Boletim AEPERG

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS NOS ESTADOS DO RIO E GUANABARA

BOLETIM AEPERG Nº 2 - MAIO 1962 - DISTRIBUIÇÃO INTERNA

1 - ASSEMBLEIA GERAL

Realizou-se em 27 de abril, em 3ª convocação, mais uma assembleia geral da AEPERG para tratar de:

a) Informação à Assembléia sôbre o problema da compra de LPG da Argentina pela PETROBRÁS.

b) Informação à Assembléia sôbre proposta de fornecimento de óleo cru, por grupo particular à PETROBRÁS.

c) Cargo vago de Diretor; exame da situação atual. Ressaltam-se as seguintes observações:

a) Compra de LPG

Já foi firmado contrato pela PETROBRÁS com a Faros S/A, para a compra de 500 mil toneladas de LPG da Argentina, no prazo de cinco anos. O gás será fornecido pela empresa estatal, Gás del Estado. O produto será adquirido ao preço de US$ 68,00 /ton, CIF. No dia 6 de abril a AEPERG entregou em mãos no gabinete do Presidente Mangabeira, a seguinte carta: "Senhor Presidente, chegou ao conhecimento desta Associação que a Companhia Faros S/A está em vias de assinar um contrato de compra e venda com a PETROBRÁS, pelo qual esta Emprêsa se compromete a adquirir até 500 000 toneladas métricas de gás liquefeito de petróleo de orgigem argentina, num prazo de 5 anos ao preço de US$ 68 por tonelada, CIF Rio de Janeiro, Pôrto Alegre ou portos intermediários.

Considerando que:

1- A PETROBRÁS vem adquirindo gás liquefeito da Venezuela ao preço FOB de US$32.50 por tonelada;

2- O preço de transporte de gás argentino de San Lorenzo ao Rio de Janeiro, segundo a FRONAPE deve ser da ordem de US$18/t;

3- Nas bases acima o preço CIF do gás argentino deveria ser cêrca de US$50.50 por tonelada;

4- Não foi utilizado o poder de barganha que tem o Brasil sôbre a Argentina, no caso, pois a quantidade de gás liquefeito a nós oferecida, não tem utilização naquele país, e não havendo outro comprador para o produto, êste ou seria vendido ao Brasil ou queimado;

5- Pelo ofício DAN 85/844.42 de 27 de dezembro de 1961 é informado pelo Itamarati ao Presidente do C.N.P. que havia ficado definida entre o Sr. Esteban Peres, Presidente da Gás del Estado e o Sr. Lisbôa Carrion uma composição de preço de que resultaria um preço CIF Rio de Janeiro e Santos de US$ 62.50 por tonelada.

Solicitamos que V.S. informe a esta Associação:

1- Se já houve manifestação oficial da PETROBRÁS a respeito da compra de gás liquefeito da Argentina e, em caso afirmativo, se foi declarado algum preço pelo qual a PETROBRÁS se disporia a compra-lo;

2- No caso de já se ter a PETROBRÁS manifestado, quais os órgãos da Emprêsa até hoje ouvidos sôbre o assunto;

3 -Se já foram tentadas negociações com a finalidade de se obter um preço do gas argentino que se aproxime do valor que se pode considerar justo, isto é, US$50.50 por tonelada métrica".

Esta carta não foi ainda respondida. No próximo numero apresentaremos considerações mais detalhadas sôbre êste assunto.

b) Compra de óleo crú

Foi apresentado à Assembléia, relatório elaborado por uma comissão nomeada pela diretoria da AEPERG, relatando e analisando a proposta feita pela firma "Petronal" e mostrando os prejuizos que adviriam a PETROBRÁS se fosse aceita tal proposta. Basta dizer que se tal contrato se efetivasse e considerando a melhor hipótese apresentada, o prejuízo total para a PETROBRÁS em 5 anos, seria da ordem de 15 bilhões e 560 milhões de cruzeiros mais 5 milhões e 880 mil dólares.

No próximo número publicaremos a íntegra do relatório, para conhecimento dos colegas que não compareceram a última assembléia.

c) Cargo vago de Diretor da PETROBRÁS

Foi aprovada por unanimidade proposta no sentido de a AEPERG manter seu apoio a Eduardo Sobral para a vaga de diretor da empresa para a qual, aliás, já foi nomeado, não tendo contudo ainda sido publicada sua nomeação no Diário Oficial. Também, o colega Eduardo Sobral teve oportunidade de relatar a sua participação nos acontecimentos que culminaram com a exoneração dos Srs. Geonisio Barroso e Heitor de Lima Rocha.

