em cursos de aperfeiçoamento ou de pós-graduação da Empresa ou externos
- organização de encontros técnicos
- organização de congressos, simpósios etc
- participação, como conferencista, de congressos, simpósios etc
- participação de bancas examinadoras de teses
- tempo de atividade efetiva na especialidade
- trabalhos executados na sua atividade (projetos, estudos etc)
- trabalhos de consultoria dentro e fora da Empresa

c) Quanto à estatura profissional

- conceituação do profissional entre seus pares
- conceituação do profissional entre os colegas de outras áreas, que utilizam o seu conhecimento ou já participaram de trabalhos conjuntos
- conceituação do profissional entre os colegas de outros órgãos da Empresa, ou entre pessoas pertencentes a companhias para as quais o CENPES presta serviços (projetos ou assessorias técnicas)

IV — Processo para a indicação, avaliação e nomeação dos especialistas

a) Indicação

O profissional pode ser indicado para a carreira de especialistas pelas chefias imediatas, pelos coordenadores de área/projetos, por outro especialista ou por seus pares. Esta indicação deve ser feita através de um documento onde constem os motivos que a suportam.

A indicação não é condição suficiente para aprovação do profissional, qualquer que seja a fonte de identificação.

É importante que todas as indicações sejam feitas levando em conta os requisitos básicos para a futura avaliação do profissional, não tornando leviano o processo ora referido.

b) Avaliação

Como os critérios para a carreira de especialistas são, na sua maioria, muito subjetivos, a avaliação deve ser feita por uma co-

missão composta por profissionais da categoria B. Esta comissão deve ser constituída por dois representantes da área do examinando, dois de outras áreas e por um membro indicado pela Superintendência, também especialista B da mesma área, num total de 5 membros.

No processo de avaliação, a comissão ouvirá a fonte de indicação, discutindo, com base nos critérios, a sua justeza e propriedade.

Após a aceitação da indicação, a comissão avaliará os conhecimentos do profissional através do seu currículo, levando em consideração que o currículo não é fator determinante na aprovação, mas traçará o perfil do candidato quanto à especialidade a que se dedica. Os conhecimentos em outras áreas pode demonstrar ou não a desenvoltura com outros problemas.

A comissão ouvirá os colegas do profissional e os de outras áreas que já tenham trabalhado com ele, para avaliar o reconhecimento da sua competência. Esta consulta poderá ser através de documentos escritos ou de entrevistas, podendo ser, inclusive, sigilosa. Este procedimento subjetivo é necessário para levantar a estatura profissional do candidato, e certamente o bom senso será o fator preponderante na análise.

Nos casos em que o profissional demonstre o desejo de interagir com a comissão, esta poderá ouvi-lo para avaliar sua posição quanto à sua especialidade e a instituição.

Caso o parecer seja favorável, a comissão elaborará o documento de aprovação contendo as recomendações e relação dos pontos levantados. Este documento será usado para a nomeação e como referência para outras avaliações desse profissional.

A comissão pode, durante a fase de avaliação, concluir que o profissional não deve ser recomendado para a carreira, mas cabe a ela durante a entrevista explicar suas razões e discuti-las. O documento elaborado deve mostrar os pontos positivos do candidato e as razões da negativa da comissão.

É importante que o parecer da comissão seja soberano e seus documentos imperecíveis.

Os especialistas devem sofrer avaliações periódicas, podendo progredir ou regredir na carreira. Caso a sua especialidade seja extinta na Empresa ou tenha perdido o reconhecimento da sua competência, o profissional poderá ter a sua exclusão do quadro de especialistas solicitada pela comissão.

A comissão não deve ser constituída por membros permanentes. A sua renovação deve ser anual por indicação dos especialistas mais graduados na carreira. O membro indicado pela Superintendência poderá ou não ser renovado.

c) Nomeação

O profissional indicado e recomendado pela comissão será nomeado especialista pelo Superintendente e assim incluído no quadro de especialistas.

Caberá ao Superintendente a exclusão do quadro de especialistas dos profissionais indicados para tal pela comissão.

