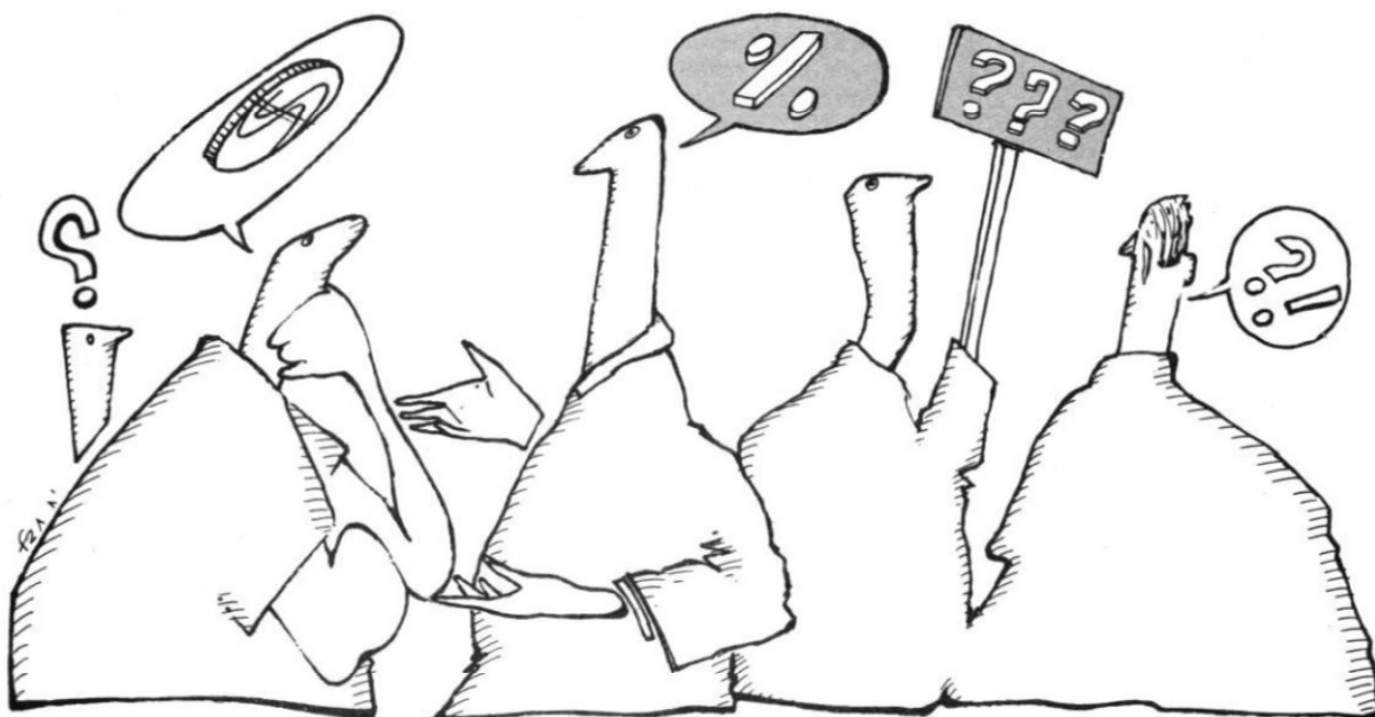




BOLETIM DA

aepetASSOCIAÇÃO DOS
ENGENHEIROS
DA PETROBRÁS

AGOSTO 1991

EXTRA

Participe das negociações salariais

Com a proximidade das negociações salariais estamos trazendo uma série de informações com o intuito de esclarecer aos associados. Uma delas é a lei de greve, fundamental, para que, como cidadãos, saibamos dos nossos direitos e deveres. É necessário esclarecer também quem representa a categoria: os sindipetros e stieps. A AEPET limita-se a gerar estudos e informações bem como dar sua contribuição quando as negociações caminham para algum impasse.

Para que as idéias e avaliações de nossos associados sejam levadas aos sindicatos é necessário que todos a eles se associem e compareçam às assembléias da categoria, tornando-as as mais representativas possíveis. A decisão de votar a favor ou contra as propostas apresentadas vai depender das condições de cada local e de como cada qual avalia o andamento das negociações, posicionando-se na assembléia de sua unidade.