2 - POLÍTICA SALARIAL E DE PESSOAL DA PETROBRÁS

A 16 de fevereiro a Diretoria da AEPERG recebeu ofício, assinado pelos assessôres de Organização e de Pessoal da Empresa, solicitando que nossa associação transmitisse "os pontos já firmados com relação as diretrizes da administração de pessoal da PETROBRÁS, particularmente no que concerne à política salarial".

Como não houvesse pontos de vista já firmados, nomeou a diretoria uma comissão para levantar e analisar a política de pessoal e principalmente sugerir melhorias e introdução de novas diretrizes.

A comissão, composta de colegas da REDUC, CONSEC e CENAP iniciou seu árduo trabalho fazendo coleta de todo material relativo à política de pessoal na empresa e preparando um questionario para os colegas da área Guanabara - Estado do Rio. Êste questionário, que teve grande receptividade, foi a maneira mais adequada que a comissão encontrou para sondar a opinião dos colegas da citada área. Ponto alto do trabalho foram as entrevistas que a comissão teve com pessoas experientes ocupantes de cargos de responsabilidade na companhia. Valiosa foi tal colaboração, já pelos debates francos em tão travados, já pelas idéias e sugestões vindas a lume e nascidas de longos anos de experiência.

Paralelamente, a comissão tratava de estudar a matéria visto que nenhum de seus componentes era especialista em administração de pessoal.

Dada a premência de tempo, uma vez que já haviam chegado os delegados de outras associações, a comissão não chegou a elaborar um relatório à diretoria.

Passou imediatamente a integrar uma comissão maior, com representantes de 5 associações de engenheiros da PETROBRÁS (S. Paulo, Rio-Guanabara, Bahia, Nordeste e Amazonia).

Dessa grande comissão, composta de mais de 10 colegas saiu basicamente o trabalho que foi apresentado em Assembléia e que transcrevemos neste número do " Boletim-AEPERG". O trabalho, como podem observar os colegas, não desce a detalhes nem a formas de execução das medidas apresentadas, porém abrange quase todo o campo de atuação da Política de Pessoal. Alguns pontos importantes abordados são: reestruturação administrativa da empresa, política de pessoal caracteristicamente industrial sem ressaibos de administração pública, avaliação de cargos, salário movel, criação de um instituto de previdencia dos trabalhadores de petróleo, etc.

**** || ****

3 - VOCÊ SABIA QUE ...

3.1 - As associações que congregam os técnicos de nível superior da Petrobrás já contam com mais de 700 associados?

3.2 - Que há intenção de congregar todas as associações numa Federação?

3.3 - Que nosso boletim já é lido por quase todos êsses associados, e que também por isso, você deve colaborar para melhora-lo e prestigia-lo?

**** || ****

PRESTIGIE A " A E P E R G "

****

4 - FINANCIAMENTO DE AUTOMÓVEIS

A Caixa Econômica Federal do Rio de Janeiro (C.E.) financiará a aquisição de automoveis. A AEPERG procurou obter informações junto a C.E. verificando a possibilidade de conseguir o financiamento para seus associados. A decisão da C.E. é no sentido de que o único órgão representativo de nossa classe que poderá fornecer e receber propostas é o Clube de Engenharia. Caso o assunto interesse ao prezado associado, instruções detalhadas a respeito poderão ser encontradas no Anexo II dêste - número. Para se inscrever no Clube de Engenharia, para o financiamento, não é necessário ser sócio do Clube, bastando apresentar a carteira do C.R.E.A.

5 - DESCONTO EM FÔLHA

Em virtude de não terem sido preenchidos ainda todas as autorizações de desconto em fôlha, das mensalidades da AEPERG, as importâncias que deveriam ser descontadas dos salários no mês de abril deverão-ser em maio.

6 - REVISÃO SALARIAL

Conforme noticiamos em nosso primeiro número, a AEPERG foi convidada para um debate com o Presidente Francisco Mangabeira, outras associações e sindicatos, quando o mesmo já havia sido iniciado.

Em resposta ao expediente enviado pela AEPERG notificando ao Presidente Mangabeira, do nosso pensamento sôbre esta reunião recebemos a seguinte carta:
"Em nome do Presidente da Petrobrás, acuso o recebimento da carta de 3 do corrente, em que V. Sa. lamenta não ter sido essa Associação convidada, em tempo útil, para a reunião com os representantes das Entidades de Classe dos trabalhadores da Emprêsa, promovida por esta Presidência.

