

## **A LAVA-JATO NÃO SIGNIFICA O FIM DOS PREJUÍZOS DA PETROBRAS**

(Tem muita mais coisa por trás da gestão sindical da empresa)

A revista Época de 26/01/16, edição 919, foi a primeira a abordar o que já vimos tratando há alguns meses em nossas mensagens para os empregados, órgãos de imprensa e autoridades. Parabéns à jornalista Samantha Lima e equipe.

Entretanto, faltaram muitas informações, não sabemos se ainda serão publicadas ou se a revista não as têm mesmo. Na dúvida, vamos colaborar.

Na reportagem “**O crachá dourado da Petrobras**”, apenas contrapomos a informação sobre o Benefício Farmácia, cujo conteúdo saiu da boca mal informada do executivo responsável pelo maior desastre ecológico (o rompimento da barragem de Mariana e a morte do Rio Doce) da história do hemisfério sul da Terra, o Sr. Murilo Ferreira. Todos sabem que trata-se de uma espécie de cooperativa onde os empregados pagam pelos remédios que utilizam. Todo o restante, porém, procede.

É importante, entretanto, complementar: foram citados apenas o ex-executivo Diego Hernandez e seu fiel saca-trapo Jorge Antônio Cândido. Na cadeia hierárquica da empresa, todavia, havia uma cadeira entre esses dois nomes, nas quais sentaram-se dois outros nomes igualmente responsáveis pela farra do dinheiro da Petrobras que sempre favoreceu os Sindicatos e contribuiu para a espetacular evolução das dívidas trabalhistas da Petrobras (vejam o item “**ABERRAÇÃO Nº 5 – as dívidas trabalhistas**”): **Sr. Lairton Souza** (atualmente responsável pela desastrosa política de efetivos) e **Sra. Regina Valle** (atualmente responsável pelos não menos desastrosos e caríssimos acordos coletivos). Esses dois nomes eram hierarquicamente superiores ao saca-trapo citado.

A partir de agora, citaremos uma série de **11 aberrações** (a cada semana aparece mais uma) que ajudaram e ajudam a destruir a Petrobras ao longo dos anos. São tão ou mais graves que a corrupção apurada na Lava-Jato. Financeiramente falando, os prejuízos gerados (dolosamente ou apenas por incompetência mesmo) deixam os políticos envolvidos na referida operação da Polícia Federal parecendo principiantes de assaltantes do Largo da Carioca. São elas:

1. **ABERRAÇÃO Nº 01 – A RMNR e o prejuízo de R\$ 20 bilhões**
2. **ABERRAÇÃO Nº 02 – o DSR e mais R\$ 10 bilhões de prejuízo**
3. **ABERRAÇÃO Nº 03 – Avanço de Nível e mais um futuro passivo**
4. **ABERRAÇÃO Nº 04 – O PETROLÃO SINDICAL**
5. **ABERRAÇÃO Nº 05 – a gestão sindical e as dívidas trabalhistas**
6. **ABERRAÇÃO Nº 06 – a “Algema de Ouro” (por favor, não leiam este. É repugnante).**
7. **ABERRAÇÃO Nº 07 – a carreira sindical na Petrobras**
8. **ABERRAÇÃO Nº 08 – quanto custa a liberação de sindicalistas**
9. **ABERRAÇÃO Nº 09 – a política de efetivo e o PIDV**
10. **ABERRAÇÃO Nº 10 – Nepotismo cruzado**
11. **ABERRAÇÃO Nº 11 – Ludibriando o Ministério Público**
12. **Carta ao Diretor Corporativo**

Ressaltamos que somos um grupo de profissionais e acionistas minoritários da empresa e **temos muito receio de represálias internas**, razão pela qual preferimos, também por ora, o anonimato (garantido pela SOx e pela própria Ouvidoria da Petrobras) e **só destinamos esta mensagem aos poucos parlamentares, órgãos da imprensa, órgãos da Justiça e canais de**

**comunicação da própria Petrobras nos quais realmente confiamos.** A vocês, que recebem esta mensagem como voto de confiança e credibilidade de nossa parte, fazemos apenas um pedido: antes de desconsiderarem o teor e o conteúdo que classificamos como esclarecedores e não denunciastas, **leiam e dêem, por gentileza, a mesma credibilidade que estamos depositando em vocês como nosso derradeiro ato de esperança, depois do qual não saberemos mais a quem recorrer.** Se ainda assim restarem eventuais e naturais dúvidas sobre o que está aqui escrito, apenas cumpram sua nobre missão de **apurar e fazer os "por ques" necessários e que não estão sendo feitos hoje.** Por ninguém, diga-se de passagem. É importante enfatizar que não é possível **afirmar que as decisões desastrosas relatadas a seguir tenham sido dolosas,** mas **ainda que culposas merecem a devida atenção, em especial da alta administração da Petrobras e do Ministério Público,** visto que não estamos falando de recursos particulares.

## **ABERRAÇÃO Nº 01 – A RMNR e o prejuízo de R\$ 20 bilhões**

Em 2007, a Petrobras aprovou o seu atual Plano de Cargos e Avaliação de Carreiras (PCAC), devidamente acordado com **TODOS** os Sindipetros (Sindicatos dos Petroleiros) da Federação Única dos Petroleiros (FUP) e que representam seus empregados pelo país afora.

Esse PCAC, dentre outras aberrações, tinha por objetivo gerar outra aberração com **conta futura (e essa conta chegou, como verão adiante) para a empresa e seus empregados,** através de provável conchavo entre os sindicatos e os gestores do RH Corporativo da Companhia que assinaram esse descalabro, capitaneados pelo nefasto **Diego Hernandes,** ex-sindicalista da própria FUP e uma espécie de Rasputin das administrações anteriores da empresa, e pelos seus “técnicos especialistas” **Eurico Rodrigues, Lairton Souza e Jorge Cândido.**

Vale ressaltar aqui algumas observações sobre esses nomes:

- 1 – **Diego Hernandes:** história muito conhecida, ex-sindicalista da FUP, ligado à cúpula do PT, já acusado pela imprensa algumas vezes de ser proprietário de patrimônio incompatível com seus rendimentos.
- 2 – **Eurico Rodrigues:** decano do RH Corporativo da Petrobras, responsável pela caríssima política de remuneração e benefícios da empresa.
- 3 – **Lairton Souza:** outro decano do RH Corporativo, ex-gerente geral da Refinaria de São José dos Campos, atualmente responsável pela desastrosa política de gestão de efetivo da empresa, que carrega inúmeras ações individuais, coletivas e públicas em razão de terceirizações indevidas e outras anomalias em processos de admissão.
- 4 – **Jorge Cândido:** ex-gerente de relações sindicais da Petrobras, membro da FUP e ex-presidente do Sindipetro São José dos Campos (notem a coincidência com o nome anterior). Ascendeu ao RH Corporativo junto com o Sr. Lairton, para que representasse a empresa nas negociações com os sindicatos, dos quais nunca se desligou.

Apresentados os atores, vamos aos fatos objetos desta explanação. Os empregados da Petrobras que trabalhavam em áreas administrativas e sem exposição a perigos ocupacionais recebiam nos seus contracheques, fruto de mais uma aberração, embora antiga (benesse da década de 90), uma rubrica chamada “Vantagem Pessoal – ACT”, equivalente a 30% de seus salários básicos. A partir de 2002, sobretudo em 2004, a Petrobras voltou a admitir empregados, por meio de concurso público, em grandes bateladas. Estimamos em cerca de 20 mil pessoas de lá para cá. Ocorre que esses novos

empregados entraram sem essas vantagens do ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) anterior, ou seja, tínhamos colegas de trabalho desempenhando funções idênticas, trabalhando no mesmo lugar, mas com uma diferença salarial de 30% entre eles. Aliás, **notem que o Gerente de Efetivo**, ao longo desses 10 anos, **apontou para a Diretoria essa necessidade toda de admissões para**, alguns anos mais tarde, **propor um plano de demissão voluntária, com a sua própria adesão**, diga-se de passagem. Não é fantástico?

Eis que, na negociação salarial de 2007, RH Corporativo e Sindipetros gritaram “Eureka” e acordaram uma política remuneratória chamada RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime), uma **brilhante solução momentânea que gerou um passivo trabalhista bilionário para a empresa** e que **o mercado, os acionistas e a sociedade não fazem a menor idéia da sua existência**, muito menos de suas consequências.

Nesse acordo, **extremamente conveniente para as partes**, a empresa simplesmente igualava a remuneração de empregados de escritório com a dos empregados que trabalham em unidades de risco (plataformas e refinarias), criando uma tal RMNR. Na prática, significava o seguinte: os empregados de refinarias e plataformas, em função dos riscos inerentes ao seu local de trabalho, recebem na sua remuneração um adicional de 30% sobre seus salários, conforme prevê a CLT a título de periculosidade. **Entretanto, pela nova política remuneratória**, os empregados de escritórios na Av. Paulista, Av. República do Chile e outros endereços puramente administrativos, passaram a receber o mesmo valor, porém com o nome de “Complemento de RMNR”.

Ora, não precisa ser nenhum gênio do Direito Trabalhista para saber que, na prática, **ao agradar os Sindipetros aumentando os salários do pessoal administrativo**, essa situação gerou nos empregados de locais perigosos **não só a expectativa como também o direito** de receberem outros 30% de aumento, já que o Adicional de Periculosidade, na prática, deixou de ser pago a cerca de 40 mil empregados ou, como preferirem, passou a ser pago a quem não fazia jus.

O texto do ACT, na sua cláusula 38ª, diz o seguinte:

*“A Companhia praticará **para todos os empregados** a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, levando em conta o conceito de remuneração regional, a partir do agrupamento de cidades onde a Petrobras atua, considerando, ainda, o conceito de microrregião geográfica utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).*

*Parágrafo 1º - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e região, de forma equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.*

*Parágrafo 2º - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia e serão reajustados em 8,56% (oito vírgula cinquenta e seis por cento), que incidirão sobre as tabelas vigentes em 31/08/2013 e que vigorarão de 01/09/2013 até 31/08/2014.*

*Parágrafo 3º - **Será paga sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre a “Remuneração Mínima por Nível e Regime” de que trata o caput e: o Salário Básico (SB), a Vantagem Pessoal - Acordo Coletivo de Trabalho (VP-ACT) e a Vantagem Pessoal – Subsidiária (VP-SUB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.***

*Parágrafo 4º - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.”*

Notem que **o texto é muito claro: ele exclui o Adicional de Periculosidade do conceito da RMNR** e, portanto, ele deveria continuar sendo pago após a nova política de remuneração e carreiras, o que não ocorreu. Vejamos no exemplo prático:

<b>Antes da RMNR</b>			
<b>(supondo um empregado com salário de R\$ 5 mil)</b>			
<b>Empregado administrativo</b>		<b>Empregado de Unidade Operacional</b>	
Salário	5.000,00	Salário	5.000,00
Periculosidade (30%)	0,00	Periculosidade (30%)	1.500,00
<b>TOTAL</b>	<b>5.000,00</b>	<b>TOTAL</b>	<b>6.500,00</b>

<b>Depois da RMNR</b>			
<b>(supondo que um empregado com salário de R\$ 5 mil trabalhe num local cuja RMNR foi estabelecida em R\$ 6.500,00)</b>			
<b>Empregado administrativo</b>		<b>Empregado de Unidade Operacional</b>	
Salário	5.000,00	Salário	5.000,00
Complemento de RMNR	1.500,00	Periculosidade (30%)	1.500,00
<b>TOTAL</b>	<b>6.500,00</b>	<b>TOTAL</b>	<b>6.500,00</b>

**Agora vem a grande cartada dos Sindipetros, os quais ficaram quietinhos até 2012**, quando entraram, **previsivelmente**, com uma ação coletiva contra a Companhia exigindo o pagamento dos 30% que, pela CLT, devem diferenciar a remuneração de empregados sujeitos à periculosidade. **E por que só em 2012?** Vejamos:

1 – coincidentemente, 5 anos é o **prazo máximo de retroatividade** nas ações trabalhistas;

2 – ao final de 5 anos, **a poeira já teria baixado o suficiente para abafar o escândalo e incorporá-lo ao balanço da Companhia como uma dívida trabalhista comum**;

3 – questionar imediatamente resultaria em diferenças pequenas a serem pagas. **Cinco anos de passivo é uma verdadeira e gorda poupança acumulada**, aumenta em alguns bilhões o valor da ação coletiva e, conseqüentemente, os Sindipetros embolsam o também generoso percentual dos honorários advocatícios e as comissões cobradas dos empregados nas ações coletivas (**caixinha nº 4 do fluxograma**).

E qual o status dessa ação coletiva? A Petrobras perdeu em todas as instâncias e recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), que deve julgar essa ação em definitivo provavelmente até o final de 2015. O rombo é tão absurdo que, em caso de derrota (**altamente provável, considerando as inúmeras ações individuais com decisões contrárias à Petrobras e os pareceres parciais dos ministros do TST e das instâncias inferiores da justiça que já julgaram o caso**), a Petrobras terá que pagar um passivo que, atualizado e segundo projeções recentes do próprio Jurídico da empresa, **deve ultrapassar R\$ 20 bilhões**, ou seja, **incríveis três vezes corrupção apurada pela Operação Lava-Jato**. A ação coletiva em questão é pública e pode ter seus detalhes consultados diretamente no TST. **Cerca de 10 a 15% desse valor devem inundar os bolsos dos advogados e diretores sindicalistas** e o restante fará a alegria dos empregados da estatal, **além de quebrá-la de vez, já que esse valor equivale a um ano muito bom de lucro líquido da empresa**.

