



aepet

ASSOCIAÇÃO DOS
ENGENHEIROS
DA PETROBRAS

DEZEMBRO DE 1996
Nº 120

O caos interníveis

Há bastante tempo, a AEPET vem ora discutindo, ora dialogando, ora cobrando, ora alertando, sobre os rumos irracionais que a política de promoções interníveis, adotada por diversas diretorias da Petrobras, vem tomando. A célebre pirâmide salarial adquiriu feições geométricas impossíveis de reconhecimento lógico.

Hoje, o que vemos é um emaranhado caótico de deformações salariais e disfunções entre carreiras/responsabilidades/remunerações, gerando perda de produtividade e desmotivação por falta de perspectivas de progresso profissional.

Uma política razoável de carreiras, técnicas ou de gerências, está cada vez mais distante da

realidade. É preciso repensar todas as premissas, políticas, normas e práticas que norteiam (??) a questão. Não promover, por exemplo, quem vai à Justiça discutir possíveis erros administrativos é menor e inquisitorial. É necessário que a administração da Companhia adquira a visão de que o número desses casos será crescente e proporcional à paralisia que se verifica na busca de novas diretrizes na área de recursos humanos, em todas as suas abrangências.

Começar de novo não é apenas uma frase: coragem para fazê-lo é questão de sobrevivência para todos, estrito e lato senso.

Diretoria da AEPET

Posições da AEPET e do Serec

Lembramos algumas das posições assumidas pelo Serec - publicadas no *Boletim da AEPET* nº 110, maio de 1996 - no que diz respeito a novas admissões e promoções.

PROGRAMA DE ADMISSÕES/ POLÍTICA DE PROMOÇÕES

Posição da AEPET:

"A ausência de um programa de admissões de empregados pode comprometer a reconhecida competência técnica da Companhia. Além do estímulo à aposentadoria, a atual política de promoção para as categorias III e IV está gerando grande desmotivação no corpo técnico.

Por tudo isso, a AEPET entende que os empregados devem ser estimulados a desenvolver atividades que representem contínuos desafios. Portanto, é fundamental que algumas amarras do Plano de Cargos e Salários sejam revistas. É preciso adequá-lo às mudanças tecnológicas, assim como às institucionais que já ocorreram e àquelas já previsíveis.

Outra questão importante é a definição de regras para que os empregados tenham mobilidade ao longo de sua carreira na Companhia. Deve-se adequar a distribuição de

DIRETRIZ DE RECURSOS HUMANOS NO TOCANTE À REMUNERAÇÃO

"A estrutura de cargos deve ser dinâmica, flexível, compreender cargos amplos e encareirados, objetivando o melhor aproveitamento da força de trabalho, e permitindo a progressão funcional/salarial dos empregados."

empregados pelas carreiras, atualmente deformada, admitindo-se, sempre que possível, os novos empregados no início das mesmas. A programação dessas admissões deve ser feita de forma a impedir a descontinuidade de "gerações" de empregados ("GAP"). Por fim, a questão dos níveis de promoção deve ser atenuada por novas admissões e, possivelmente, resolvidas se a reconfiguração do Plano de Cargos e Salários considerar algo do tipo carreira em "Y".

Posição do Serec:

"Segundo o SEREC, no que se refere à renovação do quadro técnico, a direção da Petrobras aprovou, recentemente, a admissão de 129 empregados, basicamente operadores para a área de refino, onde foram identificadas necessidades.

Quanto ao processo de admissão, só tem sido utilizado nos casos em que não haja possibilidade de aproveitamento interno.

No que diz respeito às promoções, a Companhia fixou os novos percentuais da pirâmide de cargos em 10% para profissionais Categoria IV e 32%

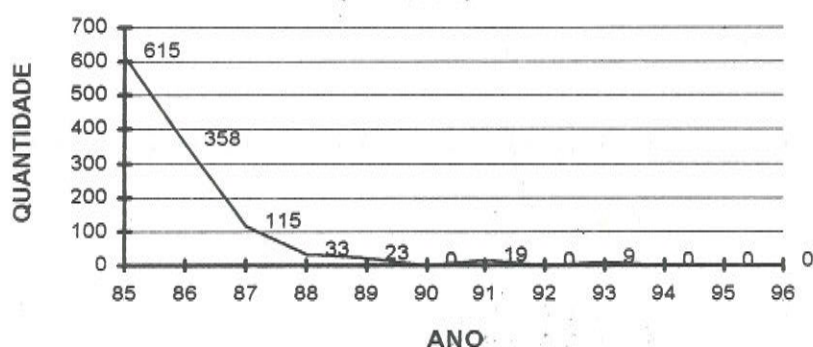
para os profissionais Categoria III. O Serec admite que a pirâmide vem sendo distorcida, principalmente porque não tem havido admissões de pessoal. Estudos vêm sendo feitos no sentido de buscar uma melhor solução para o problema."