Com o propósito de preservar a real-significação da ocorrência, venho esclarecer a V. Sa. que o fato decorreu de um lamentavel lapso do encarregado de convocá-los, fato êste que tentamos, dentro do possível, contornar através do telefonema feito a essa Entidade.

Certo do espírito de compreensão de V. Sa. aproveito o ensêjo para reiterar-lhe meus protestos de aprêço e distinta - consideração".

Ass: Agostinho Ritto

7 - NÔVO GERENTE

No dia 4 de abril de 1962, tomou posse o nôvo gerente dos serviços auxiliares da administração central (SERAC), Sr. Olympio Achilles Mello. Foi o seguinte seu discurso de posse:

"Católico, Apostólico Romano, Congregado Mariano e Vicentino, não poderia iniciar essa alocução sem pedir ao Criador de tôdas as coisas, inspiração e discernimento para bem servir a essa grandiosa Instituição que é a Petrobrás, correspondendo, assim, à confiança que em mim depositou o seu preclaro Presidente e meu diletoamigo Dr. Francisco Mangabeira.

Baseado nos princípios de relações humanas dessa admiravel religião que ensina a nos preocuparmos mais com os males que possamos causar aos nossos semelhantes do que propriamente com os danos que o próximo nos possa causar, procurarei colocar um tijolo de cooperação cimentado com dedicado trabalho, nessa portentosa obra, feita para o engrandecimento da Pátria querida que, nascida sob o signo do Cruzeiro, há de mostrar-ao mundo, dentro do seu ideal de Ordem e Progresso, tudo o que pode representar as suas incomparaveis riquezas em benefício de seus filhos.

Quando se tem um elevado ideal, uma grande meta, há de se deparar sempre com dificuldades no caminho; mas estou certo de que êsses obstáculos aqui serão menores, porque sei que vou encontar uma equipe de escol a frente de todos os trabalhos, animada, como eu, pelo desejo patriótico de ver progredir - cada vez mais essa extraordinária Petrobras, para a grandeza do Brasil".

8 - DA PETRONAL PARA A PETROBRÁS

No dia 27 de Abril de 1962 os Sindicatos de Refinação e Extração de Petróleo do Estado da Bahia se reuniram para debater a proposta de fornecimento de óleo cru feita à Petrobrás pela Petronal. Após uma série de consideranda, resolveram:

a) Enviar dois emissários ao Rio, para, conjuntamente com os demais Sindicatos levarem a palavra de ordem dos trabalhadores-em Petróleo;

b) Exigir que se faça concorrência para o fornecimento do óleo;

c) Manterem-se em Assembléia permanente até o próximo dia 8 quando o Conselho se reunirá para debater a matéria;

d) Telegrafar às autoridades do Executivo e Legislativo;

e) Entrar em contato com tôdas as organizações estudantis e sindicais no sentido de levarem êsse problema às mais amplas camadas da população e conjura-lo como um exemplo a fim de eliminar definitivamente essas tentativas-de dilapidação do patrimônio da Petrobras.

****

A tua AEPERG precisa do teu apôio.
Compareça as Assembléias.

Rio de Janeiro, 20 de Março de 1962

Ilmo. Sr.
J. C. Gentil Netto
Assessor-Chefe de Organização
Nesta

As associações de técnicos de nível superior da Petrobrás, através dos seus representantes abaixo assinado, atendendo à solicitação dos Srs. Assessores Chefes de Pessoal e de Organização, encaminham o trabalho anexo.

Atenciosamente,

(Assinatura)
Sociedade de Engenheiros de Petróleo da Amazônia
(Engº. Carlos A. Tigre)

(Assinatura)
Associação dos Técnicos da Petrobrás do Nordeste
(Engº. Simon Stein)

(Assinatura)
Sociedade dos Engenheiros de Petróleo do Recôncavo
(Engº. Hermenegildo Rosa)

(Assinatura)
Associação dos Engenheiros da Petrobrás nos Estados do Rio de Janeiro e Guanabara
(Engº. Walter M. Siqueira)

(Assinatura)
Associação do Pessoal de Nível Universitário da Petrobrás do Estado de São Paulo
(p/Engº. Ary B. Silveira)