Na Demonstração de Resultados de 2014 (ver no site <http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/resultados-financeiros#topo>), a empresa lançou no seu item 30 (Processos Judiciais e Contingências) **o valor de R\$ 3,15 bilhões, totalmente desatualizado** e,

provavelmente, para não assustar (mais) seus investidores, **embora esse valor, por si só, já seria demonstração suficiente de incompetência, má gestão e má fé** em qualquer empresa deste planeta, além de farto subsídio para uma demissão por justa causa de todos os gerentes do RH da Petrobras, sem falar em crime de responsabilidade por mau uso do dinheiro público (lembremos que dois terços do capital dessa estatal é dinheiro público, isto é, nosso!). E como se não bastasse essa dívida passada, essa decisão do TST **vai também impactar as contas futuras da Petrobras**, já que representa um aumento de 30% sobre o salário de cerca de 40 mil pessoas daqui para frente. **Em resumo, mais alguns bilhões todo ano sangrando o já combalido caixa da Companhia.** Será que isso entrou no Plano de Negócios atual da empresa? Se não, os milhões de investidores mundo afora já estão desinformados novamente. Ou a empresa está acreditando no aumento do preço do petróleo para compensar essa situação?

Entretanto, o absurdo não para por aqui. É normal e previsível que alguém pergunte: **Mas o departamento jurídico, como em qualquer outra grande empresa, não deveria ter sido consultado? Como aprovou uma política remuneratória capaz de gerar uma dívida de bilhões de reais para a empresa?**

**As respostas aqui são assustadoras.** O departamento Jurídico da Petrobras, recheado de especialistas em Direito Trabalhista, não só foi consultado como **emitiu parecer contrário à elaboração do texto da cláusula 38ª do ACT**, já descrita anteriormente. **Mesmo assim, os gerentes de RH acima identificados, desconsideraram propositada e misteriosamente as orientações dos advogados (o que, temos certeza absoluta, jamais foi levado ao conhecimento da Diretoria atual nas inúmeras explicações que o RH já deve ter dado sobre o assunto)** e fecharam o criminoso acordo com os Sindipetros. Infelizmente, os pareceres jurídicos não ficam disponíveis para os acionistas, o que é irrelevante já que, **numa apuração simples dos fatos, basta um questionamento:** o Depto. Jurídico aprovou? Se sim, passam a ser esse departamento e seus executivos os responsáveis por tamanha irresponsabilidade. Se não, evidencia-se de fato a gestão sindical e criminosa do RH da Petrobras.

Mais aterrorizante ainda do que a lambança e o prejuízo monstruoso em si, **destaca-se a impunidade. Quem paga por isso? Por que fizeram? Fica por isso mesmo? E a diretoria da empresa?**

Vamos às respostas, começando pela última. Parece-nos que o RH da estatal possui a estranha prática de omitir detalhes da sua Diretoria, levando-a a aprovar muitas coisas sem seu inteiro conhecimento. Somos capazes de apostar, sem falsa hipocrisia, que **tanto a Diretoria de 2007 (boa parte dela composta por criminosos denunciados na Lava-Jato) quanto a atual (composta por pessoas ao que tudo indica honestas e bem intencionadas) desconhecem**, respectivamente, a origem e as consequências dessa decisão da RMNR e da enfadonha gestão de RH da maior empresa brasileira. Quanto aos demais questionamentos, a resposta resume-se a... nada! Ou melhor, **os gerentes em questão receberam diversas promoções e aumentos nesse período.** Alguns já gozam de recheadas aposentadorias e outros (Lairton Souza e Diego Hernandes, por exemplo) deverão levar, em breve, **uma bolada fabulosa por aderir a um Programa de Demissão Voluntária que eles mesmos criaram**, a despeito de terem inflado o quadro de empregados da Companhia com milhares de admissões (próprias e terceirizadas) desnecessárias.

Notaram? **Ao invés de pagarem por sua má gestão, receberão uma bela recompensa financeira como prêmio pela sua improbidade, incompetência e pelo descaso** com que trataram o dinheiro que milhões de investidores, incluindo o povo brasileiro, lhes confiaram.

O festival de maracutaias entre os Sindicatos e o grupo de sindicalistas que gere o RH da maior empresa do país (na verdade, esses dois grupos são uma coisa só) bem que poderia terminar

aqui, já que temos elementos suficientes para um bom filme de terror. Os autores bem que gostariam, mas, pasmem, tem mais. Muito mais!

## **ABERRAÇÃO Nº 02 – o DSR e mais R\$ 10 bilhões de prejuízo**

Além da ação da RMNR, **o atual balanço financeiro da Petrobras destaca outro passivo trabalhista** gerado pelos artistas já identificados aqui: o reflexo de horas extras sobre o descanso semanal remunerado (DSR). Nas demonstrações atuais, a Diretoria foi ludibriada com a informação de pouco mais de R\$ 1 bilhão em dívidas e, provavelmente (muito provavelmente), **nenhum diretor sabe com precisão do que se trata**. Ainda que algum deles saiba, nenhum perguntou “Por que?” ou “De onde saiu isso?” ou ainda “Como não viram?”. Também de acordo com estimativas mais atuais do Departamento Jurídico, **o valor desse passivo passará fácil dos R\$ 10 bilhões**.

Nesta ação, os Sindipetros cobram da empresa os reflexos legais sobre as horas extras incidentes sobre o DSR dos empregados que trabalham em regimes especiais (turno, sobreaviso ou embarcados, por exemplo). Em mais uma demonstração de **estupro dos cofres da empresa**, esses senhores do RH validam e renovam, há anos, uma maluca tabela de horários e regimes de trabalho, na qual os empregados intercalam, numa razão de 3 dias trabalhados com 2 de folga no caso de turno de 8 horas ou de 2 dias trabalhados com 3 de folga no caso de turno de 12 horas, folgas semanais e dias de trabalho. Ocorre que essas folgas estão sendo pleiteadas como DSR, mais ou menos como os domingos são para quem trabalha de segunda a sábado. Nesse caso, todos os reflexos (férias, décimo terceiro, FGTS, previdência privada e outros) sobre as horas extras realizadas nos dias de trabalho devem refletir também, de forma proporcional, sobre os dias de folga. **Mais de R\$ 10 bilhões de prejuízo à vista**, o que fez com que o Departamento Jurídico da empresa, recentemente, **convocasse uma vídeo conferência de emergência** com todos os advogados do país conclamando-os a se preparem e encontrarem uma **solução para as enormes defecadas geradas pela (di)gestão dos recursos financeiros da empresa promovida pelo seu próprio departamento de RH, cujos gestores, praticamente os mesmos há cerca de 12 anos, foram responsáveis por acumular mais dívidas trabalhistas do que o valor total dos recursos que a Companhia jogou no lixo com investimentos mirabolantes e impagáveis, frutos da corrupção amplamente divulgada**.

É bem provável que, em sua defesa, os gerentes citados atribuam essa tragédia aos Acordos coletivos, aos diretores anteriores, ao FHC, à Dilma, ao Aécio ou até mesmo ao terremoto no Haiti. Mas quem subsidia a diretoria com as informações necessárias para aprovar essas coisas? Que metas de eliminação de passivos trabalhistas esses gestores possuem? **O que ocorre quando um RH assume uma gestão com determinado passivo trabalhista e, alguns anos depois, esse valor está multiplicado em algumas centenas de vezes? Seus gestores são destituídos ou são promovidos?**

## **ABERRAÇÃO Nº 03 – Avanço de Nível e mais um futuro passivo**

Agora, uma **profecia a concretizar-se exatamente em 2019**. E nem precisa ser Nostradamus para tanta precisão. Em 2014 (lembrem-se da regrinha dos 5 anos válida na Justiça do Trabalho?), **a área de Gestão de Efetivos da Petrobras alterou unilateralmente as regras do Programa anual de Avanço de Nível e Promoção (ANPR)**, de forma a assassinar de vez a meritocracia, que já havia sido brutalmente esfaqueada no Acordo Coletivo de 2013, **e criar um novo** (adivinhem – tchan, tchan, tchan, tchan!) **e bilionário passivo trabalhista** para o provável espólio da finada petrolífera brasileira.

E por que? Vamos a novas explicações, sendo que, **neste caso, ainda há tempo para se evitar o desastre**, transformando-o apenas numa tragédia de pequenas proporções **se, e somente se**, forem tomadas providências imediatas.

No recente ano de 2014, ano eleitoral diga-se de relance, a Petrobras já sofria com o ACT de 2013, no qual um “acordão” com os Sindicatos permitiu que empregados de desempenho mediano e, pasmem novamente, até os de mau desempenho, garantissem uma evolução automática nas suas carreiras, independentemente de sua performance. É bom lembrar que o ANPR é o processo anual de avaliação de performance da Petrobras, comum a boa parte das empresas que possuem um Plano de Cargos, sobretudo as grandes empresas.

**O que difere o programa da Petrobras dos programas das outras empresas “normais”?** O fato de que, como já dissemos, **na Petrobras bons empregados recebem merecidamente seus aumentos de salário e evolução na carreira e os empregados nem tão bons também recebem**. Só que as coisas não poderiam ser tão simples assim. É óbvio que os cérebros brilhantes do RH, em conjunto com seus amigos dos Sindicatos, tinham que pensar em algo mais inovador, mais brilhante, mais complexo e, tão claro como a cútis da Branca de Neve, **com mais (muito mais) risco trabalhista também**. Nossos amigos estabeleceram o seguinte critério: empregado de bom desempenho ganha aumento a cada 12 meses, o de avaliação mediana a cada 18 meses e o de mau desempenho a cada 24 meses. Justo? Vejamos.

Suponha que um empregado recebeu seu avanço de nível na carreira em julho/2013 (o período de avaliação desse processo anual ocorre de julho a junho), referente ao seu bom desempenho no período Jul/12 a Jun/13. Agora, imagine um outro empregado que, contemplado em Jul/12, não se esforçou tanto assim no período analisado e, portanto, só fez jus ao seu aumento em Janeiro/2014 (**18 meses após Jul/12**). E imaginemos ainda o empregado que não se esforçou nem no período avaliado em Jul/12 nem no período avaliado em Jul/13. **Esse último, que seria demitido em qualquer lugar, ganha um aumentinho pela sua simples existência em Jul/14.**

Mas o pior está por vir. Sim, tem algo pior ainda. Sabe o empregado que recebeu seu aumento após os **18 meses**? Imagine que ele melhorou seu desempenho e fez jus a um aumento por mérito na avaliação seguinte (Jul/14). **Ele ganha, mas não leva**, pois recebeu, seis meses antes, o aumento de 18 meses e, agora, precisa esperar mais seis meses. **Ele levará esse “crédito”** de 6 meses por toda a eternidade ou, claro, **até 2019, quando os sindicatos**, devidamente dentro do prazo legal de retroatividade das ações trabalhistas, **cobrarão essa diferença (acumulada ao longo de 5 anos)**, somada aos inúmeros encargos e reflexos que a lei trabalhista brasileira lhes proporciona. Bingo! Bingo! Bingo! **Novo passivo bilionário à vista, de tamanho tão devastador quanto os demais já relatados e mais dinheiro nos cofres das respeitadas instituições sindicais.**

E aqui ficam as perguntas: **e ninguém faz nada? Fica por isso mesmo? Ninguém questiona essas mentes brilhantes? Até quando a Petrobras vai sobreviver a tantas violações**

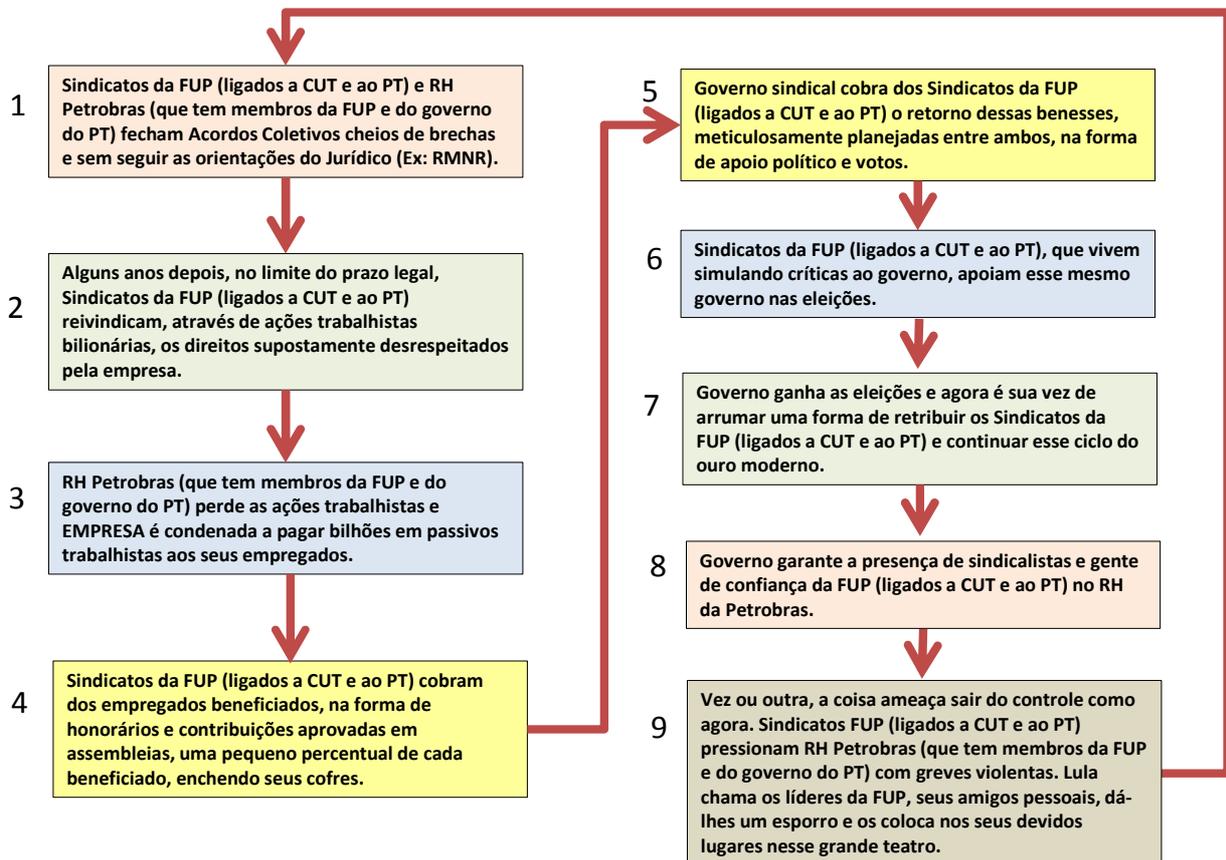
**propositais de seus recursos, só para amansar os sindicatos, para que esses, por sua vez, garantam apoio político a sabe-se lá quem? Ou essas decisões são, de fato, propositais, pensadas e com a finalidade adicional de encher os cofres dos Sindicatos?**