Sempre que o Superintendente não acompanhar o parecer da comissão, deverá fazer constar no processo as razões que o levaram a essa posição.

V — Implantação da carreira de especialistas

Como a administração da carreira de especialista deve ser exercida por uma comissão constituída principalmente por profissionais da categoria B, é necessário criar regras para a implantação inicial da carreira.

Deve ficar claro que estas regras são apenas para a implantação. Durante a manu-

tenção da carreira não deve haver estabelecimento de vagas para as categorias, sendo as nomeações função, apenas, das comissões e do Superintendente.

O início da implantação deve ser feito através da indicação, pelo corpo técnico, dos profissionais mais destacados em cada área, observando-se os critérios descritos no item III. As indicações devem ser feitas através de eleições por divisão, podendo ser setoriais em alguns casos, e devem contemplar, no máximo, 40% do efetivo do setor. Estes serão os primeiros profissionais da categoria A, sujeitos a uma reavaliação posterior por uma comissão.

Os profissionais indicados, observando os critérios do item III e as descrições das classes de especialistas constantes no item VI, escolherão, dentre eles, os especialistas que devem ser enquadrados na categoria B (B ou C, pois ainda não existe a categoria C). O efetivo desta categoria B não deve exceder 12% do corpo técnico.

Uma vez formada a categoria B, deve ser implantada uma comissão de avaliação nos moldes descritos no item IVb, que indicará os profissionais da categoria B que devem ser enquadrados na categoria C. A categoria C deverá ser constituída inicialmente por no máximo 2% do corpo técnico.

Após o preenchimento das categorias B e C, devem ser implantadas em torno de 6 comissões de avaliação (item IVb), que terão um prazo de um ano para reavaliar o restante das indicações iniciais para a categoria A.

Os nomes recomendados pelas comissões serão encaminhados ao Superintendente para a sua nomeação, conforme o item IVc.

VI — Atuação dos especialistas

a) Categoria A

— Manter atualizados os seus conhecimentos na área de atuação.

— Participar eventualmente como docente nos cursos de formação da Empresa.

— Zelar pelo desempenho técnico de sua área.

— Zelar pela atuação do pessoal que porventura lidere.

— Participar, sempre que solicitado, do planejamento de uma linha de trabalho que envolva a sua área.

— Sugerir e promover práticas de otimização de métodos para o aumento de qualidade dos serviços executados.

— Assessorar, quando solicitado, a chefia do seu setor nos assuntos de gerência técnica.

— Orientar a formação de futuros especialistas em sua área.

b) Categoria B

— Todas as atuações correspondentes à categoria A.

— Tomar parte, quando convocado, da comissão de avaliação de todas as classes de especialistas.

— Coordenar tecnicamente trabalhos de natureza multidisciplinar ou de grande vulto em sua área.

— Zelar pelo entrosamento técnico entre as áreas de atuação do CENPES, evitando duplicação de esforços.

— Zelar pela respeitabilidade do quadro de especialistas.

— Manter atualizado o cadastro de especialistas do CENPES.

— Assessorar, quando solicitado, a chefia da sua divisão nos assuntos de gerência técnica, tais como:

- planejamento das linhas de pesquisa
- aumento da capacitação técnica do pessoal
- levantamento das necessidades de recursos materiais
- levantamento das necessidades de recursos humanos

— Assessorar, caso solicitado, a DIPLAT na avaliação dos projetos de pesquisa de sua área de atuação.

c) Categoria C

— Todas as atuações correspondentes às categorias A e B.

— Agir como consultor técnico do CENPES e da Companhia na sua área de atuação.

— Representar o CENPES nos grupos de trabalho para o estudo de problemas técnicos interdepartamentais.

— Representar o CENPES na sua área de atuação, em congressos, conclaves, visitas técnicas, etc.