OS TÉCNICOS DA PETROBRÁS, ATRAVÉS DA

SOCIEDADE DOS ENGENHEIROS DE PETRÓLEO DA AMAZÔNIA	Representada por	Engº. Carlos A. Tigre
ASSOCIAÇÃO DOS TÉCNICOS DA PETROBRÁS NO NORDESTE	Representada por	Engº. Simon Stein
SOCIEDADE DOS ENGENHEIROS DE PETRÓLEO DO RECÔNCAVO	Representada por	Engº. Hermenegildo Rosa
ASSOCIAÇÃO DOS ENGENHEIROS DA PETROBRÁS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E GUANABARA	Representada por	Engº. Walter M. Siqueira
ASSOCIAÇÃO DO PESSOAL DE NÍVEL UNIVERSITÁRIO DA PETROBRÁS NO ESTADO DE SÃO PAULO	Representada por	p/Engº. Ary B. Silveira

apresentam à Alta Administração da Emprêsa, através da ASPES e ASORG, as seguintes considerações e recomendações:

As Associações de técnicos de nível superior da Petrobrás foram convidadas pelos Senhores Assessôres Chefes de Pessoal e de Organização a manifestar seus pontos de vista quanto às políticas de pessoal e salarial da Emprêsa.

As idéias apresentadas nêste documento condensam e integram os pontos de vista mais significativos do pessoal técnico de nível superior da Petrobrás.

A tomada de consciência pela Alta Administração em relação ao problema de política de pessoal, bem como o convite que fêz às Associações de técnicos de nível superior para opinar sôbre a matéria, constituem fato auspicioso.

As Associações lamentam, contudo, a exiguidade do tempo que lhes foi concedido. Em decorrência, tal limitação implica em que o texto dêste relatório só tenha podido apresentar diretrizes gerais e medidas de caráter imediato para os problemas mais evidentes. Não se tem, contudo, em absoluto, a pretensão de haver analisado o assunto, em tôda a sua amplitude.

Para aplicação de uma racional política de pessoal impõe-se uma reformulação da estrutura organizacional básica da Petrobrás, a fim de tornar possível a implantação, o acompanhamento e o contrôle, pela Alta Administração, das diretrizes dela emanadas.

As implicações desta reformulação na política de pessoal - com as melhores relações entre Emprêsa e empregados que daí advirão — contribuirão firmemente, a nosso ver, para o sucesso da Petrobrás e, consequentemente, para o prestígio e a consolidação da tese do monopólio estatal do petróleo.

A política de pessoal da Petrobrás não se firmou ainda em um padrão que atenda aos objetivos industriais da Emprêsa, pois entende-se que ela deva ser geral na sua formulação, clara no seu enunciado e impessoal na sua aplicação.

É sentimento geral das Associações de técnicos de nível superior da Petrobrás que nova fase de entendimento permanente se abre com a aceitação da tese de que as relações entre os empregados e a Emprêsa são importantes e sempre deverão ser revustecidas.

Nêsse intuito, sentem ainda ser a apresentação dêste relatório a oportunidade própria para o debate amplo sugerido por V. Sas., para efeito dos esclarecimentos necessários e trato de problemas específicos que forem suscitados.

Três pontos são por todos nós reconhecidos no momento como primordiais:

1. REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA PETROBRÁS, PERMITINDO - LHE INTEGRAR-SE COMO EMPRÊSA DE CARÁTER NACIONAL.

2. AVALIAÇÃO DE CARGOS.

3. FIXAÇÃO DOS NÍVEIS SALARIAIS ATENDENDO ÀS IMPOSIÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO, E SUA ATUALIZAÇÃO, EM FUNÇÃO DOS ÍNDICES DE CUSTO DE VIDA, A INTERVALOS DE SEIS MÊSES.

DIRETRIZES PARA POLÍTICA DE PESSOAL

Urge o reconhecimento da maturidade da Emprêsa e da posição modelar que deve assumir no cenário brasileiro. A tese de que a Petrobrás é nova, induzindo justificativas para empirismos na formulação de suas políticas, em partircular na de pessoal, deve ser eliminada. É necessário que a Petrobras adote diretrizes caracteristicamente industriais.

Recomenda-se como tópicos mais importantes:

NA ADMISSÃO DE PESSOAL

Deverá ser constituido um Grupo de Trabalho, com representação das Entidades de classe, para estudar o problema dos excedentes da mão-de-obra nas diversas categorias profissionais e, com base nesse estudo, propor a limitação de novas admissões até que todo o atual excedente venha a ser absorvido pelos programas de expansão da Empresa.

Recrutamento

a) O recrutamento deverá ser preferencialmente regional.

b) Para os cursos mantidos pela Emprêsa, o recrutamento interno deverá preceder ao externo.