## **ABERRAÇÃO Nº 04 – O PETROLÃO SINDICAL**

Recentemente, a diretoria da Petrobras tomou a, provavelmente, mais sábia decisão de sua história ao remover o seu próprio RH das negociações salariais com os Sindipetros da FUP (Federação Única dos Petroleiros), interrompendo o ciclo que ora chamamos de “Petrolão Sindical”, o qual pode ser facilmente compreendido no fluxograma abaixo:

### **O PASSO A PASSO DO PETROLÃO SINDICAL**

E começa de novo o ciclo vicioso (que vai durar enquanto o mesmo grupo controlar os dois lados ou até a galinha dos ovos de ouro morrer)



Entretanto, **essa decisão causou uma verdadeira revolta na cúpula da FUP, à qual clamou (e conseguiu) desesperadamente pelo retorno do RH** como ator principal do Acordo Coletivo de 2015. **E não é difícil entender o porquê**, como explicamos a seguir.

Primeiro, queremos ressaltar que as informações abaixo são fruto, na verdade, de inconformismo acumulado e preocupação com o futuro da Petrobras, já que nós, empregados e acionistas minoritários **verdadeiramente preocupados** com o futuro da nossa empresa, do nosso emprego, do nosso dinheiro aplicado em ações e no Plano Petros e, conseqüentemente, dos nossos

filhos, temos acompanhado de perto verdadeiras **aberrações realizadas com o dinheiro da empresa** e que, infelizmente, **não aparecem para a imprensa e para a sociedade**, pois são mascaradas por maquiavélicos artifícios da Gestão Financeira e de Recursos Humanos e também porque, nesse caso, **não interessa aos próprios sindicatos** escancarar **os estragos que eles mesmos promovem dentro da empresa**, **alguns deles capazes de fazer os prejuízos investigados na Lava-Jato parecerem coisa de criança**.

Como é de conhecimento público, boa parte dos sindicalistas que ontem apedrejavam os gestores da Petrobras, hoje ocupam importantes cargos de gestão dentro da Companhia, sobretudo em importantes áreas corporativas como RH e Comunicação, de forma que os interesses dessas áreas e dos sindicatos, normalmente divergentes, hoje convergem para situações, no mínimo, muito nebulosas.

O mais interessante é que **a própria diretoria atual, tentando tirar a Companhia do buraco onde foi enfiada pelo governo, pelas gestões anteriores e pelos sacrossantos sindicatos, parecem não dispor de todas as informações** da forma como elas realmente são e que evidenciam as estripulias realizadas por uma **pequena, mas relevante**, parte de seus gerenciados. Na atual crise financeira, com todos os esforços voltados para, acertadamente, se cortar até o cafezinho, ninguém do alto escalão da empresa pergunta, **por pura falta de subsídios (é o que preferimos acreditar)**, o porquê das coisas terem chegado ao ponto em que chegaram em relação aos itens abordados neste documento.

É impossível não ficar com a impressão de que **tanta dívida trabalhista não tenha sido gerada de forma proposital e bem pensada**. Afinal, a cada passivo bilionário, comissões e honorários igualmente bilionários inundarão os caixas dos sindicatos, parecendo, apenas parecendo, um engenhoso mecanismo de financiar, através da Petrobras, os sindicatos da FUP em troca de apoio ao governo do PT. Mas é uma suposição, fica para o Ministério Público e Polícia Federal investigarem essa possível correlação.

## **ABERRAÇÃO Nº 05 – a gestão sindical e as dívidas trabalhistas**

Motivados pela notícia do link (<http://gq.globo.com/Prazeres/Poder/noticia/2015/01/o-cacador-de-corruptos.html>) sobre o novo Ouvidor Geral, o qual cumprimos e desejamos sucesso, e também pelo novo canal independente de Ouvidoria (que agora parece que dará atenção às denúncias anônimas), resolvemos fazer esta denúncia novamente (**Protocolo nº a7d05c30b77d3686, de 24/11/15**), esperando desta vez ao menos uma resposta. Já fizemos essa denúncia antes no dia **08/09/2015**, protocolada sob o **número 15766/2015**, à qual foi ignorada pela Ouvidoria da Petrobras em função do anonimato e encontra-se até hoje sem qualquer resposta. Entretanto, considerando agora o propósito e o disposto no próprio site desse novo canal “**Ações ou omissões contrárias à lei ou aos preceitos do Código de Ética do Sistema Petrobras e do Guia de Conduta que possam causar dano à Petrobras e a suas empresas controladas, aos seus empregados, colaboradores, acionistas e demais públicos de interesse**”, entendemos que nossa denúncia da má gestão de alguns gestores da Companhia enquadra-se perfeitamente nas condições previstas e aceitas para denúncias anônimas. Somente no formulário da denúncia é que sugerimos a inclusão de mais opções, entre elas “má gestão com danos à Companhia”.

Esclarecemos ainda que, após as respostas solicitadas abaixo, todo esse material será devidamente traduzido para o inglês e encaminhado para **a New York Stock Exchange (NYSE), Justiça e outros órgãos de regulamentação e controle Norte Americanos**, por algumas razões específicas:

- 1 - a Petrobras também negocia suas ações na bolsa norte americana;
- 2 – em função da Lei Sarbanes-Oxley, a bolsa norte americana acata denúncias e questionamentos anônimos;
- 3 – a NYSE dispõe de um Canal de Ouvidoria que realmente apura, questiona e responde as demandas que recebe;
- 4 – nossos questionamentos abaixo certamente deverão despertar um mínimo de curiosidade nas autoridades americanas;
- 5 – a má gestão que denunciemos está causando prejuízos também aos investidores norte americanos;
- 6 – a Justiça norte americana é mais (um pouquinho mais) rigorosa que a brasileira;
- 7 – o entendimento dos norte americanos certamente será diferente do entendimento das administrações (a atual parece ser diferente, razão pela qual acreditamos que apoiará e cobrará um retorno da nossa presente denúncia) da Petrobras, que conviveram normal e passivamente com os prejuízos causados à empresa (desconfiamos que propositadamente, assim como no escândalo do Petrolão) que aqui relatamos.

Prestados os esclarecimentos iniciais, é importante ressaltar às autoridades norte americanas que nos lêem e ao novo canal de ouvidoria da Petrobras (incluindo o novo Ouvidor Geral) que abordaremos aqui **especificamente** um item que muito nos preocupa mas que, aparentemente, não preocupa tanto os gestores responsáveis pelo assunto: os passivos trabalhistas bilionários que aparecem nos balanços financeiros da Companhia, todos públicos e disponíveis para qualquer cidadão, investidor ou não.

Embora a gestão desses passivos não tenha sido capaz (por culpa ou até dolo) de reduzi-los ou sequer freá-los e esteja causando prejuízos absurdos aos acionistas, ano após ano e conforme mostrado a seguir, gostaríamos de saber por que nenhuma providência foi tomada, ao longo dos

últimos 10 anos, em relação aos gestores responsáveis por esse importante indicador de performance empresarial.

O gráfico abaixo mostra a evolução, nos últimos anos, dos passivos trabalhistas da Petrobras S.A. Notem que houve um aumento de incríveis 2.300% nos valores provisionados pela empresa como dívidas trabalhistas, que **saltaram de pouco mais de R\$ 500 milhões em 2006 para mais de R\$ 12,3 bilhões em 2014**. Há ainda a suspeita de que esses valores estão muito desatualizados, podendo ser muito maiores do que isso, omissão que, se verdadeira, aumenta exponencialmente os riscos e os prejuízos de todos os investidores, brasileiros ou norte americanos, além de evidenciar uma intencional má fé da empresa diante de seus públicos de interesse. E por incrível que possa parecer, **os gestores responsáveis por esse passivo de R\$ 570 milhões em 2006 são exatamente os mesmos que, em 2014, convivem tranquilamente com o rombo 2.300% maior, ou seja, R\$ 12,3 bilhões** como já mencionado e ainda receberam diversas promoções e aumentos salariais no período, num verdadeiro atentado ao dinheiro dos investidores.

Também consideramos importante apresentar aos investidores norte americanos um contexto dispensável (pois já é conhecido) aos brasileiros. Em primeiro lugar, ressalta-se que as dívidas trabalhistas em questão são fruto, na imensa maioria dos casos, de ações judiciais coletivas movidas, contra a Petrobras, pelos Sindicatos brasileiros que representam os trabalhadores da indústria de petróleo e gás. Ocorre que boa parte dos gestores da área de Recursos Humanos (RH) da Petrobras (responsáveis pelo cumprimento da lei trabalhista brasileira e pelos acordos assinados com os sindicatos) também são (ou foram) dirigentes desses mesmos sindicatos, inclusive o principal executivo de RH nos últimos anos (Sr. Diego Hernandez). Portanto, soa-nos estranho que um ex-sindicalista tenha comandado por tanto tempo o RH da maior empresa brasileira e, junto com os gestores de sua confiança (Sr. Lairton Souza, Sr. Jorge Antonio Candido, Sr. Eurico Rodrigues, Sra. Regina Vale, Sra. Mariangela Mundim, Sr. Charles Peroba e Sr. Reginaldo Lutaif), não tenham percebido e atuado para conter essa evolução exponencial das dívidas trabalhistas da empresa. **Parece-nos ainda mais estranho porque, a cada pagamento de dívida trabalhista, os sindicatos são beneficiados, na forma de taxas e honorários, com percentuais (que variam de 10 a 15%) dos valores pagos aos empregados por representá-los judicialmente.**

Se considerarmos que passivos trabalhistas **são resultantes de descumprimento de leis ou acordos coletivos**, estamos dizendo que esses gestores, com história sindical ou ligados aos sindicatos de alguma forma, não atuaram (por incompetência ou conivência) para conter passivos que fazem **uma grande quantidade de recursos financeiros migrar TODOS OS MESES do caixa da empresa para o caixa dos próprios sindicatos** e para os bolsos dos empregados beneficiados. Assim, confirmando-se a provisão de R\$ 12,3 bilhões de 2014, cerca de **R\$ 1,5 bilhão encherá os cofres dos Sindicatos brasileiros. Se os valores provisionados estiverem, por alguma razão, desatualizados, o prejuízo da empresa e o lucro dos sindicatos serão ainda maiores.**

Outro ponto importante para os norte americanos é que a Legislação Trabalhista Brasileira é uma das mais rigorosas e protecionistas do planeta, com amplas vantagens para o trabalhador. Sem entrar no mérito das vantagens e desvantagens de uma legislação assim, o fato é que essa característica deveria obrigar os gestores a serem ainda mais cuidadosos e responsáveis pelos acordos e aspectos trabalhistas e, no gráfico abaixo, vemos que isso não ocorreu sob a gestão dos nomes já citados anteriormente.

