

Qualidade nas negociações salariais

A direção da Petrobrás diz reconhecer que o futuro da Companhia depende de empregados competentes, satisfeitos e dedicados, mas vem recorrendo a argumentos contraditórios nas atuais negociações salariais. Sustenta, por exemplo, com os efeitos da globalização, mas se recusa a pensar em pagar salários do mundo globalizado.

Pesquisa recente comprova que a Companhia, apesar de seu crescente sucesso, paga menos a seus empregados que as companhias norte-americanas e as demais latino-americanas e que, num universo de

70 países, a média salarial no setor petróleo é 37% maior do que na Petrobrás.

A Aepet não pode admitir que, num momento essencialmente sensível como este de negociação salarial e acordo coletivo, se faça qualquer tipo de ameaça e barganha com os empregados, os quais, como é notório, vêm sofrendo queda no padrão de vida. Temos obrigação de dizer a seus dirigentes que este não é o melhor caminho, quando se busca o fortalecimento da Petrobrás e o aumento de sua capacidade de competição no novo cenário brasileiro.

No boletim "Negociações 98", nº 4, é feita uma reflexão sobre as posições da direção da Empresa no processo de negociação do Acordo Coletivo de Trabalho. Afirmando, textualmente, que "a Petrobrás sabe que, assim como no passado, o seu sucesso no presente e no futuro depende deles. Imaginar que a empresa não se preocupe com seus empregados contraria todos os fatos da história da Companhia e de suas práticas. Contraria, também, nossa visão do futuro, que objetiva uma empresa forte e competitiva, a qual só poderá ser alcançada com empregados competentes, satisfeitos e dedicados", o artigo solicita uma reflexão de todos os empregados, para que esta continue crescendo nesse novo "cenário".

Conseqüentemente, a Aepet, considerando o momento atual e atendendo a solicitação acima, vem, através deste documento, fazer uma reflexão sobre as questões levantadas no aludido boletim.

Já não é de hoje o discurso dos "órgãos ofici-

ais", afirmando que a Empresa e os empregados precisam viver o momento atual dentro do cenário de globalização e que a Companhia tem que estar preparada para competir com os demais concorrentes que estão entrando no cenário brasileiro de petróleo e energia. Esquecem de fazer referência aos certificados de excelência e qualidade, bem como dos prêmios internacionais recebidos, dos quais a Empresa sempre se orgulhou, e de mencionar os sucessivos recordes de produção e de melhoria de performance. Esquecem, principalmente, de dizer que uma empresa globalizada deve assumir salários globalizados.

O aludido boletim menciona que a Petrobrás considera como mercado para comparação dos salários, ou seja, "empresas que tenham boas práticas de RH, reconhecidas como tal pelo mercado, e que empreguem pessoas com nível de qualificação similar aos de seus empregados". Conclui também que "as principais diferenças estão na remunerações das funções gerenciais, que lá fora são mais valorizadas, de maneira

Pesquisa Salarial de Pessoal de Nível Superior - Principais Conclusões

- 1 A média dos profissionais que trabalham na América Latina percebe um rendimento direto 35% a 65% maior que os da Petrobrás. Esta diferença chega a 120% considerando-se as vantagens indiretas;
- 2 A média dos profissionais que trabalham nos Estados Unidos percebe um rendimento direto 26% a 53% maior que os da Petrobrás. Esta diferença chega a 103%, considerando-se as vantagens indiretas;
- 3 A média dos pesquisados percebe rendimento direto 37% maior que os da Petrobrás. Essa diferença chega a 69%, considerando-se as vantagens indiretas;
- 4 Na média, o universo dos pesquisados teve um aumento salarial de 8% no último ano.

Fonte: Society of Petroleum Engineers/SPE, in Journal of Petroleum Technology, nov/98.

geral." Há uma afirmação que achamos conveniente ressaltar: "Ajustamento ao mercado é prática comum às empresas que atuam em ambiente de competição." A Aepet considera que o boletim não esclarece adequadamente a questão. Aspectos essenciais desse importantíssimo assunto deixaram de ser abordados. A que mercado o boletim de refere? Quais são as suas características? O que significa "lá fora"? Qual o universo pesquisado?