A compressão salarial dos empregados da PETROBRÁS levou a AEPET a encaminhar um documento a respeito ao Presidente e demais membros da diretoria da empresa

PÁGINA 3



A AEPET volta a falar do Plano de Contingenciamento e da Lei de Greve

PÁGINA CENTRAL

Um interessante estudo da REFAP mostra o aumento do uso de tranqüilizantes e os sérios problemas decorrentes das perdas salariais dos últimos meses

PÁGINA 4



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. Gonsales
Vice-Diretor de Patrimônio
PETROQUISA/PETRRORIO
Sala: 7º andar
Tel. Trab.: 242-9081

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/a-504
20031 - Centro - RJ
Tel.: 262-9906

Tabela de perdas salariais

Estamos publicando abaixo uma tabela de perdas salariais com dados fornecidos pelo Escritório Regional do Rio de Janeiro do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) referente as perdas de salários dos petroleiros no período de 1º de setembro de 1990 a 31 de agosto deste ano. O deflator utilizado é o ICV/DIEESE. A tabela é complementada com o índice geral de preços da FGV. A inflação oficial de custos de vida que vigorou de julho/87 até fevereiro/91 foi o IPC do IBGE. A partir de março de 1991 este índice deixou de ser publica-

do. Na falta de um índice oficial foi adotado o IGP da Fundação Getúlio Vargas como referência, que é normalmente utilizado pela Petrobrás para a correção dos orçamentos e pagamentos. Eis abaixo a tabela (TABELA I)

O DIEESE apresenta ainda um estudo das perdas de março de 1990 a agosto de 1990 (Tabela II). Com o reajuste concedido no dissídio de 1990) houve uma perda acumulada de 93,85% reivindicada pelos Sindicatos no atual acordo. O deflator foi o IPC/IBGE. Eis a tabela II na íntegra:

TABELA I

Período	Salário Nominal	Reajustes Obtidos	ICV/DIEESE		IGP/FGV	
			Mensal	Acumulada	Mensal	Acumulada
Set/90	100,00	0,00	13,74	13,74	11,71	11,71
Out	100,00	0,00	16,90	32,96	14,16	27,53
Nov	100,00	0,00	16,01	54,25	17,45	49,78
Dez	100,00	0,00	17,07	80,58	16,46	74,44
Jan/91	100,00	0,00	24,43	124,70	19,93	109,20
Fev	157,60	57,60	19,40	168,29	21,11	153,36
Mar	157,60	0,00	9,99	195,09	7,25	171,73
Abr	157,60	0,00	7,93	218,49	8,74	195,48
Mai	157,60	0,00	8,93	246,93	6,52	214,75
Jun	181,24	15,00	11,30	286,13	9,86	245,78
Jul	202,99	12,00	13,29	337,45	12,83	290,14
Ago	202,99	0,00	14,00	398,69	13,50	342,81

* Inflação estimada para julho e agosto (ICV/DIEESE)
agosto (IGP/FGV)

I — Inflação acumulada no período: 398,69 (ICV/DIEESE)
342,81 (IGP/FGV)

II — Reajustes obtidos no período: 102,99%

III — Reajuste necessário para repor perdas salariais: 145,67 (ICV/DIEESE)
118,14 (IGP/FGV)

TABELA II

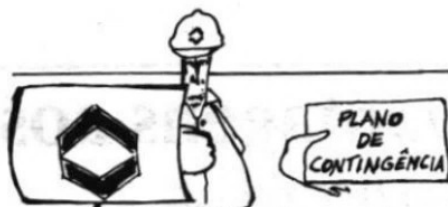
Meses	Salário Nominal (*)	Reajustes Obtidos (%)	Inflação (%)	
			Mensal	Acumulada
Mar/90	100,00	,00	84,32	84,32
Abr	100,00	,00	44,80	166,90
Mai	100,00	,00	7,87	187,90
Jun	100,00	,00	9,55	215,39
Jul	100,00	,00	12,92	256,14
Ago/90	100,00	,00	12,03	298,99

I — Inflação acumulada no período: 298,99%

II — Diferença entre o reajuste necessário e o reajuste da data-base: 93,85%

A propósito de perdas do Plano Collor I (março de 1990) — 84,32% — e abril de 1990 — 44,80% — o Sindipetro do Rio Grande do Sul entrou com uma ação na 3ª Junta de Conciliação e Julgamento de Ca-

noas reivindicando as referidas perdas. Obteve um parecer favorável em relação ao pagamento do reajuste de 84,32% nos salários do mês de abril de 1990 relativo ao IPC de março do ano passado.