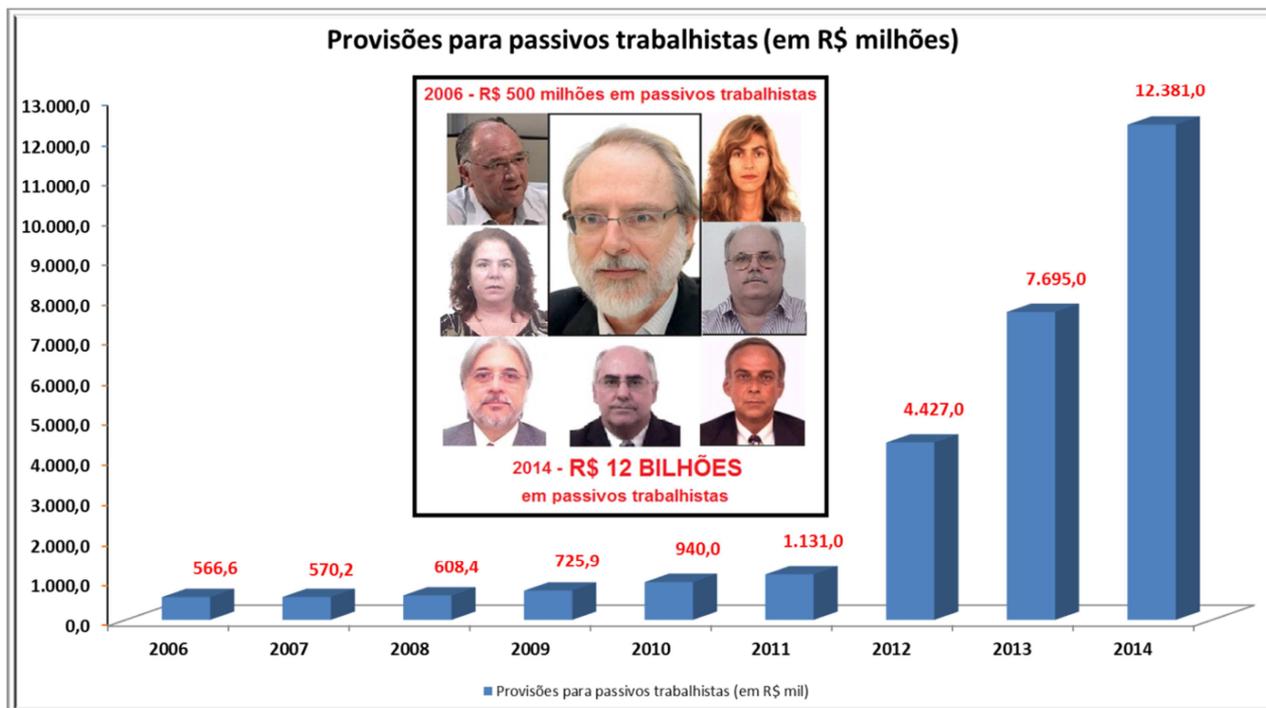
Resumida e objetivamente, o que estamos levantando aqui é que a má gestão desse item específico do balanço financeiro, além de reduzir os lucros da Petrobras, os dividendos dos acionistas e a participação nos lucros dos próprios empregados, aumentou as dívidas da empresa de uma forma irresponsável e gigantesca, **tão ou mais prejudicial que os inúmeros casos de corrupção já amplamente divulgados, se é que esse mecanismo de geração de dívidas trabalhistas não é mais uma forma (admitimos que mais inteligente e discreta) de favorecer o partido político mais**

**envolvido nos casos de corrupção da Petrobras, já que este é intimamente ligado aos sindicatos dos petroleiros.**

## PASSIVOS TRABALHISTAS PROVISIONADOS NOS BALANÇOS (em R\$)

2006 – R\$ 566 milhões

2014 – **R\$ 12,3 BILHÕES (aumento de 2.300% em apenas 8 anos)**



Notar também que esse passivo evolui numa proporção maior até do que as dívidas geradas pelos investimentos mal feitos originados dos diversos escândalos de corrupção de amplo conhecimento público. Aliás, os leitores podem facilmente perceber que esses valores são, inclusive, **MUITO MAIORES** que os rombos gerados pela corrupção **DIVULGADA**, diga-se.

Outra questão curiosa é que as dívidas trabalhistas são fruto de ações judiciais coletivas movidas, contra a Petrobras, pelos Sindipetros (ligados ao PT). Ocorre que boa parte dos gestores da área de RH da Petrobras (responsáveis pelo cumprimento da lei trabalhista brasileira e pelos acordos assinados com os sindicatos) também são (ou foram) dirigentes desses mesmos sindicatos, inclusive o seu principal executivo nos últimos anos (Sr. Diego Hernandes). Soa-nos estranho que um ex-sindicalista tenha comandado por tanto tempo o RH da maior empresa brasileira e, junto com os gestores de sua confiança (Sr. Lairton Souza, Sr. Eurico Rodrigues, Sra. Regina Vale, Sra. Mariangela Mundim, Sr. Charles Peroba e Sr. Reginaldo Lutaif), não tenham atuado para conter essa evolução exponencial das dívidas trabalhistas da empresa. Parece-nos ainda mais estranho porque, a cada pagamento de dívida trabalhista, os sindicatos são beneficiados, na forma de taxas e honorários, com percentuais (que variam de 10 a 15%) dos valores pagos aos empregados por representá-los judicialmente.

Portanto, quanto maiores as dívidas trabalhistas da Petrobras, melhor para os Sindicatos da FUP, ligados ao PT. Chamamos isso de **PETROLÃO SINDICAL** (vide capítulo específico sobre essa engenhosa trama). Se considerarmos que passivos trabalhistas **são resultantes de**

**descumprimento de leis ou acordos coletivos**, estamos dizendo que esses gestores, com história sindical ou ligados aos sindicatos de alguma forma, não atuaram (por incompetência ou conivência) para conter passivos que fazem **uma grande quantidade de recursos financeiros migrar TODOS OS MESES do caixa da empresa para o caixa dos próprios sindicatos**. Confirmando-se a provisão de R\$ 12,3 bilhões de 2014, cerca de R\$ 1,5 bilhão encherá os cofres dos Sindicatos brasileiros. **Se os valores provisionados estiverem (e estão com certeza), por alguma razão, desatualizados, o prejuízo da empresa e o lucro dos sindicatos serão ainda maiores.**

Essa má gestão, além de reduzir criminosamente os lucros da Petrobras e os dividendos dos acionistas (incluindo o governo), aumentou as dívidas da empresa de uma forma irresponsável e gigantesca, **tão ou mais prejudicial que os casos de corrupção já amplamente divulgados, se é que esse mecanismo de geração de dívidas trabalhistas não é mais uma forma de favorecer o partido político mais envolvido nos casos de corrupção da Petrobras, já que este é intimamente ligado aos sindicatos dos petroleiros.**

Somente com as ações trabalhistas relativas à RMNR e Descanso Semanal Remunerado, os valores atualizados das dívidas poderão superar os R\$ 40 bilhões, ou seja, cerca de US\$ 10,5 bilhões. Isso representa, aproximadamente:

- 2 anos muito bons de lucro líquido da empresa;
- 4 refinarias novas de grande porte;
- 2 vezes a plataforma mais cara do planeta;
- 24 meses da folha de pagamento da empresa;
- 2 anos de dívidas de curto prazo da empresa (admitindo-se alguma variação em função do câmbio);
- 50% da indenização devida pela British Petroleum em função do maior acidente ambiental da história, no Golfo do México;
- 7 VEZES A CORRUPÇÃO APURADA PELA JUSTIÇA FEDERAL BRASILEIRA NA OPERAÇÃO LAVA-JATO.

Portanto, trata-se de ordem de grandeza que não pode, de forma alguma, ser desconsiderada. Diante desses números (evidência mais do que escandalosa e disponibilizada pela própria Petrobras), **queremos que seja apurado e respondido por esse canal e pela nova Diretoria de Governança o que segue abaixo:**

1 – Por que a gestão da empresa não atuou para evitar que esse passivo aumentasse tanto? Ou a Petrobras considera normal essa situação?

2 – Quem são, nominalmente, os gestores responsáveis? A Petrobras confirma os nomes acima citados? Se não forem eles, quem são?

3 – Que consequências foram ou serão aplicadas aos gestores responsáveis? Por que esses gestores estão há tanto tempo ocupando suas funções apesar de tantos danos causados? Eles receberam, no período analisado, promoções nas suas carreiras técnicas ou gerenciais?

4 – O que está sendo ou será feito para ressarcir os acionistas, incluindo o governo brasileiro?

5 – Os gestores em questão também foram beneficiados com o último Programa de Demissão Voluntária da empresa? Se sim, a atual administração considera adequado ainda indenizar pessoas que causaram tanto prejuízo à empresa?

6 – Os valores desses passivos trabalhistas disponibilizados no Balanço Financeiro de 2014 estão atualizados e refletem, de fato, o que deverá ser pago aos credores em caso de derrota nos tribunais trabalhistas? Quanto já foi efetivamente pago em passivos trabalhistas no período 2006-2014?

7 – Qual é a estimativa atualizada do eventual passivo trabalhista que será gerado em caso de derrota da empresa nas discussões da Remuneração Mínima (RMNR) e do Descanso Semanal Remunerado (DSR)? Os acionistas já foram informados sobre isso em alguma assembleia?

8 – Por que o texto do Acordo Coletivo da Petrobras sobre a RMNR deu margem à interpretação dos Sindicatos que pode condenar a empresa a ter que pagar bilhões de reais? Ele não passou por uma avaliação jurídica prévia? O parecer jurídico sobre o assunto pode ser disponibilizado publicamente ou, ao menos, para os acionistas?

9 – Quantas ações judiciais referentes a processos seletivos e terceirizações indevidas a Petrobras tem atualmente?

10 – Por que admitiu-se tantas pessoas nos últimos anos se, na realidade, o efetivo da empresa estava inchado e com excesso de terceirizados (tanto que houve um Plano de Demissão Voluntária recentemente)?

## **ABERRAÇÃO Nº 06 – a “Algema de Ouro”**

Acreditamos que esse trecho da nossa conversa é o que vai causar a maior dor de estômago que o leitor poderia ter. Explicaremos.

O próprio gerente de Efetivo da Petrobras informa a quem quiser ouvir que não vai aderir ao PIDV, apesar dos seus mais de 40 anos de empresa. E chegamos à conclusão de que, no lugar dele, faríamos o mesmo. Por que? Porque o nobre gerente, da cúpula do RH há mais de 10 anos (e também responsável pela incrível evolução das dívidas mostradas no capítulo anterior), tagarela ao mundo e a qualquer pessoa, como o fez recentemente para um de nossos colaboradores, que faz parte da tal “Algema de Ouro”, destinado a pagar uma generosa indenização para que os mais imprescindíveis **talentos técnicos** da empresa não se aposentem de jeito nenhum. Claro que fomos procurar saber do que se tratava e vamos compartilhar.

Descobrimos que, há alguns anos, supostamente sob a ameaça de perder importantes técnicos e engenheiros das áreas de Geologia, Geofísica e Engenharia de Petróleo para a iniciativa privada (sobretudo para as empresas X de um tal Eike Batista), a Diretoria da época (boa parte em confortáveis presídios hoje) aprovou um Programa do RH Corporativo (claro, tinha que ser) chamado “**Programa de Retenção de Talentos**”, apelidado vulgarmente de **Algema de Ouro**, que poderia pagar até 30 vezes (isso mesmo) a remuneração mensal do empregado altamente especializado para que ele não cedesse às tentações do mercado. Daí o nome “Algema de Ouro”. Ressalta-se que, até aqui, nada demais. Muitas grandes empresas usam esse artifício para segurar seus gênios.

Só que não! Pra variar, tudo o que ocorre na Petrobras acaba desvirtuado de seu propósito original e logo deu-se um jeito de se beneficiar os próprios criadores do programa e muita gente que o mercado não teria o menor interesse. Pasmem vocês, mas vários gerentes do próprio RH Corporativo (entre eles, o próprio Gerente de Efetivo), outros gerentes de áreas administrativas e até assistentes de executivos **foram ou estão algemados pelo milionário programa**. **Primeiras perguntas**: o mercado tem tanto interesse assim por gestores que elevam as dívidas trabalhistas de sua empresa em mais de 2.300% em apenas 8 anos? Por que esses gestores são beneficiados por um programa criminoso desses, senão por puro auto favorecimento?

Reza a lenda que, logo depois do programa ser criado, um grande jogo de egos e interesses tomou conta da alta cúpula de todas as diretorias. Como assim apenas profissionais altamente especializados seriam beneficiados? “*Tirar óleo do fundo mar qualquer um faz, quero ver fazer acordo com sindicatos*”. Claro que todos se achavam merecedores de integrar tão seletivo grupo de profissionais imprescindíveis, sem os quais, a empresa teria grandes prejuízos. A solução foi, então, dividir o orçamento milionário desse programa em cotas para as diretorias, começando aí o desvirtuamento total das intenções do programa. Com o orçamento devidamente distribuído, **gerências como RH, Comunicação e outras meramente administrativas**, sem nenhum conhecimento técnico de relevância para o mercado, passaram a contemplar seus gerentes dos postos mais altos e até assistentes de diretores e gerentes executivos com indenizações fantásticas de R\$ 500 mil, R\$ 1 milhão ou até mais, em mais uma verdadeira e criminosa farra com o dinheiro da Petrobras.

Entendemos que o Ministério Público, o acionista ou qualquer cidadão têm o direito de solicitar, diretamente ou via LAI (Lei de Acesso à Informação) a relação dos beneficiados atuais e passados e exigir que a empresa cesse imediatamente essas indenizações à alta cúpula que sangram ainda mais o caixa da Companhia. E aqueles gestores de áreas administrativas que receberam qualquer adiantamento desse programa deveriam ser obrigados, sob pena de demissão por justa causa, a devolver cada centavo desse golpe aplicado na empresa e desconhecido de todos.

Em tempos de revisão dos cargos comissionados (estima-se que 2 mil supervisores e gerentes do baixo clero, óbvio, perderão seus cargos para a empresa economizar R\$ 240 milhões), de cortes de cafezinho, de falta de dinheiro para o corte de vegetação nas unidades operacionais, os privilégios dados a esses gestores e sindicalistas que enfiaram a empresa no buraco em que está têm que acabar imediatamente.