Partindo da "nova realidade" descrita no boletim, a Aepet, complementando o estudo realizado em 1997 sob o título "Evolução das Remunerações Salariais Gerenciais na Petrobrás", resolveu buscar informações no mercado internacional de petróleo, mercado este condizente com o contexto da Petrobrás. Foram avaliados os dados da pesquisa salarial de profissionais de petróleo de nível superior realizada em 1998 pela "Society of Petroleum Engineers" (SPE), divulgada em novembro último pelo "Journal of Petroleum Technology" (JPT), que envolveu 2.293 profissionais que trabalham na indústria do petróleo de cerca de 70 países. Os resultados da pesquisa foram comparados com os rendimentos dos profissionais da Petrobrás de mesmo perfil dos pesquisados. Para facilitar a análise, foram selecionados os três perfis de profissionais mais representativos: os níveis II-6, III-5 e IV-4, com tempos de serviço de 13, 20 e 27 anos, respectivamente.

Os resultados (*veja quadro na página anterior*) apenas confirmam o que a realidade do dia a dia há muito vem revelando: a progressiva perda de poder aquisitivo dos empregados da Petrobrás. Como consequência, tiveram e continuam tendo que se adaptar às perdas salariais acumuladas ao longo dos últimos anos, como, por exemplo, cortando despesas básicas (educação, saúde, moradia, alimentação e transporte). Muitos estão passando pela humilhação de atrasos no pagamento de contas, tais como mensalidades escolares, numa atitude que, no passado, era inadmissível.

Tais fatos também estão refletidos em dados como, por exemplo, o de recente pesquisa de clima organizacional elaborada pela Companhia, cujos resultados foram divulgados aos empregados do E&P-sede, que demonstram que o item "remuneração" foi o de menor índice de satisfação

e o item "benefício" apresentou a maior queda de avaliação.

Tal defasagem, aliada ao alto custo de vida, explica os altos níveis de desligamento dos últimos anos (aposentadoria, demissão voluntária) e **por que diversos profissionais deixam a Empresa e vão para as companhias concorrentes que estão entrando no mercado brasileiro de petróleo, e mesmo para o exterior.** Aumenta também o número de profissionais que procuram outras alternativas de melhor rendimento, como, por exemplo, os que vêm prestando concursos públicos para Fiscal ou Auditor.

Ora, mesmo submetido a todas essas dificuldades, o corpo de empregados, que sempre esteve exclusivamente voltado para o engrandecimento da Empresa, jamais deixou de cumprir o seu dever, está certo de que, apesar de todas as dificuldades e obstáculos inerentes ao contexto brasileiro, tem sido o maior responsável pela colocação da Petrobrás entre as maiores empresas do mundo.

Avaliando a questão sob a ótica empresarial e considerando o argumento da competitividade usado no boletim e, ainda, considerando que a vinda das companhias estrangeiras para o Brasil provocará um significativo aumento da demanda por mão de obra no setor petróleo, podemos concluir, que, se a empresa mantiver a atual política de remuneração, dificilmente conseguirá manter o quadro de profissionais. A política de Recursos Humanos da Companhia, incluindo aí as questões de remuneração e da não renovação dos quadros é, no mínimo, potencialmente prejudicial, principalmente em relação à perda da memória técnica e à descontinuidade na gestão operacional, na gerência de projetos, na pesquisa e no desenvolvimento tecnológico.

Assim, a Aepet não pode admitir que, num momento essencialmente sensível que é o da negociação salarial e acordo coletivo, se faça qualquer tipo de ameaça e barganha com os empregados. Se a própria empresa reconhece que "é fundamental a preservação de sua capacidade técnica", temos obrigação de dizer a seus dirigentes que a pressão não é o melhor caminho, quando se busca o fortalecimento da Petrobrás e o aumento de sua "capacidade de competição" no novo cenário brasileiro.



Associação dos Engenheiros da Petrobrás

Av. Nilo Peçanha, 50 - grupo 2409 Centro - Rio de Janeiro - RJ cep: 20044-900

Tel: (021) 533-1110 Fax: (021) 533-2134 e-mail: aepet2@ax.apc.org.br

Editado pela Assessoria de Comunicação Social