Seleção e admissão

a) Os requisitos mínimos para admissão de pessoal em cada nível funcional deverão ser claros, precisos e uniformes para tôda a Empresa.

b) O ingresso no quadro permanente deverá ser feito após o cumprimento de estágio probatório, com programas precisos e uniformes para tôda a Empresa, fixadas para cada nível funcional.

c) Em princípio, as admissões só deverão ser efetuadas no início de carreira.

d) As admissões em meio de carreira sòmente deverão ser permitidas após - comprovação de suas necessidades e impossibilidade de recrutamento na Empresa.

e) As admissões na atual classe de "Seniors" e para os cargos de Chefias- sòmente deverão ser permitidas após formal comprovação de suas necessidades e impossibilidade de recrutamento interno, apuradas as qualificações específicas do candidato através de rigorosa seleção.

f) As admissões, em cargos de confiança, para atender a situações fortuitas ou transitórias e após comprovada sua necessidade, deverão ser restringidas ao mínimo e não ter caráter permanente, ressalvados os interesses da Empresa.

Manual do Empregado

No ato de sua admissão, o empregado deverá receber um "Manual do Empregado", composto, no mínimo, das seguintes partes:

I - A Petrobrás e sua organização.

II - Direitos e obrigações. Diretrizes e Normas adotadas pela Emprêsa em sua Política Pessoal.

III - Unidade: Detalhes pertinentes aos locais de trabalho.

IV - Descrição das atividades funcionais específicas.

NO TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO

A Petrobrás deverá desenvolver um vasto plano de treinamento e aperfeiçoamento em todos os níveis e em todos os setores de especialização que suas atividades abrangerem.

Treinamento para Chefia

a) Deverá ser promovido o treinamento de familiarização com problemas de liderança e técnicas de Administração para os empregados que potencialmente estiverem aptos a ocupar cargos de Chefias.

b) Deverá ser obrigação de todo Chefe preparar seu substituto.

c) Os cargos de Chefia deverão, sempre que possível, ser ocupado por elementos do próprio grupo nos impedimentos do titular, com o intuito de formar futuros Chefes.

d) Deverão ser promovidos periòdicamente deslocamentos entre elementos e Chefes de órgãos afim de um determinado setor de atividades - através de estágios - no sentido de possibilitar o intercâmbio de conhecimentos técnicos e administrativos específicos a esses setores.

Treinamento de atitudes

Deverá ser elaborado um plano capaz de integrar todos os técnicos de nível superior nos problemas, programas e tecnicas atuais da Empresa, com o fito, ainda de possibilitar o surgimento de líderes de emprêsa.

Fixação do "know-how" estrangeiro

Deverá ser estudado um processo que permita a fixação mais eficiente do "know-how" estrangeiro.

Seminário e Comgressos

Deverão ser promovidos, periòdicamente, Seminários entre técnicos de atividades afim de ser estimulada a participação dos mesmos em Congressos.

NA POLÍTICA SALARIAL

Mercado de Trabalho

a) Os níveis salariais na Emprêsa deverão ser fixados em função de pesquisa nos mercados de trabalho específicos, sempre que possível. Cumpre lembrar que, de um modo geral, o regime de trabalho do técnico de nível superior na Petrobras não lhe permite exercer nenhuma atividade profissional fora da Empresa.

b) A Emprêsa deverá dispensar tratamento especial às categorias profissionais para as quais detenha o monopólio do mercado de trabalho.

Atualização de Salário

Deverá ser feita a atualização dos níveis salariais, em função dos índices de custo de vida, a intervalos de seis meses. Todavia, a cada dois anos, deverão ser revistos os níveis salariais em função do mercado de trabalho.

Remuneração de Chefia

Deverão ser adotados, para fixação das remunerações de Chefia, critérios uniformes dentro da Empresa, compatíveis com o Mercado de Trabalho e adequados a responsabilidade e autoridade do cargo.

Perspectivas salariais de carreira

a) Deverá ser ampliada a razão salarial entre o fim e o início de carreira, para o pessoal técnico de nível superior.

b) Enquanto perdurar o atual sistema, deverá ser estudada a criação de uma nova classe acima dos "Seniors", exigindo-se critérios rígidos para sua admissão.

c) Deverá ser valorizado o tempo de serviço efetivo, como meio de fixação do homem na Emprêsa, para preservação do acervo de experiência profissional adquirida na mesma.

Superposição de faixas salariais

Deverá ser dado cuidado especial no estabelecimento da área de superposição das faixas salariais entre os técnicos de nível médio e o superior, no sentido de manter coerência com o equilíbrio social do País e não desestimular o técnico de nível universitário.