Em meio à maior crise já vivida nos 62 anos da empresa, em meio à necessidade da empresa de reduzir seus quadros em função de uma política desastrosa de efetivo, em meio aos bilhões de prejuízos por investimentos mal feitos, em meio ao caos que se tornaram suas Unidades Operacionais, onde nem a manutenção básica de equipamentos e instalações é realizada por falta de orçamento, em meio à saída lamentável de profissionais técnicos de altíssimo nível pelo PIDV em troca de uma indenização, **estamos pagando (com valores bem superiores aos do PIDV) gerentes e assistentes de áreas ADMINISTRATIVAS para que permaneçam na empresa. E ainda por cima gerentes que, por 10 anos, aumentaram em 24 vezes os passivos trabalhistas da Companhia. Como podemos defender a tese de que a Petrobras não deve ser privatizada se ela paga para várias pessoas boas saírem para corrigir seu efetivo e, ao mesmo tempo, paga para ficarem aqueles que lhes causaram bilionários rombos? Que paradoxo é esse?**

Acabar com o “Algema de Ouro” e exigir o dinheiro de volta dos já contemplados é o mínimo, em respeito aos empregados e ao país. Entretanto, não apareceu em nenhuma das propostas de contenção de custos da empresa até o momento.

## **ABERRAÇÃO Nº 07 – a carreira sindical na Petrobras**

### **SINDICALISTA ou CONSULTOR na maior estatal brasileira – que carreira seguir?**

Além de leitura obrigatória para jovens e para os CONSULTORES da maior estatal brasileira, este artigo tem como único objetivo **obter respostas verdadeiras para as perguntas do último parágrafo do texto**. Se você recebe essa leitura é porque você é CONSULTOR, SINDICALISTA, membro do Conselho Fiscal, gestor ou acionista da empresa. Se não estiver num desses grupos, recebeu por engano e basta nos avisar para retirar seu e-mail de nossa lista.

Todos os anos, revistas e consultorias como a Exame ou a BP2W elegem as melhores empresas para se trabalhar e ainda aquelas empresas dos sonhos dos jovens brasileiros. Um dos critérios mais importantes, mais até do que salários e benefícios, é o desenvolvimento da carreira.

Nesse caso, essas empresas de consultoria **não andam fazendo seu trabalho direito**. Estão deixando de lado o melhor lugar para se trabalhar em termos de carreira profissional: os SINDICATOS do Brasil, sobretudo aqueles ligados ao partido do governo. Mais precisamente ainda os Sindicatos dos empregados da estatal, conhecido como Federação Única dos Petroleiros (FUP). E nossa consultoria independente vai apresentar a vocês, neste artigo, números impressionantes que evidenciam o que estamos falando. Se seu filho universitário ainda não escolheu a carreira dele, não titubeie. Pode apostar na carreira sindical. Somos uma espécie de EMPIRICUS no assunto “desenvolvimento de carreiras” e **nossa dica de hoje é realmente quente!**

Para uma melhor compreensão do porquê a nossa dica de carreira é um diamante lapidado, os leitores precisam entender como funciona o processo anual de avaliação de performance dos empregados da Estatal.

Na querida estatal do “povo brasileiro”, **todos os anos** cerca de **50% dos “empregados mortais”** (aqueles que, teoricamente, possuem o melhor desempenho profissional) recebem um empurrãozinho na sua carreira, conhecido internamente como “Avanço de Nível” e que representa cerca de 4% de aumento nos seus salários (convenhamos, um baita de um aumento real em tempos de crise). Dos **outros 50% restantes**, aqueles de performance mediana no período avaliado vão receber esse empurrãozinho a **cada 18 meses**. E aqueles que nasceram, apenas nasceram e respiram, também receberão o empurrãozinho a cada 24 meses, uma benesse única fora do serviço público conquistada graças aos atuantes e competentes dirigentes sindicais, que tem suas carreiras analisadas no nosso ANEXO 1.

Então, todos os anos o processo em questão, **liderado pelos mesmos senhores e senhoras que já geraram R\$ 12 bilhões** (apenas o que já foi provisionado, o valor real e potencial é muito maior) **em dívidas trabalhistas para a Estatal**, ocorre em duas frentes:

**Frente 1** – o RH da empresa distribui os recursos suficientes para que todas as outras gerências possam premiar os 50% de melhor desempenho;

**Frente 2** – ao fim do processo, a FUP encaminha ao RH da empresa uma lista nominal de dirigentes dos Sindipetros (só os da FUP, ressalta-se. Não sabemos o porquê, mas essa benevolência não ocorre para os Sindicatos dissidentes que são oposição ao governo e à própria FUP, os quais enquadram-se na Frente 1), liberados do trabalho para exercerem exclusivamente atividades sindicais custeadas pelo “povo brasileiro”, que foram bonzinhos durante o ano todo e, portanto, também merecem sua recompensa, mesmo tendo prestado seus serviços somente para eles mesmos e não para a ex-rica Estatal.

Bem, **qual a diferença entre essas duas frentes?** A resposta é a limitação dos recursos. Ao passo que apenas metade dos empregados mortais receberão sua recompensa anual, para os dirigentes sindicais os recursos são ILIMITADOS. Sim, isso mesmo que vocês estão lendo. **Além de já estarem liberados do trabalho e permanecerem remunerados pela empresa, os recursos para aumentos salariais dos SINDICALISTAS são ILIMITADOS.** Na frente 2, ocorre o que populares chamam vulgarmente de “FARRA DO BOI” ou “CASA DA MÃE JOANA” ou simplesmente “UMA VERGONHA”, como diria um famoso apresentador de telejornal.

Para PROVAR o que estamos falando, **comparamos as carreiras de 15 DIRIGENTES SINDICAIS da alta cúpula da FUP**, cuja maioria está há anos a serviço dos Sindipetros e não da Estatal, **com as carreiras de 15 CONSULTORES internos** da empresa. Aqui, os nomes são omitidos (para a Ouvidoria e autoridades, os nomes são fornecidos para que possam verificar facilmente, através de relatórios e telas de sistemas da própria empresa, o que mostramos neste artigo) e nossas amostras foram obtidas com a seguinte metodologia: 15 nomes de CONSULTORES aleatoriamente selecionados e 15 dirigentes sindicais da alta cúpula da FUP, cujos nomes são disponíveis no site da própria entidade.

Para quem não sabe, **os CONSULTORES são aqueles profissionais da empresa considerados e reconhecidos como referência técnica na sua área de atuação.** São profissionais altamente especializados, fluentes em vários idiomas, com pós graduações diversas, mestrados e doutorados realizados no Brasil e fora dele, que dedicaram suas vidas a estudar e desenvolver soluções de todo o tipo e das mais complexas e que, por isso, são encarregados pela gestão da empresa de desenvolver tecnicamente novos profissionais e resolver todo tipo de pepino profissional que aparece pela frente. Não por acaso, geralmente são os profissionais que lideram os mais variados projetos de tecnologia, engenharia e otimização de processos que levaram a Estatal a ser reconhecida mundialmente por sua capacidade e inovação técnicas. Ou seja, ao contrário dos gestores e políticos que fizeram a empresa ser reconhecida mundialmente pela corrupção, os CONSULTORES são “OS CARAS”. São a cereja do bolo, a nata da nata, a azeitona da empada.

Entretanto (e agora não queremos ver esses super profissionais chorando; nosso intuito é apenas alertá-los, além da dica de carreira para os mais jovens, claro), parece que, para o RH da

empresa, os grandes profissionais da Estatal são os... SINDICALISTAS. O nosso ANEXO 1, como podem ver, mostra que:

- Nos últimos 6 anos, **58% dos CONSULTORES** receberam seu merecido Avanço de Nível. Entre os **SINDICALISTAS da cúpula da FUP, o percentual é de 93%**.
- Se considerarmos apenas os 3 últimos anos, vira covardia. **105% foi o resultado dos SINDICALISTAS** contra apenas **42% dos CONSULTORES** (aos leigos, explica-se que o percentual de 105% é possível porque desempenhos acima da expectativa podem receber mais de um nível num determinado ano).
- E por falar nesses desempenhos acima da média, nos últimos 6 anos apenas **1 CONSULTOR** da nossa amostra **fez jus a dois níveis no mesmo ano**. Na cúpula da FUP, em amostra do mesmo tamanho, foram **6 contemplações** desse tipo.
- Outra questão interessante é o **pagamento de adicionais** de regime especial (gordas gratificações estabelecidas por lei ou em acordos coletivos, pagas a empregados que trabalham em plataformas, refinarias e outros lugares desse tipo). **Nenhum dos CONSULTORES recebe** essas benesses. **Dos 15 SINDICALISTAS analisados, 12 recebem**, mesmo aqueles que estão há 20 anos ou mais fora da empresa. Alguns recebem até adicional de confinamento, **mesmo estando confinados apenas na diretoria da FUP ou no Partido do governo**. Aqui, cabe um **ponto de atenção para o TCU e para a nova área de Governança** da empresa.
- **3 CONSULTORES** da nossa amostra tiveram faltas ou atrasos NÃO JUSTIFICADOS em algum momento de sua carreira. **Entre os SINDICALISTAS, existe unanimidade nessa prática**.
- Considerando o tamanho de cada amostra (15 elementos) e o período de 20 anos, temos de tempo efetivamente trabalhado na empresa: **300 anos** para os CONSULTORES (20 anos x 15 CONSULTORES) contra apenas **137 anos** para os SINDICALISTAS (300 anos possíveis menos o tempo que ficaram apenas a serviço dos Sindicatos).

Além dessa preciosa dica de carreira, ressaltamos também que os números que mostramos acima, e com mais detalhes no quadro a seguir, são mais uma evidência daquilo que já chamamos de PETROLÃO SINDICAL, uma engenhosa maneira de enriquecer os Sindipetros através de ações trabalhistas coletivas contra a Estatal. A lógica é simples: quanto mais passivos trabalhistas tiver a Estatal, mais os Sindipetros lucram na forma de comissões e taxas cobradas dos empregados beneficiados. **Prejuízos exorbitantes para a Estatal** e seus acionistas, **lucros exorbitantes para os Sindipetros**. Este não é o foco deste artigo, até porque essa denúncia já foi apresentada à Ouvidoria da Empresa (duas vezes, sendo a primeira sem resposta e a segunda através do novo canal independente), a diversos gestores e ao Conselho Fiscal da empresa, ao TCU, ao MPF e, assim que recebermos algumas respostas da Ouvidoria, também será apresentada à **NYSE – New York Stock Exchange**, pelas razões que vocês podem conhecer ao longo deste documento. Em resumo, é inconcebível que, de acordo com as próprias e públicas demonstrações financeiras da Estatal, um

passivo trabalhista tenha saltado de pouco mais de R\$ 500 milhões em 2006 para mais de R\$ 12 bilhões em 2014, num espaço de pouco mais de 8 anos (**são 2.300% de INCOMPETÊNCIA ou CONIVÊNCIA, ainda não sabemos**). Onde no mundo isso ficaria impune? Só na Estatal mesmo, cujos gestores responsáveis pelos passivos trabalhistas **são os mesmos há mais de 10 anos**.

Sabemos que você deve estar achando um absurdo, mas era necessário abordar esse assunto para que nossos leitores entendam que a prática de absurdos é comum entre essas pessoas, que também são as responsáveis por gerir as **brilhantes e meteóricas carreiras dos dirigentes sindicais da FUP**.

Nosso relatório também analisa outras questões, como sanções disciplinares e até passagem pela polícia, questões em que os SINDICALISTAS ganham de goleada. Mas nada nos chamou tanto a atenção quanto as chamadas licenças médicas de curta duração. Lembramos que nossa consultoria solicitou às nossas fontes apenas aqueles atestados menores do que 15 dias. Como tudo na vida tem seus prós e contras, **devemos alertar os jovens que mesmo a atrativa carreira de SINDICALISTA tem suas desvantagens**.

A principal delas, sem dúvida, é a insalubridade. Mesmo que financeiramente seja muito mais vantajosa e rápida (os números não deixam dúvidas quanto a isso) que a carreira de um CONSULTOR, a carreira de SINDICALISTA é um perigo. **Apesar de ficarem muito menos tempo dentro da empresa**, quando o fazem **ficam muito mais sujeitos a resfriados, entorses, gripes e outras moléstias de recuperação rápida**. Os números não mentem. Na perigosa carreira dos SINDICALISTAS, encontramos **230 licenças médicas** de curta duração nos currículos da nossa amostra, com direito a um recorde espantoso: um único sindicalista da cúpula da FUP tem no seu currículo **83 atestados médicos** apresentados à empresa. Já na tranquila carreira de CONSULTOR, **o número de afastamentos é 4 vezes menor**, mesmo estando no trabalho por período duas vezes superior ao dos SINDICALISTAS.

Considerando que no nosso país **esse negócio de atestado médico é realmente uma coisa séria, transparente e sabidamente inexistente qualquer tipo de fraude nesse assunto**, ao contrário de lugares como Canadá e Suécia, fica claro que **o jovem em fase de escolha da carreira deve realmente pensar bem**, pois com saúde não se brinca!

No próximo informativo, mostraremos à sociedade brasileira **quanto ela paga para manter a serviço dos Sindipetros esses brilhantes SINDICALISTAS**, que recebem promoção todo ano, apesar de não estarem a serviço dessa mesma sociedade.