Aepet defende Plano de contingência

A reabertura das negociações salariais entre a direção da Petrobrás e os Sindicatos dos Petroleiros traz novamente à tona a discussão sobre o abastecimento de derivados de petróleo no País, caso seja deflagrado um movimento grevista.

Há muito tempo a AEPET vem insistindo na tese da elaboração de um Plano de Contingência que garanta a oferta de combustíveis ao mercado nacional, sem prejuízo do movimento grevista, entendido como um direito dos trabalhadores, garantido pela Constituição.

Países como a Itália e a França já dispõem de Planos de Contingência, elaborados em comum acordo entre as lideranças sindicais e patronais, cujo objetivo principal é evitar que a população seja prejudicada durante a greve de determinada categoria.

Os núcleos da AEPET em todo o País vêm debatendo este assunto por entender que não há sentido discutir as providências para evitar o desabastecimento de combustíveis durante a greve dos petroleiros, se esta questão pode ser decidida previamente, levando em consideração os interesses da Companhia, dos petroleiros e da sociedade.

Este assunto já foi apresentado pela AEPET à direção da Petrobrás e ao Sindicato dos Petroleiros por mais de uma vez.

O que você precisa saber sobre greve

Preocupada em bem informar aos seus associados a Aepet esclarece alguns pontos fundamentais sobre greve.

1 — A greve é uma conquista democrática, um direito seu e dos seus companheiros, assegurado pela Constituição (artigo 9º, parágrafos 1º e 2º), a lei maior do País, e pela legislação complementar (lei 7783 de 28.06.89).

2 — A greve é um dos seus instrumentos de luta, um dos mais importantes, para melhorar o seu salário, as suas condições de trabalho e qualquer outro valor que você deseje defender.

3 — Quem decide o momento para fazer a greve e os interesses que por meio dela devem ser defendidos é você.

4 — A greve, resultado do impasse, da falta de entendimento entre empregados e empregadores, é um confronto, suspende o contrato de trabalho. Você deve certificar-se de que todos os esforços para o entendimento foram feitos. Pressione a direção sindical e a cúpula da Petrobrás no sentido da negociação.

5 — Não tenha medo de fazer greve. Não se intimide com ameaças. Aja de acordo com a sua consciência. Procure se manter informado. Compareça às assembleias de seu sindicato. Discuta as questões, debata, dê as suas contribuições, vote. Mas não se omita. A democracia é fortalecida com a participação.

6 — Se você ainda não é sindicalizado, sindicalize-se. O Sindicato é uma forma de associação democrática, legítima, assegurada pela Constituição. Fortalecendo os sindicatos você promove a organização da sociedade, consolidando a democracia, concordando ou discordando da direção sindical. Vá às assembleias e deixe isso claro.

7 — Se você é gerente, se tem cargo de chefia, não ameace, não pressione, não procure intimidar os seus companheiros. Isto é ilegal e antidemocrático. Reflita. As conquistas que a greve obtiver serão entendidas a você.

8 — O patrimônio da Companhia é patrimônio da Nação. A grandeza da Petrobrás também é obra sua. Não permita que nada ponha em risco as instalações da Companhia, que são nossas e do povo brasileiro. Sua destruição só interessa aos inimigos da Petrobrás. Avalie a justiça das reivindicações e as possibilidades da Petrobrás em atendê-las.

9 — Não substitua grevistas, executando trabalhos para os quais não recebeu formação ou treinamento. Isto coloca em risco a sua segurança, dos seus colegas, o patrimônio da Companhia. Além do mais é ilegal, inconstitucional (ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei), além de antiético.

10 — Estando em greve, não use da violência — física ou psicológica — para impedir a entrada dos companheiros que desejam trabalhar. Procure convencê-los com argumentos. Não há nada tão forte como uma idéia justa.