Periculosidade

a) Deverá a Emprêsa estudar uma melhor forma de compensação, não salarial, para os empregados incapacitados em consequencia de suas atividades em condições comprovadas de risco e de insalubridade.

b) Deverá a Emprêsa tomar a iniciativa de promover, junto às Autoridades legislativas do País, melhor conceituação de Periculosidade.

Participação nos Lucros

Deverá o critério de distribuição dos lucros ter como objetivo principal o incentivo à produtividade e à elevação do nível técnico de cada empregado.

NOS PLANOS ASSISTENCIAIS E DE BENEFÍCIOS

a) Deverá ser melhorada a assistência médica e odontológica na Sede e nas Unidades que ainda não a disponham em grau satisfatório.

b) Deverá ser incentivado o cooperativismo para gêneros de primeira necessidade.

c) Deverá a Emprêsa complementar a aposentadoria, atingindo a remuneração-integral, para os empregados que façam jus por condições adquiridas, exclusiva e integralmente, no serviço da Empresa.

d) Deverá ser constituido Grupo de Trabalho, com representação das Entidades de classe, para estudar a possibilidade de se criar um Instituto de Previdência Social dos Trabalhadores do Petroleo ou estatuto jurídico equivalente.

NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Segurança Industrial

a) Deverão ser ampliados os programas de Segurança Industrial em tôdas as Unidades da Emprêsa.

b) Deverá ser promovido a criação de uma verdadeira mentalidade de Segurança Industrial entre os técnicos encarregados de planejamento e projeto.

c) Deverão ser executadas medidas para estimular o efetivo funcionamento das CIPAS nas Unidades.

Ambiente de Trabalho

Deverá ser dada especial atenção ao ambiente físico de trabalho em que os empregados exerçam suas atividades, racionalizando seu planejamento e melhorando seus índices de conforto.

Aposentadoria Especial

Deverá ser constituido Grupo de Trabalho para analisar as condições especiais de agressividade em alguns trabalhos da Emprêsa e, em função das mesmas, estudar critérios especiais de aposentadoria.

Adicional de permanência

Deverão ser analisadas as condições especiais de trabalho de técnicos em determinados setores de Unidades da Emprêsa, visando ao estudo da adoção de um adicional de permanência.

Relações Humanas

a) Deverão ser tomadas medidas visando a desenvolver a harmonia entre os diversos Grupos da Empresa.

b) Deverão ser estudadas medidas de estímulo aos técnicos, empregados e equipes para o incentivo do aumento da produtividade na Empresa.

NA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Participação das Unidades e Entidades de Classe

Deverá haver participação efetiva das Unidades da Petrobrás e Entidades de Classe na fixação e acompanhamento da Política de Pessoal.

Comissão de Classificação

Deverão ser constituidas, nas Unidades, Comissões de Classificação de Técnicos de Nível Superior, para avaliação de méritos, com a seguinte constituição:

Membros permanentes: um representante da Administração
um representante da Entidade de Classe
Membros variáveis: O Chefe imediato do técnico
O Chefe de 2º nível do técnico

Avaliação de cargos

Deverá ser implantado um sistema racional de avaliação de cargos, permitindo à Administração o conhecimento das correlações entre as várias funções na Emprêsa, sem que isso implique obrigatòriamente em modificações imediatas nos níveis salariais.

Carreiras de Técnicos na Emprêsa

a) Deverá ser estudada a criação de carreiras, com diferentes níveis salariais, para as diversas categorias profissionais de nível superior, a fim de que a Emprêsa atenda às suas necessidades em pessoal especializado.
b) Deverá ser assegurada uma posição condigna ao técnico que, no interêsse da Emprêsa, permaneça especialista.

Sistema de Méritos

Deverá a Emprêsa reformular o atual Sistema de Méritos, através de fixação de Padrões de Desempenho, objetivando eliminar distorções e interpretações pessoais.

Melhoria e Promoções

Melhoria e promoções deverão ser usadas exclusivamente para premiar o desenvolvimento do técnico na Emprêsa a ser aplicadas através de Sistema de Méritos.

Pessoal de Unidades Temporárias (Obras)

Deverá a Petrobrás promover a criação de seu Grupo Permanente de Obras.

Contratação de Técnicos estrangeiros

A contratação de técnicos estrangeiros sòmente deverá ser realizada após formal comprovação de sua necessidade e impossibilidade de recrutamento no Mercado Nacional apuradas as qualificações especiais do candidato através de rigorosos critérios de seleção.