E ficam nossas perguntas finais ao RH da empresa:

**Por que a carreira de SINDICALISTA é tão mais valorizada que a carreira de um CONSULTOR? Seria mesmo por causa dos aspectos de saúde envolvidos? Ou seria porque os SINDICALISTAS, “sem dúvida nenhuma”, trazem “muito mais retorno” financeiro e de conhecimento para a empresa?**

## Comparativo de desempenho na Petrobras: Sindicalistas da FUP x Especialistas Técnicos (Consultores)

NOME	Quantidade de aumentos salariais nos últimos 6 anos						Nos últimos 6 anos, concorreu quantas vezes nos processos internos de avaliação de desempenho?	Aumentos recebidos	Performance (últimos 6 anos)	Performance (últimos 3 anos)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015				
João Antonio de Moraes	1	1	1	1	2	1	6	7	117%	133%
José Maria Ferreira Rangel	1	2	1	1	1	1	6	7	117%	100%
Leopoldino Ferreira de Paula Martins	1	1	2	1	1	1	6	7	117%	100%
Aldemir de Carvalho Caetano	1	1	1	1	2	1	6	7	117%	133%
Deyvid Souza Bacelar da Silva	1	1	0	2	1	1	6	6	100%	133%
Simão Zanardi Filho	1	1	1	1	1	1	6	6	100%	100%
Paulo Cesar Chamadoiro Martin	1	1	TOPADO	TOPADO	TOPADO	TOPADO	2	2	100%	TOPADO
Marcos Frederico Dias Breda	1	1	1	1	1	1	6	6	100%	100%
José Genivaldo da Silva	1	1	1	1	1	1	6	6	100%	100%
Ubiraney Ribeiro Porto	1	1	1	1	1	1	6	6	100%	100%
José Jorge de Oliveira	0	1	0	1	1	2	6	5	83%	133%
Eneias Zanelato Carvalho	0	1	1	1	1	1	6	5	83%	100%
José Divanilton Pereira da Silva	1	0	1	1	1	0	6	4	67%	67%
Francisco Carlos Oria Fernandes	0	0	0	1	1	1	6	3	50%	100%
Dary Beck Filho	0	1	0	0	1	1	6	3	50%	67%
<b>RESUMO - DESEMPENHO SINDICALISTAS</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>93%</b>	<b>105%</b>
Consultor 1	1	0	1	1	1	TOPADO	5	4	80%	100%
Consultor 2	0	1	1	1	TOPADO	TOPADO	4	3	75%	100%
Consultor 3	0	1	1	TOPADO	TOPADO	TOPADO	3	2	67%	TOPADO
Consultor 4	1	0	1	1	1	0	6	4	67%	67%
Consultor 5	0	1	0	0	1	2	6	4	67%	100%
Consultor 6	1	1	0	0	1	1	6	4	67%	67%
Consultor 7	1	1	0	0	1	1	6	4	67%	67%
Consultor 8	1	1	0	1	0	1	6	4	67%	67%
Consultor 9	0	1	0	0	1	1	6	3	50%	67%
Consultor 10	1	1	0	0	TOPADO	TOPADO	4	2	50%	0%
Consultor 11	0	1	1	0	0	1	6	3	50%	33%
Consultor 12	1	1	0	0	0	1	6	3	50%	33%
Consultor 13	0	0	1	TOPADO	TOPADO	TOPADO	3	1	33%	TOPADO
Consultor 14	1	0	0	TOPADO	TOPADO	TOPADO	3	1	33%	TOPADO
Consultor 15	0	1	0	0	0	1	6	2	33%	33%
<b>RESUMO - DESEMPENHO ESPECIALISTAS TÉCNICOS</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>76</b>	<b>44</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Em laranja

O empregado estava liberado do trabalho para atuação exclusiva no sindicato

## Comparativo de desempenho na Petrobras: Sindicalistas da FUP x Especialistas Técnicos (Consultores)

- continuação.

NOME	Recebe algum adicional de regime especial (turno, confinamento etc)?	Faltas e atrasos não justificados em algum momento da carreira?	Licenças Médicas menores que 15 dias	Nos últimos 20 anos, quantos anos foram efetivamente a serviço da empresa?	Já teve sanção disciplinar ou falta grave?	Passagem ou detenção pela Polícia?	Outros detalhes
João Antonio de Moraes	SIM	SIM	5	Nenhum	SIM - 5 NÃO - 10	SIM - 2 NÃO - 13	No pouco tempo em que estão efetivamente a serviço da empresa, esses empregados ainda demonstram impressionantes noções de civismo, generosidade e cidadania, pois vários deles possuem <b>diversas ausências</b> devido a:  - doação de sangue - Convocação como jurado - serviço no TSE
José Maria Ferreira Rangel	SIM	SIM	1	2			
Leopoldino Ferreira de Paula Martins	SIM	SIM	6	12			
Aldemir de Carvalho Caetano	SIM	SIM	3	18			
Devvid Souza Bacelar da Silva	SIM	SIM	31	6 (em 9 anos)			
Simão Zanardi Filho	SIM	SIM	39	9			
Paulo Cesar Chamadoiro Martin	NÃO	SIM	0	Nenhum			
Marcos Frederico Dias Breda	SIM	SIM	2	9			
José Genivaldo da Silva	NÃO	SIM	0	8			
Ubiraney Ribeiro Porto	SIM	SIM	45	18			
José Jorge de Oliveira	SIM	SIM	11	18			
Eneias Zanelato Carvalho	NÃO	SIM	3	5			
José Divanilton Pereira da Silva	SIM	SIM	1	6			
Francisco Carlos Oria Fernandes	SIM	SIM	83	18			
Dary Beck Filho	SIM	SIM	0	8			
<b>RESUMO - DESEMPENHO SINDICALISTAS</b>	<b>SIM - 12</b> <b>NÃO - 3</b>	<b>SIM - 15</b> <b>NÃO - 0</b>	<b>230</b>				
Consultor 1	NÃO	SIM	0	Todos	SIM - 0 NÃO - 15	SIM - 0 NÃO - 15	<b>AMOSTRA:</b> Consultor Master - 2 Consultor Senior - 6 Consultor Técnico - 7  <b>Todos Mestres ou Doutores</b> com especialização em áreas como:  - Segurança Industrial e Saúde - Meio Ambiente - Geologia - Exploração de Petróleo - Processamento de Petróleo - Química e petroquímica - Gestão Empresarial e Finanças - Direito
Consultor 2	NÃO	NÃO	2	Todos			
Consultor 3	NÃO	NÃO	5	Todos			
Consultor 4	NÃO	NÃO	4	Todos			
Consultor 5	NÃO	NÃO	2	Todos			
Consultor 6	NÃO	SIM	6	Todos			
Consultor 7	NÃO	NÃO	2	Todos			
Consultor 8	NÃO	NÃO	2	Todos			
Consultor 9	NÃO	NÃO	4	Todos			
Consultor 10	NÃO	NÃO	0	Todos			
Consultor 11	NÃO	NÃO	0	Todos			
Consultor 12	NÃO	SIM	15	Todos			
Consultor 13	NÃO	NÃO	7	Todos			
Consultor 14	NÃO	NÃO	5	Todos			
Consultor 15	NÃO	NÃO	1	Todos			
<b>RESUMO - DESEMPENHO ESPECIALISTAS TÉCNICOS</b>	<b>SIM - 0</b> <b>NÃO - 15</b>	<b>SIM - 3</b> <b>NÃO - 12</b>	<b>55</b>				

Notem que, nos últimos **20 anos**, os dois principais sindicalistas da FUP (João Moraes e José Maria Rangel, ambos do partido do governo, aliás) sequer apareceram para TRABALHAR na empresa, dedicando-se exclusivamente às atividades políticas e sindicais. Ainda sim, **levam o avanço de nível por MÉRITO todo ano** e **recebem todos os adicionais especiais remuneratórios**, como se estivessem dentro de uma refinaria ou embarcados numa plataforma. Mais uma farra com o dinheiro da empresa para favorecer sindicalistas, provavelmente em troca de apoio ao governo (particularmente esses dois estão sempre em comícios de políticos da alta cúpula do PT).

Só falta estarem no “ALGEMA DE OURO” também!

## **ABERRAÇÃO Nº 08 – quanto custa a liberação de sindicalistas**

Neste capítulo, queremos falar um pouco sobre a liberação de sindicalistas do trabalho. É importante que todos tenham uma noção de quanto custa aos cofres da Petrobras ser tão generosa com os sindicatos.

Para quem não sabe, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) assinado entre gerentes do RH Corporativo da Petrobras e sindicalistas da FUP está repleto de cláusulas que liberam do trabalho vários “companheiros”. Isso mesmo, são cláusulas que incentivam a melhor carreira do Brasil, como já tratamos no item anterior.

Para os cálculos abaixo, levamos em consideração, de forma bem conservadora, a remuneração média de R\$ 7.500,00 de cada sindicalista liberado pela companhia. Nem contabilizamos, por exemplo, o custo da mão de obra e horas extras necessárias para repor os postos de trabalho dos sindicalistas que passam seus dias fazendo política e infringindo a Lei de Greve. Considerando-se apenas esse valor médio e os encargos que incidem sobre os salários, a empresa gasta anualmente cerca de R\$ 21 milhões para manter esse pessoal politicando, ou melhor, “defendendo seus direitos”. Isso se a remuneração média for de R\$ 7,5 mil. Considerando as informações da ABERRAÇÃO nº 07, quando vimos que muitos sindicalistas recebem adicionais de turno, sobreaviso e até de confinamento, esse valor é, com certeza, MUITO, mas MUITO maior.

Rem. Média	7.500,00
------------	----------

Clausula	Qte Dirigentes Liberados	Qte Sindicatos	Custo Anual (R\$)
166	3	17	5.049.000,00
168	1	9	1.701.000,00
	2	3	1.134.000,00
	3	2	1.134.000,00
	4	2	1.512.000,00
	5	1	945.000,00
171	18	1	3.402.000,00
			<b>14.877.000,00</b>

Clausula	Qte Dirigentes	Qte Sindicatos	Custo Anual (R\$)
170	24	17	<b>6.168.960,00</b>

**21.045.960,00**

De todas essas cláusulas, **nada se compara à incrível cláusula 170 do ACT** (essa é bem novinha, nem dá pra botar a culpa no Diego Hernandez). Como se não bastassem as demais cláusulas de liberação definitiva do trabalho, ela dá direito a **cada um dos 17 Sindicatos liberar do trabalho até 24 dirigentes sindicais por 24 dias no ano**, para fazer o que bem entenderem, mas sob o pretexto de “atividades sindicais”. Vale assistir sessão da tarde, ver jogo do Flamengo e protestar no Corcovado. Não precisa comprovar nenhuma atividade sindical.

Entendem agora por que corta-se o cafezinho e não se corta grama nas Unidades da Petrobras?

## **ABERRAÇÃO Nº 09 – a política de efetivo e o PIDV**

Já falamos antes, mas não custa lembrar. Nos últimos anos, a Petrobras contratou, contratou, contratou e agora precisa, urgentemente, esvaziar seu inchado quadro de funcionários (próprios e terceirizados) de qualquer jeito.

Então o que ela fez? Criou um **Programa de Demissão Voluntária (PIDV)** para as pessoas saírem, ao mesmo tempo em que mantém outro Programa chamado “**Algema de Ouro**” (vide ABERRAÇÃO nº 6 acima) para as pessoas ficarem.

Como se não bastasse, a política de efetivos da Petrobras é marcada por terceirizações abusivas e desnecessárias, muitas em áreas administrativas porque muitos petroleiros simplesmente recusam-se a cumprir seu contrato de trabalho e... trabalhar. Pra que fazê-lo se o avanço de nível é automático, não é mesmo?

Alvo de diversas ações do Ministério Público e do TCU, os gestores do RH da Petrobras simplesmente desafiam as autoridades e são responsáveis por incontáveis ações trabalhistas de equiparação salarial, admissões desnecessárias e não admissões necessárias.

E, pior ainda, sequer dão o exemplo para o restante da Companhia. Basta ligar para qualquer gerente corporativo e do RH e, provavelmente, um secretário da gerência das empresas Hope ou Personal atenderá o telefone, comprovando para quem quiser toda a pessoalidade e subordinação direta desses terceirizados aos citados gestores, exatamente o contrário do que o TCU já determinou à Petrobras. Mais ação trabalhista à vista. Duvidam?

## **ABERRAÇÃO Nº 10 – o Nepotismo**

É importante atentar também, com carinho, para a questão da **terceirização indevida** e desnecessária (não dentro da Petrobras, o que já vem sendo feito pelos órgãos competentes), mas **dentro do próprio RH**. Será que ainda temos casos, por exemplo, de esposa de gerente de RH trabalhando como terceirizada dentro do próprio RH, em alguma dessas empresas de prestação de serviços administrativos e de reputação duvidosa (Hope, Personal, etc)? E com características de **nepotismo cruzado**? Até bem pouco tempo atrás, **a esposa de um gerente da área de Gestão de Efetivos era empregada terceirizada da gerência Remuneração e Benefícios**, ou seja, tudo dentro do RH e justamente nas gerências que controlam o efetivo e a remuneração na empresa. Coincidência? Será que ela disputou a vaga em igualdade de condições com outras pessoas?

**Ressaltamos: não se trata de acusações. São apenas questionamentos** que, acreditamos, são devidos à toda a sociedade. O relato acima é verdadeiro? Está equivocado? Sim? Não? Por que?