11 — A Companhia não pode, legalmente, o constranger a voltar ao trabalho ou lhe impedir de divulgar o movimento. Tentativas neste sentido deverão ser denunciadas ao Sindicato.

12 — Muitos dos problemas que ocorrem durante a greve ficam atenuados com um plano de contingência que deve ser feito por exigência da lei. Este plano tem por objetivo a segurança das instalações e o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Exija este plano da direção da Companhia e das lideranças sindicais.

13 — Leia com atenção o texto da lei, tendo dúvidas, traga-o para que possamos discutir-las na AEPET.

Conheça a Lei de Greve

Lei
Nº 7.783
de 28 de junho de 1989

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O Presidente da República, Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º — É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único — O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta lei.

Art. 2º — Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º — Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único — A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º — Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º — O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º — Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput, constituindo comissão de negociação.

Art. 5º — A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º — São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I — o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II — a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º — Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º — É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º — As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho sem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7º — Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da

Justiça do Trabalho.

Parágrafo único — É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 8º — A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º — Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único — Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10 — São considerados serviços ou atividades essenciais:

I — tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II — assistência médica e hospitalar;

III — distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV — funerários;

V — transporte coletivo;

VI — captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII — telecomunicações;

VIII — guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX — processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X — controle de tráfego aéreo;

XI — compensação bancária.

Art. 11 — Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único — São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12 — No caso da inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 — Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 — Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único — Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I — tenha por objetivo exigir o

cumprimento de cláusula ou condição:

II — seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 — A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único — Deverá o Ministério Público de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16 — Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17 — Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único — A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18 — Ficam revogados a Lei n.º 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei n.º 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19 — Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 28 de junho de 1989; 168ª da Independência e 101ª da República.

JOSÉ SARNEY
Oscar Dias Correa
Dorothea Werneck

Plano de cargos de nível superior

A AEPET recebeu nova resposta do SEREC sobre Plano de Cargos de Nível Superior. O documento está publicado abaixo. Uma cópia do mesmo foi encaminhada pela AEPET para um advogado trabalhista analisar o assunto. Na próxima edição do Boletim deveremos ter novas informações.

"Em resposta a sua carta datada de 16.07.91, sobre a vigência das alterações do Plano de Cargos de Nível Superior, temos a informar que:

A implantação da reformulação do Plano de Cargos de Nível Médio, com vigência a partir de 01.08.88, decorreu da proposta apresentada pela Companhia na Audiência de Conciliação realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 12.03.91.

Com a referida implantação e o pagamento dos atrasados desde 01.08.88, a Companhia cumpriu decisão do TST que em Acórdão ratificou a data de 01.08.88 como sendo a de vigência do Plano de Cargos reformulado, e explicitada no Acordo Coletivo de Trabalho de 1990 (cláusula 63).

Assim, o compromisso assumido pela Companhia referia-se ao Plano de Cargos de Nível Médio, coerentemente com as propostas apresentadas pelos Sindicatos que contemplavam somente o referido Plano.

Concluído esse trabalho, a Companhia resolveu desenvolver novos estudos, por sua iniciativa e sem qualquer relação com a citada cláusula 63 do Acordo Coletivo/90, agora sobre o Plano de Cargos de Nível Superior e as estruturas salariais, cujas alterações tiveram vigência a partir de 01.07.91.

Atenciosamente,

Ari Matos Cardoso

Superintendente do Serviço de Recursos Humanos **

TST nega agravo à Petrobrás

A Federação Nacional dos Trabalhadores na Indústria de Petróleo — FENAPE — encaminhou à AEPET o ofício n.º 21 esclarecendo que a Petrobrás teve negado por decisão unânime do Tribunal Superior do Trabalho (TST) o Agravo de Instrumento — AI22972/91.4 impetrado no processo instaurado pelo Sindipetro de Minas Gerais em relação ao pagamento da URP de fevereiro/89. A decisão do TST foi do último dia 5. Anteriormente o Sindipetro já tinha obtido uma vitória em 2.ª instância no Tribunal Regional de Trabalho de Minas Gerais.

Bolsistas

A AEPET procurou o SEREC para esclarecer sobre a questão dos bolsistas dos cursos de convênio. Na ocasião obteve a informação de que a Petrobrás apresentará dentro de 15 dias um Plano de Admissão de Pessoal ao Governo Federal incluindo nele a questão dos bolsistas.