— Assessorar, quando solicitado, a Superintendência nos assuntos de gerência técnica, tais como:

- consolidação do PDRH
- adequação do orçamento às linhas de pesquisas

— prioridades entre as linhas de pesquisas

— Assessorar, caso solicitado, a DIPLAT no levantamento dos prognósticos tecnológicos.



VII — Formas de reconhecimento a que farão jus os especialistas

A própria implantação da carreira de especialista será a melhor forma de reconhecimento para os técnicos. Caso as chefias venham a utilizar os especialistas lotados nas suas áreas como consultores ou assessores, a motivação para todo o corpo técnico, e em especial para os especialistas, será muito maior.

Além dessa ação global, devem ser implantados os seguintes procedimentos, como forma de reconhecimento e valorização dos especialistas:

— divulgação de um cadastro contendo os nomes dos especialistas e as áreas nas quais podem dar consultoria.

— facilitar a participação dos especialistas em congressos, seminários e cursos na sua área.

— planejar os trabalhos de modo que o especialista tenha tempo disponível para estudos e cursos.

Categorias B e C

— considerar o especialista em pé de igualdade com ocupantes de cargos de chefia para efeito de promoção.

— fornecer aos especialistas assinaturas de periódicos e publicações técnicas, em número limitado.

— providenciar para os especialistas o mesmo suporte administrativo prestado aos ocupantes de cargos de chefia correspondentes (sala, secretária, telefone, arquivos, etc...)

— dar prioridade de acesso aos recursos de informática aos especialistas

— permitir que os especialistas, para o bom desempenho de suas atividades, assinem RTT's, xerox, NSM's e ASM's.

— assegurar aos especialistas o mesmo nível de informação que o prestado aos ocupantes de cargos de chefia equivalentes.

— assegurar ao especialista o mesmo nível de acesso a instâncias superiores usufruído pelas chefias equivalentes.

— convidar os especialistas para participar de reuniões em que participem ocupantes de cargos de chefia correspondentes, sempre que sejam abordados assuntos que tenham implicações técnicas.

— providenciar o treinamento dos especialistas em assuntos gerenciais.

— fornecer aos especialistas cartões profissionais onde conste a sua condição de especialista.

Caso, em qualquer época, haja remuneração da atividade de especialista, esta deverá ser sob forma de gratificação, não sendo parte do salário do técnico.

Aspirações do Corpo Técnico do CENPES

No processo de consulta mencionado no item I, surgiram diversas sugestões, cuja recorrência permite caracterizá-las como aspirações do Corpo Técnico do CENPES, devendo ser consideradas para adoção dentro do contexto de motivação do Corpo Técnico, embora nem todas se enquadrem no espírito da OS-05/86. As principais sugestões são as seguintes:

1 — A criação da Carreira Paralela gratificada para especialistas é a forma correta de premiar a competência profissional.

2 — O estilo participativo de gerência, em todos os níveis, deve ser institucionalizado no CENPES, embora se reconheça que em muitos setores e divisões este estilo já seja adotado, a critério do ocupante do cargo de chefia.

3 — A prioridade dada a ocupantes de cargos de chefia para efeito de promoção é fator de desestímulo para o Corpo Técnico. Os ocupantes de cargos de chefia já são premiados pelo fato de perceberem remuneração adicional.

4 — A participação em cursos de aperfeiçoamento, cursos de pós-graduação, congressos internacionais, estágios no exterior, etc..., são importantes fatores de estímulo ao Corpo Técnico.

5 — O reconhecimento da função de coordenador de projeto, grupo ou área, acompanhado de remuneração e com algum grau de autonomia gerencial e aspiração do Corpo Técnico.

6 — Os ocupantes de cargo de chefia, principalmente de chefia de setor, devem ser técnicos com bom conhecimento da área em que atuam.