Pessoal da Emprêsa no Exterior

Deverá prevalecer, em princípio, o critério de recrutamento interno em tôda a Emprêsa, para o preenchimento dos cargos no Exterior.

Declaração de Bens

Deverá a Emprêsa solicitar declaração de bens de seus empregados, sempre que julgar necessário.

NOS PROBLEMAS REGIONAIS

As entidades de pessoal de nível superior, irmanadas no mesmo espirito, chamam a atenção para os problemas específicos das seguintes regiões:

AMAZÔNIA

Os programas que a Petrobrás deve executar na Bacia Amazônica estão a exigir cuidado especial e imediato, no que se refere à atração e fixação do técnico brasileiro na região.

Devem ser estudados estímulos para tornar mais atraente as atividades da Emprêsa no âmbito do SRAz.

Propõe-se, como uma das medidas de implantação imediata, o estudo da elevação do adicional regional do pessoal técnico.

BAHIA

É necessário que a Direção da Petrobrás adote medidas positivas para que na Bahia, as políticas de pessoal sejam aplicadas no sentido da integração do pessoal da Emprêsa num grupo harmonioso.

Urge que a Petrobrás tome medidas de melhoria das condições de vida nas áreas subdesenvolvidas em que se fixa com atividades produtoras. Tais medidas, técnicas e racionalmente planejadas, devem resolver os problemas de habitação, alimentação, saúde, higiene, recreação e educação dos empregados.

--- || ---

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CARTEIRA DE TÍTULOS

FINANCIAMENTO DE AUTOMÓVEIS

RESUMO DAS INSTRUÇÕES

As instruções baixadas pelo Conselho Administrativo da Caixa Econômica Federal do Rio de Janeiro (C.E.), para as operações de financiamento de automoveis, estabelecem, basicamente, o seguinte:

1 - A C.E. adquirirá os automóveis diretamente dos fabricantes e os revenderá, através de financiamento, pelo preço da tabela em vigor no Estado da Guanabara.

2 - Os automóveis serão novos e exclusivamente de fabricação nacional (relação anexa).

3 - Só poderão obter financiamento os depositantes da C.E. que não possuam automóvel próprio e que exerçam, efetivamente, uma das seguintes profissões: motorista profissional, magistrado, médico, medico, engenheiro, advogado, jornalista, vendedor pracista e servidor público, federal, civil ou militar, inclusive autáquico.

4 - O valor do financiamento será, no máximo, de 80% do preço do automóvel e não poderá ultrapassar o teto de Cr$ 1.300.000,00.

5 - O prazo de resgate será de 48 meses, no máximo:

6 - Os juros serão de 12% a.a., calculados pela "Tabela Price".

7 - Será cobrada uma taxa de inscrição, para as despesas administrativas, calculada em 1% sôbre o valor do financiamento pretendido.

8 - O interessado preencherá uma proposta, conforme modêlo impresso e fornecido pela C.E., na qual se responsabilisará pela veracidade das informações prestadas, inclusive a de que não possui automóvel próprio.

9. - O interessado deverá, ainda, recolher à C.E. a importância equivalente à parte não financiada, naturalmente antes de receber o veículo. Para melhor orientação, veja-se o item 3 (alínea b) dos "Esclarecimentos Adicionais".

10 - O interessado deverá provar, também, a sua profissão, a sua qualidade de depositante e a de eleitor no último pleito, além de oferecer uma garantia suplementar - sôbre o valor do financiamento. Para melhor orientação, veja-se os itens 2 (alínea d e e) e 4 dos "Esclarecimentos Adicionais".

11 - As propostas serão classificadas pelo sistema de pontos, a saber:

a) 1 ponto para cada 10% de recolhimento da parte não financiada;

b) 1 ponto para cada 6 meses de redução do prazo de resgate.

No caso de empate na classificação, terá preferência o depositante mais antigo da C.E.

12 - O financiamento será formalizado através de um contrato de compra e venda com reserva de domínio do automóvel, que o interessado assinará na C.E. O contrato será devidamente registrado em Cartório do Registro de Títulos e Documentos.

13 - O automóvel será obrigatòriamente segurado, em Companhias de seguro escolhidas pela C.E., contra os seguintes riscos: quebra de garantia; físicos (colisão, atos danosos praticados por terceiros, incêndio, furto, roubo e apropriação indébita); responsabilidade civil contra terceiros e de vida, êste último optativo.