Extensão de vantagens aos novos empregados

A AEPET encaminhou ao SEREC um documento sobre extensão de vantagens aos novos empregados, que publicamos abaixo na íntegra. Divulgamos também a resposta do SEREC. Como não concordamos com a mesma voltaremos em breve a discutir o assunto com a Companhia.

"Com referência ao expediente em epígrafe, gostaríamos de esclarecer alguns pontos:

1) ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Conforme carta endereçada ao Sindipetro-RJ (SERIND-0347/90 de 19.02.90, item F), a Empresa esclarecia que "o impedimento para o pagamento do Adicional de Periculosidade no Edise e nos escritórios aos novos empregados persistia por força do Decreto n.º 89.253, de 28/12/83, que nesta ocasião não havia sido revogado" (cópia em anexo).

Entretanto, o Decreto n.º 99.606, de 15.10.90, em seu Art. 4.º revogou, entre outros, o citado Decreto.

Pelo acordo coletivo de trabalho firmado entre a Empresa e o Sindipetro, e homologado pelo TST, "a Companhia se compromete, a partir da inexistência de impedimento legal, ou de autorização oficial, a estender, automaticamente, aos novos empregados, a todos os direitos trabalhistas conquistados pelas categoria profissional" (Cláusula 48 do Acordo Coletivo de Trabalho).

2) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Conforme especificado na carta em referência, o impedimento está baseado no Decreto-Lei n.º 1971, de 30.11.82 e no Decreto-Lei n.º 2100, de 28.12.83, que foram regulamentados pelo Decreto n.º 89.253, de 28.12.83, posteriormente revogado.

Todavia, conforme mencionado no item 4 do expediente, a Constituição Brasileira prevê a participação nos lucros, faltando apenas a sua regulamentação.

No nosso entendimento, a falta desta regulamentação não seria um impedimento a sua extensão aos novos empregados tendo em vista que recentemente a Companhia Vale do Rio Doce, regida pelas mesmas normas e sob égide do mesmo Ministério que a PETROBRÁS, concedeu a todos os seus funcionários o equivalente a 2 (dois) salários a título de participação dos lucros.

3) Com base no acima exposto, solicitamos providências no sentido de estudar uma revisão da atual posição da Empresa.

Certos de que o conceito de justiça irá nortear a decisão da Empresa, somos

Atenciosamente

Associação dos Engenheiros da Petrobrás"

"Em resposta ao expediente em epígrafe, esclarecemos a V.S.ª, que, conforme já informamos em outras oportunidades a essa Associação, a PETROBRÁS tem mantido, nos últimos Acordos Coletivos, cláusula que garante a extensão das citadas vantagens aos novos empregados, desde que não haja impedimentos legais ou decorrentes de determinação governamental. 2. Especificamente, com relação à PL, embora prevista na atual Constituição, o entendimento da Companhia é de que o assunto não é auto aplicável, carecendo de regulamentação, como aliás está expresso no próprio texto do Art. 7.º, inciso XI, da Carta Magna.

3. No que se refere ao não pagamento do Adicional de Periculosidade aos empregados novos que trabalham nos Órgãos da Sede e nos Escritórios, embora o Decreto 89.253/83 tenha sido revogado, ainda subsistem os impedimentos legais à concessão do referido adicional nos Órgãos citados, pela inexistência das condições de periculosidade previstas no Art. 193 da CLT, nas regiões em que estão localizados.

Atenciosamente,

Ari Matos Cardoso
Superintendente do Serviço de Recursos Humanos"

Promoção por categoria

Na questão promoção por categoria a orientação do SEREC dá margem a interpretações diferentes de vários órgãos. A AEPET vem procurando o SEREC para esclarecer o assunto. No próximo Boletim publicaremos informações completa sobre o assunto.

Palestra da Petros no dia 28

O diretor da Petros, Paulo Teixeira Brandão irá analisar a "Contribuição para a Petros" em palestra a ser proferida no próximo dia 28, às 17h30 mim, no auditório do EDISE. Participarão também Amadeu Fernandes Filho, presidente do Sindipetro do Paraná, Haroldo Ramos, presidente da AMBEP e Mauro Ubirajara Chaves da Costa, ex-membro do Conselho de Curadores da Petros.