**Respostas são ansiosamente aguardadas, pois acreditamos que essas aberrações causam tanto ou mais prejuízos do que aquilo que estamos vendo na imprensa hoje.**

## **ABERRAÇÃO Nº 11 – LUDIBRIANDO O MINISTÉRIO PÚBLICO**

Estamos aqui para formalizar, **mesmo sabendo que “em vão”**, um novo questionamento. Já fizemos denúncias e questionamentos antes, inclusive utilizando o canal independente da própria Ouvidoria Geral, sem qualquer retorno. A bem da verdade, tivemos um: o de um membro da Gerência Executiva de Conformidade que respondeu nosso e-mail **acusando-nos de “bandidos”** por fazer uso do anonimato (a explicação sobre o anonimato vem abaixo no comentário do item 2.11 do Código de Ética) e **solicitando nossa identificação**, sob um argumento da inconstitucionalidade dessa prática. Ora, cabem então nossos primeiros questionamentos:

**- Por que a Ouvidoria da própria Petrobras disponibiliza um canal para denúncias anônimas se as pessoas designadas para recebê-las exigem a identificação do demandante?**

**- A Petrobras não negocia ações na NYSE? Não está sujeita à Lei Sarbanes-Oxley? Então, deve obrigatoriamente aprender a conviver e a respeitar o anonimato.**

**- Se este tipo de anonimato é bandidagem, favor informar na resposta como podem ser caracterizadas as ações informadas a seguir.**

Feitos os esclarecimentos iniciais, vamos aos objetos da nossa solicitação de esclarecimentos: **o Código de Ética e o Código de Conduta da empresa.**

No dia **05/10/15**, todos os gestores da empresa receberam uma pesquisa eletrônica enviada por um Sistema chamado “Gpesq” onde deveriam **informar a existência ou não de parentes** trabalhando no Sistema Petrobras, devido a um **questionamento do Ministério Público do Trabalho.**

Nesse mesmo dia, mais precisamente no final da tarde, **o RH Corporativo emitiu uma primeira orientação** sobre o assunto, **já meio estranha por excluir do conceito de nepotismo os empregados terceirizados.** Essa orientação pode ser visualizada no quadro abaixo:

### **05/10/15 – primeira orientação do RH Corporativo**



## LEVANTAMENTO SOBRE PARENTES NA PETROBRAS

Empregados com função gratificada devem informar sobre parentes empregados ou cedidos à companhia

Com o objetivo de subsidiar a defesa da companhia em uma denúncia de nepotismo, será necessário enviar ao Ministério Público do Trabalho uma relação nominal dos ocupantes de funções gratificadas que possuam parentes até o 3º grau que sejam empregados ou cedidos à Petróleo Brasileiro S.A.

Por esta razão, você recebeu, no dia 05/10/2015, um link para uma pesquisa que deve ser respondida até o dia 25/10/2015.

Na resposta você deve informar se possui algum parente empregado ou cedido à Petrobras. Em caso afirmativo, complemente com os dados de tipo de parentesco, chave e matrícula de todos os parentes empregados ou cedidos à Petrobras, e informe se os mesmos exercem função gratificada.

Veja abaixo os parentes a serem considerados, além do cônjuge ou companheiro:

PARENTES EM LINHA RETA		
GRAU	CONSANGUINIDADE	AFINIDADE (vínculos atuais)

Dois dias depois, entretanto, o mesmo RH Corporativo emitiu uma nova orientação que, na nossa modesta opinião, classificamos como um GOLPE BAIXO E FATAL NA ÉTICA, na moral, na transparência, na boa conduta e no relacionamento com as autoridades públicas. Vejam:

## 07/10/15 – segunda orientação do RH Corporativo

The screenshot shows an email interface. At the top left, it says "Pesquisa sobre parentes na Petrobras" and "Recursos Humanos - RH". The sender is "Recursos Humanos - RH/BRA/Petrobras". The subject is "Pesquisa sobre parentes na Petrobras". The body of the email contains the following text:

**PESQUISA SOBRE PARENTES NA PETROBRAS**

A mensagem com o link para a pesquisa "Levantamento de Parentes Empregados ou Cedidos à Petrobras" foi enviada novamente para alguns empregados com função gratificada. Se você já respondeu à pesquisa, solicitamos desconsiderar a mensagem.

Aproveitamos para esclarecer algumas dúvidas sobre o tema:

- o Ministério Público do Trabalho não solicitou informações relativas a prestadores de serviço, razão pela qual os mesmos não devem ser informados na pesquisa;
- quaisquer tipos de parentes que não constem na tabela de parentesco até o 3º grau enviada também não devem ser informados.

Estamos atuando junto à TIC para sanar problemas de acesso e processamento da pesquisa.

Recursos Humanos  
Mensagem enviada aos empregados com função gratificada

Notem que a gerência de RH, **que deveria dar o exemplo no cumprimento de leis e normas internas**, orienta clara e absurdamente os gestores da Companhia a ludibriar o Ministério Público do Trabalho, **omitindo as informações sobre os terceirizados**, numa demonstração incontestante de **desrespeito às orientações do Departamento Jurídico**, expressas em 2013 no Procedimento interno PG-0V4-00171-0 (VEDAÇÃO DO NEPOTISMO NO ÂMBITO DA PETROBRAS, CONFORME DECRETO Nº 7.203, DE 04.06.2010).

Nas próximas páginas, para facilitar sua análise e resposta (se é que vai existir), seguem **em negrito** trechos do Padrão do Jurídico, do Código de Ética e do Código de Conduta que entendemos terem sido infringidos e, **em vermelho**, nossas dúvidas, começando pelas seguintes:

**- Esses documentos internos (Padrão do Jurídico, do Código de Ética e do Código de Conduta), na sua opinião, foram mesmo infringidos?**

**- As mensagens acima, sobretudo a SEGUNDA, partiram de uma orientação da Diretoria ou foram uma deliberação do RH?**

**Código: PG-0V4-00171-0 - VEDAÇÃO DO NEPOTISMO NO ÂMBITO DA PETROBRAS, CONFORME DECRETO Nº 7.203, DE 04.06.2010.**

Status: Ativo

Órgão aprovador: JURIDICO

Data de Aprovação: 05/08/2013

Assinatura: Nilton Antonio de Almeida Maia

#### **4. DEFINIÇÕES**

##### 4.1 GERAIS

Afinidade: vínculo de parentesco de uma pessoa com os(as) parentes do(a) seu(sua) cônjuge ou companheiro(a).

Consanguinidade: vínculo de parentesco pelo sangue.

**Nepotismo:** está vinculado à estrutura de poder das funções de confiança da Petrobras e se configura quando a nomeação, designação ou **contratação** ocorre por influência das autoridades acima definidas ligadas por laços familiares aos(às) nomeados(as), designados(as) ou contratados(as).

**Dúvida:** se a terceirização de parentes está prevista no próprio Padrão do Jurídico, por que a mensagem do RH orientava a omitir essa informação do MPT?

##### 4.2.2 ASPECTOS TRABALHISTAS

**Contratação:** celebração de contrato especial de trabalho.

**Nepotismo cruzado:** ocorre quando existirem circunstâncias caracterizadoras de ajuste **para burlar as restrições ao nepotismo**, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas, envolvendo as unidades organizacionais da Petrobras.

**Dúvida:** configura-se nepotismo cruzado o caso empregada terceirizada do RH/RB, esposa de um gerente setorial do RH/GEF?

#### **5. AUTORIDADE E RESPONSABILIDADE**

Presidente, Diretores, **todos os níveis de gerências**, Assessores, Assistentes, Coordenadores, Consultores e Supervisores, inclusive aqueles que detêm vínculo de contrato especial - **Garantir que as diretrizes específicas deste padrão sejam cumpridas na Companhia**, com recomendação de adoção pelas empresas integrantes do Sistema PETROBRAS.

Unidade organizacional que demanda a contratação e unidade organizacional que operacionaliza a contratação · Garantir que as diretrizes específicas deste padrão sejam aplicadas nas gerências sob sua responsabilidade.

**Dúvida:** a responsabilidade em questão aplica-se aos gerentes do RH, em especial do RB e do GEF?

## ASPECTOS CONTRATUAIS

### 6.1 Contratações Diretas

...

**6.1.1.4 Nos contratos de prestação de serviço, não poderá atuar, na execução do contrato, no âmbito da Petrobras, profissional que seja familiar de empregado(a) da Companhia que exerça função de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou na unidade organizacional responsável pela contratação ou das autoridades a eles hierarquicamente imediatamente superiores.**

**6.1.1.4.1 Fica vedada, na execução do contrato de prestação de serviço, no âmbito da Petrobras, a atuação de profissional que seja familiar de detentor(a) de função de confiança responsável pela autorização da contratação ou pela assinatura do contrato na Companhia.**

**Dúvida: somente se o gerente for o responsável pela assinatura do contrato é que se caracteriza o nepotismo? O Ministério Público concorda com essa definição?**

...

**6.1.2.1 Nas contratações diretas de prestação de serviços, além da verificação dos itens acima referidos, a empresa a ser contratada deverá fornecer declaração formal de que não prestará serviço no contrato:**

(i) profissional que seja familiar:

- do(a) empregado(a) detentor(a) de função de confiança que demandou a contratação;

**Dúvida: temos essa declaração da empresa que emprega a esposa do gerente em questão?**

...

**6.1.7 Caso seja constatado, durante a execução do contrato, que a cláusula contratual que veda o nepotismo não foi observada, o gerente do contrato (na unidade organizacional responsável pela contratação ou responsável pela demanda) ou o detentor de função de confiança que assinou o contrato deverá adotar as providências no sentido de notificar a contratada para que substitua imediatamente o seu empregado em situação de nepotismo, afastando-o da prestação do serviço contratado, sem prejuízo da apuração dos fatos e respectivo sistema de consequências.**

**Dúvida: já foi feito isso?**

...

**6.2.8 Caso seja constatado, durante a execução do contrato, que a cláusula contratual que veda o nepotismo não foi observada, o(a) gerente do contrato (na unidade organizacional responsável pela contratação ou responsável pela demanda) ou o(a) detentor(a) de função de confiança que assinou o contrato deverá adotar as providências no sentido de notificar a contratada para que substitua imediatamente o seu profissional em situação de nepotismo, afastando-o da prestação do serviço contratado, sem prejuízo da apuração dos fatos, quando deverá ser avaliado o sistema de consequências.**

**Dúvida: já foi feito isso?**

### 6.4 Prestação de Serviços “Postos de Serviços”

**6.4.1 No caso de contratação para prestação de serviços em “Postos de Serviços”, decorrente de licitação ou contratação direta, será aplicado o regramento disposto neste padrão, particularmente os itens 6.1 e 6.2 e subitens.**

**6.4.1.1 Adicionalmente, o detentor de função de confiança da unidade organizacional que solicitar o preenchimento (mobilização) do Posto de Serviço ficará responsável pela verificação de eventual situação de**

nepotismo envolvendo profissional da contratada que preencherá o Posto de Serviço e os detentores de função de confiança na unidade organizacional onde está alocado o Posto de Serviço.

#### **6.5 Apuração específica e adoção de providências**

6.5.1 Serão objeto de apuração específica os casos em que haja indício de influência de empregados da Petrobras detentores de função de confiança nas hipóteses não previstas neste Padrão.

**6.5.1.1 Serão objeto de medidas disciplinares os empregados com funções de confiança responsáveis por situações de nepotismo.**

**Dúvida: alguém na empresa já foi responsabilizado?**

**Dúvida: o gerente do RH/RB à época já escorregou pelo PIDV (ótimo candidato para a empresa culpar integralmente). Entretanto, o gerente do RH/GEF, tão responsável quanto o que já escapou (por ser responsável pelo efetivo da empresa e também por ser o chefe conivente com o caso da empregada terceirizada do RH/RB e do gerente setorial do RH/GEF), ainda está na empresa. Qual o entendimento desse gestor sobre os documentos citados aqui?**

## **CÓDIGO DE ÉTICA DA PETROBRAS**

### **Princípios Éticos do Sistema Petrobras**

Compromissos de Conduta do Sistema Petrobras

#### **2- Na relação com seus Empregados, o Sistema Petrobras compromete-se a:**

2.11 prover garantias institucionais e proteger a confidencialidade de todos os envolvidos em denúncias éticas, visando preservar direitos e proteger a neutralidade das decisões;

**Esclarecimento: esse item 2.11 foi colocado apenas para reforçar aos membros da diretoria de Conformidade o porquê de nos mantermos no anonimato. Se a empresa descumprir os itens abaixo, não há garantia nenhuma de que cumprirá este também.**

#### **1 - No exercício da Governança Corporativa, o Sistema Petrobras compromete-se a:**

...

**1.2 conduzir seus negócios com transparência e integridade, cultivando a credibilidade junto a seus acionistas, investidores, empregados, fornecedores, clientes, consumidores, poder público, imprensa, comunidades onde atua e sociedade em geral, buscando alcançar crescimento e rentabilidade com responsabilidade social e ambiental;**

**1.3 estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos neste Código de Ética;**

...

**1.8 realizar uma comunicação transparente, verdadeira e correta, facilmente compreensível e acessível a todos os interessados, e uma publicidade fundada nos princípios estabelecidos neste Código de Ética;**

**Dúvida: as orientações do RH para seus gestores, em especial a SEGUNDA, atendem esses três itens?**

...

**8- Nas relações com a Sociedade, o Governo e o Estado, o Sistema Petrobras compromete-se a:**

...