Cartas

Em 24/09/96, a AEPET enviou ao superintendente do SEREC, José Lima de Andrade Neto, correspondência (AEPET nº 044/96) solicitando marcação de uma nova reunião com aquele órgão, em virtude da desmotivação do corpo profissional da Companhia e da aproximação do período normativo de promoção interníveis.

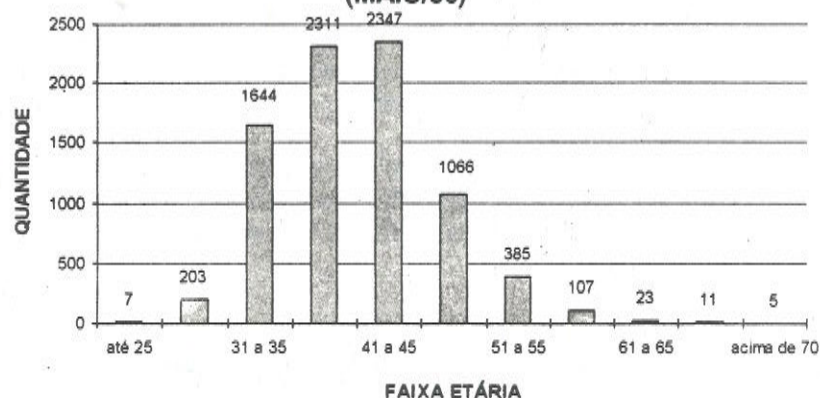
Foi também enviada carta, em 11/10/96, aos núcleos (AEPET nº 022/96) relatando o fato, com cópia da carta encaminhada ao SEREC.

EVOLUÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO (OXIGENAÇÃO DO EFETIVO DE PESSOAL) (MAIO/96)



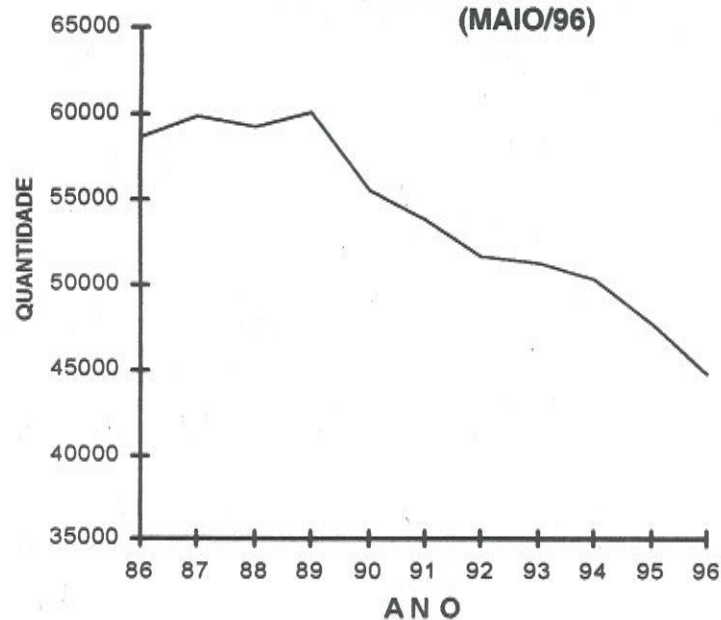
Um dos fatores de êxito na trajetória empresarial da Companhia é, sem dúvida, a formação de seus quadros técnicos. Os cursos regulares vinham contribuindo para sistematizar a integração de novos empregados à Companhia. A regularidade e os currículos adequados são elementos importantes para o planejamento e desenvolvimento de carreiras técnicas e gerenciais.

EFETIVO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR POR FAIXA ETÁRIA (MAIO/96)



A distribuição do efetivo de nível superior mostra claramente a descontinuidade nas classes "até 25 anos" e "26-30 anos". Esta é a consequência direta da política da Companhia em não repor empregados. A perspectiva é o agravamento contínuo do problema, a menos que seja reconsiderada aquela política e/ou se reconfigure as carreiras.

EVOLUÇÃO DO EFETIVO PETROBRÁS (MAIO/96)



Ano	Quant.	%
86	58603	100
87	59877	102
88	59210	101
89	60028	102
90	55569	94
91	53857	91
92	51638	88
93	51228	87
94	50295	85
95	47674	81
96	44735	75

A projeção histórica leva à previsão que a Companhia terá cerca de 38.000 empregados no ano 2000, caso seja mantida a taxa média de redução em 4% a.a., verificada nos últimos sete anos.

■ Associação dos Engenheiros da Petrobras (AEPET) - Av. Almirante Barroso, 22, 19º andar - Centro
Rio de Janeiro - RJ - CEP: 20031-000 - Tel.: (021)220-4774 - Fax: (021)262-9224 - E.mail: aepet@ax.apc.org.
■ Boletim da AEPET - Reprodução permitida ■ Jornalista Responsável: Ivana Barreto
■ Diagramação e Editoração Eletrônica: Lúcio Santos Assessoria de Comunicação - Tel.: (021)225-3043