Perda salarial dos empregados da Petrobrás

A compressão salarial dos empregados da PETROBRÁS levou a AEPET a enviar uma carta ao presidente da estatal, Alfeu de Melo Valença, aos superintendentes, aos diretores da empresa e ao ministro de Infra-Estrutura, João Santana, destacando "ser necessário um reajuste acentuado sobre o salário de abril/91 para recompor o poder aquisitivo que os empregados da PETROBRÁS tinham em janeiro/90". No documento é enfatizado que a situação "tende a se agravar" a cada mês com os salários congelados e a inflação aviltando o poder de compra.

Na carta, a AEPET destaca ser "péssimo" o ambiente na Petrobrás, marcado "por um descontentamento generalizado com os empregados se desfazendo de pequenas poupanças acumuladas durante anos como forma de complementar seus rendimentos e fazer face às despesas cada vez maiores. No Boletim Extra de maio de 1991, a AEPET divulgou um estudo que destacou ter o profissional da PETROBRÁS, após 15 anos de carreira, um nível salarial equivalente ao de um estagiário em 1976, apesar de ter acumulado experiência em diversos órgãos, obtendo progresso na sua carreira e aproximando-se do topo superior.

A CARTA

Na carta da AEPET à diretoria da PETROBRÁS e ao ministro de Infra-Estrutura é dito ainda que: "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."

A AEPET afirmava também no documento: "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.

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 preocupa-

ção dos dirigentes em assegurar condignas condições de vida"

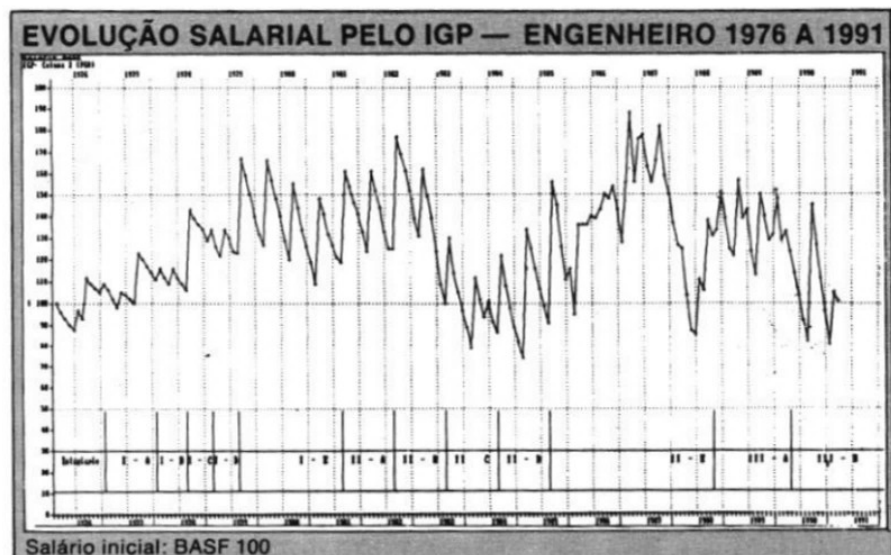
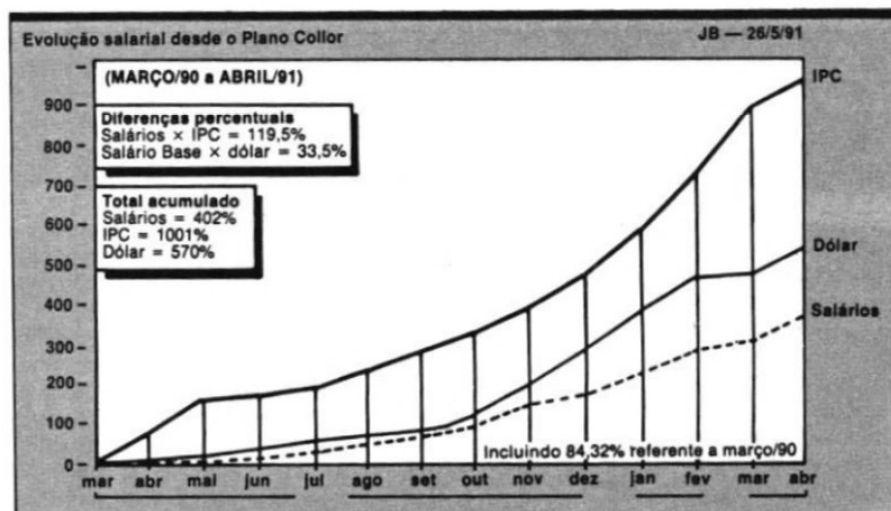
E, ao final, era dito: "Nesta oportunidade, estamos nos dirigindo a V.Sa. para mais uma vez deixar claro nosso entendimento de que, na condição de integrante da administração da Companhia, é grande a sua responsabilidade na preservação dos quadros profissionais da PETROBRÁS. Foram estes quadros que colocaram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