Bibliografia Consultada

— *Premissas básicas e minuta de norma para o "Quadro de Especialistas" (1978).*

— *Especificação dos cargos de nível superior (Químico de Petróleo, Geólogo, Engenheiro de Processamento).*

— *"Uma Aplicação de Metodologia MDS para Identificação De Critérios Subjacentes No Julgamento De Padrões Profissionais", Moyses Aron Pluciennik — Ciência e Cultura, 35(3), março de 1983.*

— *"Reorienting An Industrial Research Laboratory", Robert L. Hirsch — Research Management, 27, January-February 1986.*

— *Exxon's Salary System — For U.S. Dollar-Paid Executive, Managerial, Professional and Technical Employees.*

AEPET reivindica participação nos resultados

A Associação dos Engenheiros da PETROBRÁS (AEPET) encaminhou, no último dia 15, ao presidente da PETROBRÁS, Alfeu de Melo Valença, aos superintendentes e aos diretores da Companhia um informativo distribuído pela Vale do Rio Doce sobre participação nos resultados da empresa. Ao final, a AEPET ressalta que medida similar, se adotada pela PETROBRÁS, levaria a um incentivo no aumento da produtividade dos empregados. Transcrevemos o trecho do fax encaminhado pela diretoria da AEPET e o documento da Vale do Rio Doce. O SEREC informou que a PETROBRÁS está em contato com a Vale do Rio Doce examinando a questão.

Rio de Janeiro, 15 de maio de 1991.

Ilmo. Sr.
Superintendente do SEREC
ARI CARDOSO

"Estamos enviando cópia do Informativo 04/91 distribuído pela Vale do Rio Doce em 14/05/91, aos seus empregados, com o título "PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS COMPROMISSO CUMPRIDO".

Acreditamos que a direção da PETROBRÁS possa implementar uma solução similar à da Vale, de forma a minorar as dificuldades pela qual passam os empregados da Companhia, incentivando a participação na busca de aumento de produtividade, redução de custos e modernização administrativa.

DIRETORIA DA AEPET"

**Participação nos resultados
Compromisso cumprido**

Informativo 04/91

Uma característica que tem marcado a Administração da Vale é a luta por itens que ela considera da maior importância, tais como: aumento da produtividade, redução de despesas, modernização administrativa.

Tudo isto assume maior sentido se o resultado daí proveniente for observado pelo empregado no seu dia-a-dia.

É intenção desta Administração distribuir parte deste resultado aos empregados.

A primeira prova concreta deste discurso está sendo colocada em prática neste momento. O resultado do 1º trimestre, já amplamente divulgado, permitiu que a Vale adquirisse junto ao acionista majoritário — o Governo Federal — o direito de efetuar esta distribuição.

Comunicamos portanto a aprovação da participação nos resultados vinculados aos ganhos de produtividade do 1º trimestre, para os empregados com contrato em vigor na data de hoje, sob duas formas distintas.

a — 1,8 salário para cada empregado, da seguinte maneira:

- 1 salário em 24/05/91
- 0,8 salário em 20/06/91

Considera-se salário a soma do salário de tabela com a gratificação de função e pro tempore.

b — Cr\$ 120.000,00 para cada empregado, independente do cargo que ocupa, divididos em quatro parcelas, da seguinte maneira:

- Cr\$ 30.000,00 em 20/06/91
- Cr\$ 30.000,00 em 19/07/91
- Cr\$ 30.000,00 em 20/08/91
- Cr\$ 30.000,00 em 20/09/91

Estes pagamentos têm caráter excepcional, e não se vinculam aos salários para efeitos regulamentares ou legais (Constituição Federal Art. 7º, XI).

Esta filosofia será mantida daqui para frente.

Pelo exemplo mostrado neste informativo, estamos certos que todos estarão estimulados a participarem mais ativamente de todo este processo, através de um maior esforço para o aumento da nossa produtividade e para a diminuição dos nossos custos.

Tal prática poderá vir a ser repetida no 3º trimestre, especialmente se os resultados do 2º trimestre forem igualmente favoráveis.

A participação dos empregados nos resultados da Empresa sob a forma de prêmios está em suas mãos, através da sua dedicação e do seu trabalho.