14 - O automóvel objeto de financiamento só poderá ser alienado com o consentimento da C.E. Uma vez alienado, não se admitirá novo financiamento senão decorridos os 48 meses de vigencia do contrato.

15 - O atendimento dos interessados obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação, realizada em cada mês. No caso de não poder ser atendido candidato classificado em um mês (por insuficiência de verba ou pela impossibilidade da fábrica entregar o veículo), sua classificação será respeitada e prevalecerá sôbre a do mes seguinte. Não se permitira desistencia de candidato em favor de outro. Havendo desistencia, será atendido o candidato colocado imediatamente a seguir, na classificação mensal.

****

FINANCIAMENTO DE AUTOMÓVEIS

ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS

1 - Com o intuito de melhor disciplinar as operações de financiamento de automóveis, a C.E. resolveu delegar poderes a órgãos representativos de classe para fornecer e receber propostas, assim como proceder a classificação dos candidados, sob fiscalização da C.E. Nêste sentido, a C.E. está realizando os indispensáveis entendimentos com os aludidos órgãos de classe.

2 - Uma vez estabelecido os entendimentos, o órgão de classe se comprometerá:

a) a oferecer garantia solidária quanto ao pagamento da parte não coberta pela apólice de seguro quebra de garantia;

b) a distribuir aos interessados as propostas de financiamento, conforme impresso fornecido pela C.E.;

c) a receber tais propostas, devidamente preenchidas;

d) a exigir dos candidatos a apresentação de prova de depositante da C.E. (ver item 4 abaixo) e de fotocópia do título de eleito (ambos os lados),

e) a fornecer prova hábil da profissão do candidato;

OBS. - No caso de motorista profissional, a prova consiste em declaração de que o candidato exerce a profissão há mais de 5 anos, tem boa conduta, não apresenta nota desabonadora em seu prontuário e não possui outro emprego.

- No caso de jornalista, a prova consiste em atestado do empregador em que conste, inclusive, o vencimento do candidato; fotocópia autenticada da Carteira Profissional; comprovante de exercício da profissão há mais de 2 anos e declaração de filiação ao órgão de classe competente.

- No caso de vendedor pracista, a prova consiste em declaração dessa qualidade pelo empregador, com o compromisso de responder solidariamente pela dívida do seu empregado.

f) a classificar as propostas recebidas, de acôrdo com os itens 11 e 15 do "Resumo das Instruções";

g) a remeter à C.E., até o dia 5 de cada mês, uma relação das propostas classificadas, com indicação estatística das marcas e tipos dos veículos pretendidos;

h) a remeter à C.E., juntamente com a relação acima, dossiê específico de cada candidato, em que constem a proposta, devidamente preenchida e classificada, a prova de depositante, a prova de profissão e a prova de eleitor;

3 - O órgão de classe, além de outros esclarecimentos que julgar conveniente oferecer a seus filiados, deverá orientá-los sôbre os seguintes pontos:

a) todos os documentos deverão ter as firmas dos respectivos signatários reconhecidas em Cartório;

b) o pagamento da taxa de inscrição e o recolhimento da parte não financiada serão feitos na Secção de Títulos da C.E. (Av. 13 de Maio, 33/5, 4º andar, entre 13 e 17 horas), mediante chamada individual dos candidatos, a ser promovida pela C.E. após o recebimento das propostas classificadas pelo órgão de classe;

c) A taxa de inscrição não será devolvida;

d) ao fazer a chamada, a C.E. concederá ao candidato um prazo de 3 dias úteis para o pagamento da taxa de inscrição e o recolhimento da parte não financiada, não admitindo, em hipótese alguma, dilatação dêsse prazo. Decorrido o mesmo, sem que o candidato haja satisfeito tais providencias, sua proposta será sumariamente arquivada, perdendo êle qualquer direito decorrente de sua classificação;

e) não serão admitidas alterações nas condições declaradas pelo candidato em proposta já classificada;

f) além do pagamento mensal das prestações contratuais e do prêmio mensal dos seguros - que deverá ser efetuado na Secção de Títulos da C.E. em data fixada no contrato, sem qualquer tolerância, sob pena de incorrer-em mora - o candidato terá, obrigatoriamente, as seguintes despesas:

- taxa de inscrição;
- selos no contrato;
- registro em Cartorio;
- taxa de registro;
- licenciamento e emplacamento do veículo;
- reconhecimento de firmas.

4 - Para obter a prova de depositante da C.E., o candidato deverá comparecer à Agência de Depósito onde emitiu sua conta corrente e solicitar o fornecimento da declaração modêlo 192.

— || —