PERDAS

No estudo foi realizado 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 a março de 1991). Ao longo da carreira o desempenho do engenheiro foi considerado normal.

Ao longo do 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 assegurassem proteção dos salários por um novo período de inflação "comprometendo o cumprimento dos compromissos assumidos pelos empregados".

A PETROBRÁS como a maior empresa do País, empregadora de pessoal altamente especializado e que propõe um plano de modernização, produtividade e competitividade tem no seu corpo técnico condições de atingir a este objetivo, devendo, assim, buscar um mínimo de satisfação do seu pessoal a partir de salários compatíveis com sua especialização e com os padrões internacionais aos quais a empresa está submetida.



Problemas das perdas salariais na Petrobrás

Os salários recebidos no mês de maio representaram menos de 50% do poder de compras que possuíam em setembro de 1990 e menos ainda se comparados a períodos anteriores. Esta é uma das conclusões do estudo da Refinaria Alberto Pasqualini (Refap).

Dos 944 empregados da Refap 504 (53%) tinham, em maio, salário básico inferior aos Cr\$ 127.683,00 correspondentes ao salário mínimo real calculado pelo Dieese.

Se for tomada uma média das despesas familiares básicas — habitação, alimentação, transporte e vestuário — obtém-se um custo mensal aproximado de Cr\$ 143.000,00. Assim 629 empregados da Refap (67%) percebiam, em maio, salário básico inferior a esse valor. Incluindo-se custos de escola particular para dois dependentes, despesas com saúde/farmácia e uma quantia para lazer esse total ultrapassa a Cr\$ 200.000,00. Apenas 147 empregados (16%) tinham em maio salário básico superior a esse valor.

É lembrado que os adiantamentos concedidos nos meses de junho e julho não representam melhoria sobre a situação de maio, pois tendem a compensar apenas a inflação do período. Muitos empregados deverão ao final de julho estarem em situação pior do que a atual devido ao processo de endividamento crescente a que estão submetidos.

Segundo explica o estudo o processo de perdas salariais desenvolve-se há vários anos mas até março último os empregados conseguiram administrar de forma razoável a ansiedade dele decorrente. Este fato é demonstrado nos encaminhamentos para o programa de psicoterapia efetuado pelo Serviço Social. Estes atendimentos passaram de 4 por mês, no período de outubro de 1990 a março deste ano, para 15 por mês no bimestre abril/mayo de 1991.

As estatísticas mostram, também, que houve um aumento significativo na prescrição de psicotrópicos para empregados e seus familiares. O Serviço Social tem constatado séria deterioração do relacionamento interno, principalmente nos setores onde os níveis salariais são mais baixos. Em entrevistas para diagnosticar e tratar a situação evidencia-se o abalo emocional dos empregados decorrentes da falta de condições financeiras para corresponder ao atendimento das necessidades elementares de suas famílias.

A situação é de gravidade para despertar preocupação quanto a segurança no trabalho. Os problemas pessoais graves decorrentes da remuneração insuficiente não se restringem aos empregados de menor remuneração. O atendimento diário no Serviço Social revela que a maioria dos empregados está enfrentando problemas para manter suas moradias, prover a educação dos filhos e efetuar o atendimento das necessidades básicas de saúde.

Percebe-se que o trabalho cotidiano está atendido, mas desaparece "o algo mais" que o empregado precisa dedicar para que tenham sucesso os programas de melhores resultados da empresa. Evidencia-se também nas entrevistas efetuadas pelo Serviço Social a frustração dos empregados com o desfecho da questão do Plano de Cargos.