Rio de Janeiro, 14 de maio de 1991
Superintendência de Recursos Humanos — SUMAN
Superintendência de Comunicação Empresarial e Serviços — SUCEM

SEREC esclarece sobre participação nos lucros

O Superintendente do Serviço de Recursos Humanos da PETROBRÁS, Ari Matos Cardoso, encaminhou à AEPET um documento sobre Participação nos Lucros da empresa informando que desde 1988 é proibido conceder PL aos empregados. Eis o documento do SEREC na íntegra:

"À ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS (AEPET)

1. Em resposta ao expediente em epígrafe, esclarecemos a V.Sa. que o pagamento de Participação nos Lucros foi proibido às empresas estatais pelo Decreto-Lei 1971, de 30.11.82, alterado pelo Decreto-lei 2100, de 29.12.83 e regulamentado pelo Decreto 89253. Posteriormente, em 22.07.88, por força da Exposição de Motivos 139/88 do Ministério da Fazenda, foi convocada a Assembléia-Geral Extraordinária de Acionistas da PETROBRÁS que determinou a proibição de conceder, entre outras vantagens, a PL aos empregados admitidos a partir de então.

2. Consoante decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em dissídio coletivo de 1988, a PL foi estendida aos admitidos até 27.08.88. Essa data foi mantida nos Acordos Coletivos de setembro/89 e setembro/90.

3. A PETROBRÁS tem mantido, nos últimos Acordos Coletivos, cláusula que garante a extensão da PL e outras vantagens aos novos empregados, desde que não haja impedimento legal.

4. No entanto, a legislação que restringe a extensão das citadas vantagens continua em vigência e especificamente, com relação à PL, embora prevista na atual Constituição, o assunto ainda carece de regulamentação."

Atenciosamente,

Ari Matos Cardoso
Superintendente do Serviço
de Recursos Humanos

URP em análise

Muitos associados têm procurado a AEPET na tentativa de obter informações sobre o pagamento da URP de abril e maio de 1988 e de fevereiro de 1989. A entidade não possui nenhuma informação nova, diferente do que vem sendo divulgado pelos Sindicatos de Petroleiros, sobretudo o de Campinas. Obtendo uma cópia da ação dos advogados de Campinas, a AEPET encaminhou o assunto ao nosso advogado Júnio Torres para uma análise mais detalhada, que publicaremos em breve.



Ação pela irredutibilidade salarial

A AEPET e o Partido Socialista Brasileiro (PSB) ajuizaram no dia 6 de maio último uma Ação Direta de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal (STF) com alvo nos artigos 8º e 13º da Lei nº 8178 de 1º de março de 1991 que reajustam os salários em vigor.

O principal argumento usado é o de que a

Constituição, quando no inciso VI do seu artigo 7º, assegura a irredutibilidade dos salários e tem a inegável intenção de assegurar a irredutibilidade do poder aquisitivo e não do ilusório valor nominal do salário.

A Associação foi orientada, nesta iniciativa,

pelo advogado Júnio Torres, que advertiu para a necessidade de não se celebrar Acordo Coletivo que implique na redução do salário real, sem a inclusão da necessária ressalva. Segundo informações do advogado do PSB em Brasília a Ação foi distribuída ao ministro Mário Veloso.

O que diz a Constituição

A ação baseia-se no artigo 7º, incisos VI e IV da Constituição. Diz o artigo 7º:

"São DIREITOS dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI — IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo"

É dito na ação: "Quando a Constituição alude a "irredutibilidade do salário" é por demais evidente o seu propósito de proteger o poder aquisitivo do salário e não o ilusório valor nominal do salário. Com efeito,

em conjuntura econômica de inflação alçada a índices elevadíssimos, o valor nominal do salário pode ficar, mês a mês, defasado, de modo insustentável, em relação ao poder aquisitivo inicial do salário.

Mostra-se de fundamental importância ter em conta que o conceito "Poder Aquisitivo do Salário" acha-se incorporado ao texto e ao contexto lógico e sistemático da Constituição de 1988, porquanto ela prescreve, no inciso IV do mesmo artigo 7º: "

IV — Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender

as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".

Prosegue a ação: "Logo, quando se coloca em discussão o conceito constitucional "Irredutibilidade do Salário", o que se põe em exame é o conceito constitucional "Irredutibilidade do Poder Aquisitivo do Salário".

URGENTE



AEPET convoca para reunião extraordinária

A diretoria da AEPET está convocando os associados para participarem de uma reunião ampliada a ser realizada no próximo dia 20, às 18h, no Clube de Engenharia (Avenida Rio Branco 124, Auditório do 22º and.)

PAUTA: Discussão dos pontos de negociação na Campanha Salarial dos Petroleiros.

ATENÇÃO

Ministro examina ação

O Ministro Carlos Velloso do Supremo Tribunal Federal requisitou informações ao Congresso Nacional e a Presidência da República sobre a inconstitucionalidade de salários. A ação ajuizada pela AEPET e pelo Partido Socialista Brasileiro ingressou na Justiça no início de maio e o despacho do juiz foi publicado no Diário de Justiça do último dia 28.

Para a entrada em ação direta de inconstitucionalidade no STF, o artigo 103, inciso VIII da Constituição Federal, determina a necessidade de partido político com representação no Congresso Nacional. Pela importância de agilização do processo procuramos o presidente nacional do PSB, Deputado Jamil Haddad que se prontificou de imediato, dando encaminhamento ao assunto.

ADIn. 500-6-DF

Reqtes.: Associação dos Engenheiros da Petrobrás — AEPET e outro (Adv.: Carlos Roberto Siqueira de Barros e outros). Reqdos.: Presidente da República e Congresso Nacional.

Despacho: — Vistos. A ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS — AEPET e o PARTIDO SOCIALISTA BRASILEIRO —

PSB, com base nos arts. 102, I, "a", e 103, VIII e IX, da Constituição Federal, propõem ação direta de inconstitucionalidade das normas contidas nos arts. 6º e 13 da Lei nº 8.178, de 01.03.91, "que estabelece regras sobre preços e salários e dá outras providências". Alegam que os dispositivos impugnados contrariam "a garantia da irredutibilidade do poder aquisitivo dos salários, consagrada no art. 7º, inc. VI, da Constituição".

Isto posto, decido.

Verifico que não há pedido de medida cautelar. Por isso, determino que sejam requisitadas, de logo, informações ao Congresso Nacional e ao Sr. Presidente da República, que deverão ser prestados ao prazo de trinta dias (RI/STF, art. 170 e §§).

Publique-se.

Brasília, 16 de maio de 1991.

Ministro CARLOS VELLOSO
Relator

Aposentados em defesa da Petrobrás

Acatando, prontamente, com exemplar solidariedade à solicitação da Associação dos Engenheiros da Petrobrás (AEPET), a Associação de Mantenedores Beneficiários da Petros (AMBEP) fez incluir em seu Boletim Informativo (nº 13, Anexo II, março/abril-91) como editorial uma conclamação aos empregados aposentados do Sistema PETROBRÁS.

A resposta a este apelo foi imediata e entu-

siástica. Contamos, agora, com aliados cujo "poder de fogo" não estava nas cogitações dos inimigos naturais do monopólio e da PETROBRÁS. O que nos induz a estender a exortação aos aposentados sócios da AEPET e não filiados à AMBEP.

Por outro lado, sente-se a Diretoria da AEPET no dever de assinalar o quanto a AMBEP tem feito em favor dos aposentados e seus de-

pendentes, o que deixa evidenciada a conveniência — ou, mesmo, a necessidade — de que todos os empregados em atividade cuidem de se associar, também, à AMBEP, levando-lhe o apoio que está a merecer, acompanhando o seu esplêndido trabalho e contribuindo para o seu fortalecimento na luta, que jamais abandonou, em defesa do monopólio, das empresas do Sistema PETROBRÁS e da PETROS

As reuniões de aposentados continuam sendo realizadas na AEPET — Rua Senador Dantas, 75, sala 1801. Todas as semanas, às terças-feiras, a partir das 15 horas 30 minutos.