Tem chegado ainda ao conhecimento das gerências um significativo número de casos de empregados que tiveram que se desfazer de bens para fazer frente a compromissos financeiros, o que acarreta sentimento de frustração e, não raro, de revolta. Outro aspecto preocupante é o crescimento do número de empregados que exercem atividades profissionais ou possuem negócios paralelos à atividade na empresa, tentando suplementar um salário que não mais atende às necessidades familiares.

Estatísticas a respeito ainda não foram elaboradas, mas algumas amostragens informam que essa prática, antes insignificante, hoje assume proporções ponderáveis. O potencial de reflexos negativos decorrentes no desempenho do empregado é imaginável.

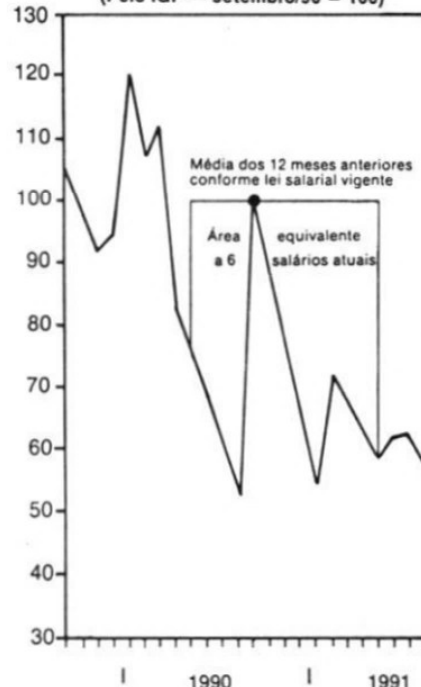
Hoje a participação dos empregados em programas de desenvolvimento pessoal e organizacional diminuiu sensivelmente, comprometendo programas instituídos para que a empresa atinja melhores níveis de eficiência, qualidade, segurança, higiene, proteção ao meio-ambiente e realização pessoal. O trabalho cotidiano é atendido, mas a contribuição adicional vem desaparecendo.

A PETROBRÁS vem perdendo rapidamente um dos seus mais importantes fatores de sucesso: a integração e o envolvimento de seus empregados nos objetivos e programas da empresa. Paralelamente observa-se o profundo abalo na confiança dos empregados em relação aos seus dirigentes pelas contradições entre o discurso e a prática gerencial.

Ao finalizar o estudo, a Refinaria Alberto Pasqualini (Refap) considera essencial que a empresa busque uma solução pa-

Poder aquisitivo dos salários na Petrobrás

(Pelo IGP — setembro/90 = 100)



IGP DE JUNHO, JULHO E AGOSTO ESTIMADO EM 10 A.M.

ra os seus empregados que não têm como saldar seus compromissos assumidos na presunção de um poder aquisitivo que hoje está reduzido praticamente à metade. Considera também fundamental que se mantenha o poder aquisitivo dos salários no mínimo igual ao de setembro de 1990.

O trabalho é acrescido ainda de pesquisa realizada pelo DEP/REGAP em maio último mostrando que de 1200 empregados da REGAP a situação salarial era: 13 tinham salário líquido acima de Cr\$ 600.000,00; 560 tinham salário líquido de Cr\$ 140.000,00; 100 estavam com o salário líquido de Cr\$ 70.000,00. O número médio de cheques sem fundos por dia, de acordo com pesquisa do Banco do Brasil/REGAP aumentara para 100, enquanto subira para 960 o número médio de empregados que recebem carta do BB por ultrapassar o limite do cheque ouro.

ATENDIMENTOS NO SEMED

1990/1991	Cód.000.4/3	Total
Novembro	5	286
Dezembro	5	275
Janeiro	7	256
Fevereiro	7	220
Março	4	168
Abril	15	394
Mai	12	322

COD.000.4/3 PRESCRIÇÃO DE PSICOTRÓPICOS

ATENDIMENTOS NO SERVIÇO SOCIAL

1990/1991	Programa de Psicoterapia	Total
Novembro	7	46
Dezembro	3	52
Janeiro	6	51
Fevereiro	0	37
Março		32
Abril	13	52
Mai	18	61