**8.8 recusar quaisquer práticas de corrupção e propina, mantendo procedimentos formais de controle e de consequências sobre eventuais transgressões;**

**8.10 acatar e contribuir com fiscalizações e controles do poder público.**

**Dúvida: as orientações do RH para seus gestores, em especial a SEGUNDA, contribuem para o Ministério Público do Trabalho? Se não, haverá aplicação do item 8.8?**

## **GUIA DE CONDUTA DA PETROBRAS**

### **2 - Papéis e Responsabilidades**

**A Petrobras incentiva a divulgação e a orientação das práticas de conduta estabelecidas neste guia, bem como o monitoramento e o tratamento de seus desvios.**

**Aos membros da Alta Administração e ocupantes de função gerencial cabe cumprir e zelar pelo cumprimento das orientações estabelecidas neste guia, difundindo a sua aplicação à equipe sob sua gestão.**

**A todas as pessoas sujeitas a este guia cabe observar e cumprir suas orientações e comunicar possíveis casos de descumprimento por meio dos canais adequados disponibilizados pela companhia.**

**Esclarecimento: entendemos que a Ouvidoria e empregados da Diretoria de Governança são as pessoas às quais se refere o terceiro parágrafo acima.**

### **4 - Orientações de Conduta**

#### **4.1 Orientações Gerais**

A Petrobras requer:

**4.1.2 Informar qualquer risco à integridade das pessoas e do meio ambiente, ao negócio, à imagem, à reputação e ao patrimônio da companhia ao seu superior hierárquico ou à área responsável, que deverá tomar as medidas cabíveis para análise e tomada de decisão sobre o assunto;**

**4.1.3 Agir com honestidade, impessoalidade, respeito e de maneira transparente nas suas atividades, sem obter vantagens indevidas, de forma a assegurar a construção de relações íntegras, contributivas e duradouras entre a Petrobras e seus públicos de interesse;**

**4.1.5 Considerar, respeitar e responder aos públicos de interesse da companhia**, avaliando a pertinência de suas demandas;

**4.1.13 Respeitar a legislação vigente, políticas, normas, diretrizes e padrões da Petrobras e o Código de Ética do Sistema Petrobras.**

**Dúvida: as orientações do RH para seus gestores, em especial a SEGUNDA, atendem esses quatro itens?**

#### 4.2 Proteção da Imagem e da Reputação

A imagem e a reputação do Sistema Petrobras são influenciadas pelas condutas adotadas por todos que atuam em seu nome.

A Petrobras requer:

**4.2.1 Não causar danos à imagem e à reputação das empresas do Sistema Petrobras e de sua força de trabalho por meio de ações indevidas e/ou impróprias.**

**Dúvida: as orientações do RH para seus gestores, em especial a SEGUNDA, atendem esse item?**

#### 4.6 Fraude e Corrupção

**Fraude**, para fins de aplicação deste guia, **é qualquer ação ou omissão intencional, com o objetivo de lesar ou ludibriar outra pessoa**, capaz de resultar em perda para a vítima e/ou vantagem indevida, patrimonial ou não, para o autor ou terceiros. **Caracteriza-se também pela declaração falsa ou omissão de circunstâncias materiais com o intuito de levar ou induzir terceiros a erro.**

A Petrobras requer:

**4.6.1 Rejeitar e denunciar situações de fraude e corrupção, sob qualquer forma, direta ou indireta, ativa ou passiva, que envolva ou não valores monetários;**

**Dúvida: as orientações do RH para seus gestores, em especial a SEGUNDA, podem então ser entendidas como FRAUDE?**

#### 4.7 Nepotismo

**Nepotismo é o favorecimento dos vínculos de parentesco nas relações de trabalho** ou emprego. As práticas de nepotismo privilegiam os laços de parentesco em detrimento da avaliação de mérito, **configurando-se quando a nomeação, designação ou contratação ocorre por influência dos ocupantes de função de confiança** ligados por laços familiares (em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau) aos nomeados, designados **ou contratados**.

**A Petrobras requer dos ocupantes de função de confiança:**

**4.7.1 Não nomear, designar ou contratar cônjuge**, companheiro (a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau, ou pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção seja familiar de:

Empregado da companhia que exerça função de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou pela contratação;

Superior hierárquico imediato ao empregado da companhia que exerça função de confiança na unidade organizacional responsável pela demanda ou pela contratação; e

Ocupante de função de confiança responsável pela autorização da contratação e pela assinatura do contrato.

**4.7.2 Não realizar nomeações ou designações recíprocas entre as unidades organizacionais da Petrobras, caracterizando nepotismo cruzado.**

**Dúvida: aplica-se aqui o caso do RH/RB já mencionado?**

#### 4.10 Relacionamento com Públicos de Interesse

**A Petrobras considera que o relacionamento com seus públicos de interesse deve ser baseado em respeito, diálogo e transparência**, e conduzido de forma a permitir a realização eficiente de seu Plano de Negócios e Gestão.

**A Petrobras requer:**

**A. Atuar de maneira honesta e justa, sem oferecer, dar, obter, pleitear nem aceitar vantagens indevidas, por meio de manipulação, uso de informações, privilegiadas ou não, e outros artifícios desta natureza;**

**Dúvida: houve respeito, transparência e honestidade com o MPT nas mensagens, em especial a segunda, que o RH encaminhou aos gestores?**

#### 4.10.2 Relacionamento com Poder Público

**No relacionamento com o Poder Público, órgãos reguladores e autoridades** constituídas dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, a Petrobras requer:

**4.10.2.3 Não induzir ao erro nem obstruir ações do Poder Público;**

**4.10.2.4 Não ocultar, alterar ou destruir documentos, informações ou registros da companhia que estejam sob investigação oficial.**

**Dúvida: ao solicitar que os gerentes não informassem os parentes terceirizados, o RH contribuiu para a investigação do MPT ou para obstruir as ações deste importante órgão público?**

**SUGESTÃO FINAL: preocupem-se mais com as respostas do que com a identificação dos demandantes, por favor!**

## Carta ao Diretor Corporativo (encaminhada ao Diretor em 20/01/16)

Sr. Antônio Sérgio Oliveira  
Diretor Corporativo da Petrobras S.A

Em primeiro lugar, receba nossos tardios cumprimentos pela justa e merecida promoção a Diretor da nossa querida e mal tratada Petrobras. Trata-se de uma das raras oportunidades de ver o valoroso e reconhecido corpo técnico da Companhia em uma posição normalmente ocupada por políticos, quase sempre da pior espécie (desde já, perdão pelo pleonasma).

E mais felizes ainda ficamos porque sabemos que o senhor é, de fato e direito, diferente de outros também técnicos que já passaram pela Diretoria da maior estatal brasileira e que hoje gozam de merecidas temporadas nos mais diversos presídios do país. Homem de origem humilde, segundo os relatos que obtivemos, o senhor construiu brilhante e reconhecida carreira em diversas áreas da empresa, mostrando sempre dinamismo e competência ímpares.

Agora o senhor recebe aquela que, com certeza, deve ser a mais desafiadora tarefa de sua vida: ajudar a tirar a Petrobras do atoleiro no qual as gestões anteriores e o governo atual enfiaram a empresa que já foi o maior patrimônio do povo brasileiro. E maior desafio ainda será conciliar essa missão com a missão pessoal de manter **seu nome, esse sim o seu maior patrimônio**, isento nesse mar de lama e continuar sendo orgulho de sua família, em especial sua digníssima esposa e seus honrados filhos. Saiba que o senhor conta com nosso apoio, admiração e torcida para que obtenha êxito nesses dois desafios.

E para que seja bem sucedido, o senhor deverá não só prevenir nossa empresa de futuras e criminosas pilhagens, como as reveladas pela Operação Lava-Jato, como denunciar outras aberrações do passado, ainda desconhecidas do grande público, da imprensa, dos investidores e, sobretudo, das autoridades. Criar novos controles e prevenções a fraudes é sim de suma importância e a Petrobras evolui diariamente nesse quesito após os recentes escândalos dos quais foi vítima, mas tivemos outros danos igualmente criminosos no passado e, desconsiderá-los, é omitir a verdade e tornar-se cúmplice dos seus responsáveis. E é nesse ponto que queremos sensibilizá-lo, para que não se torne para sua família motivo de vergonha e constrangimento, como o são hoje Paulo Roberto Costa, Nestor Cerveró, Renato Duque, Jorge Zelada e tantos outros.

Já denunciemos anteriormente, sem nenhuma resposta, o absurdo descaso, incompetência e irresponsabilidade da administração de RH da Petrobras nos últimos 10 anos. Segue o número de nosso protocolo na Ouvidoria Geral para que o senhor e nossos leitores possam acompanhar pessoalmente, já no novo canal disponibilizado pela Petrobras: Protocolo nº **a7d05c30b77d3686**, de 24/11/15. Sabemos que o senhor foi parte integrante da área de RH, na verdade o chefe maior dessa área durante um curto período, mas sabemos também (para a tranquilidade do senhor e de sua família) que não foi responsável por nenhuma das decisões que geraram o panorama abaixo descrito, **todas de responsabilidade do Sr. Diego Hernandez**, sindicalista da FUP (Federação Única dos Petroleiros) e membro ativo do Partido dos Trabalhadores, **e de seus homens e mulheres de estrita confiança**, a saber: Sr. Jorge Antonio Candido, Sr. Reginaldo Lutaif, Sr. Eurico Rodrigues, Sr. Lairton Correa Souza, Sra. Regina Lúcia Valle, Sra. Mariângela Mundim e Sr. Charles Nobre Peroba.

Também é verdade que, imaginamos, assumir uma gerência qualquer após 10 anos de Diego Hernandez e Companhia LTDA deve ser mais ou menos como ser escalado para atuar como varredor de rua no Distrito de Bento Rodrigues (Mariana-MG) logo após o rompimento da barragem da Samarco. É muito trabalho e, no seu pouco tempo a frente do RH, temos certeza que o senhor tentou.

Nesse momento, o que denunciemos ao nobre Diretor, é a gravíssima improbidade administrativa dos gerentes corporativos de RH ao longo dos últimos 10 anos, tão ou mais grave que os escândalos apurados na famosa Operação Lava-Jato. Caso o senhor não saiba (acreditamos realmente que seus assessores jamais lhe contaram isso), os passivos trabalhistas da Petrobras S.A **umentaram nesse período incríveis 2.300%** apenas considerando-se os valores provisionados pela empresa como dívidas trabalhistas no seu Balanço oficial (disponível no site externo), que saltaram de **pouco mais de R\$ 500 milhões em 2006** para mais de **R\$ 12,3 BILHÕES em 2014**. Há ainda a suspeita de que esses valores estão muito desatualizados, podendo ser muito maiores do que isso, omissão que, se verdadeira, aumenta exponencialmente os riscos e os prejuízos de todos os investidores, além de evidenciar uma intencional má fé da empresa diante de seus públicos de interesse. E por incrível que possa parecer, **os gestores ACIMA IDENTIFICADOS** e responsáveis por esse passivo de R\$ 570 milhões em 2006 **são exatamente os mesmos que, em 2014, ainda conviviam tranquilamente com o rombo 2.300% maior** e ainda recebendo diversas promoções e aumentos salariais no período, num verdadeiro atentado ao dinheiro dos investidores. **Pior ainda:** soubemos por um deles mesmo que, alguns desses “profissionais”, ainda recebem, **além dos salários**, uma vantajosa quantia anual **para permanecerem** na empresa (o **néscio** em questão tagarela ao mundo que não entrou no PIDV porque está num **tal Programa “Algema de Ouro”**, destinado a pagar uma generosa indenização para que os mais imprescindíveis **talentos técnicos** da empresa não se aposentem de jeito nenhum). **É verdade, Diretor?** Em meio à maior crise já vivida nos 62 anos da empresa, em meio à necessidade da empresa de reduzir seus quadros em função de uma política desastrosa de efetivo, em meio aos bilhões de prejuízos por investimentos mal feitos, em meio ao caos que se tornaram suas Unidades Operacionais, onde nem a manutenção básica de equipamentos e instalações é realizada por falta de orçamento, em meio à saída lamentável de profissionais técnicos de altíssimo nível pelo PIDV em troca de uma indenização, **estamos mesmo pagando (com valores bem superiores aos do PIDV) gerentes e assistentes de áreas ADMINISTRATIVAS para que permaneçam na empresa? E ainda por cima gerentes que, por 10 anos, aumentaram em 24 vezes os passivos trabalhistas da empresa? Como podemos defender a tese de que a Petrobras não deve ser privatizada se ela paga para várias pessoas boas saírem para corrigir seu efetivo e, ao mesmo tempo, paga para ficarem aqueles que lhes causaram bilionários rombos? Que paradoxo é esse? Como o senhor nos explica?**

Como vê, nesse período esses homens e mulheres citados não só foram incapazes (por culpa ou até dolo) de reduzir ou frear os passivos em questão como ainda aumentaram-os ano após ano. E ainda nem consideramos que as ações da RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime) e do DSR (Descanso Semanal Remunerado), ora em julgamento pelo TST, poderão acrescentar mais de R\$ 30 BILHÕES de prejuízo a essa conta.

#### **Perguntamos então:**

1 – em que empresa do mundo (exceto em uma administrada pela FUP) um grupo de gestores **aumenta em 2.300% um prejuízo** de sua empresa e continua impune por mais de 10 anos? **E ainda recebem milionárias vantagens adicionais para que continuem na empresa?**

#### **2 – Por que nenhuma providência foi tomada?**

Também consideramos importante ressaltar que as dívidas trabalhistas em questão são fruto, na imensa maioria dos casos, de ações judiciais coletivas movidas, contra a Petrobras, pelos Sindicatos. E, como já dissemos, boa parte dos gestores da área de Recursos Humanos (RH) da Petrobras (responsáveis pelo cumprimento da lei trabalhista brasileira e pelos acordos assinados com os sindicatos) também são (ou foram) dirigentes desses mesmos sindicatos, inclusive o principal executivo de RH nos últimos anos (Sr. Diego Hernandes). Portanto, soa-nos estranho que um ex-sindicalista e seus homens e mulheres de confiança não tenham percebido e atuado para conter essa

evolução exponencial das dívidas trabalhistas da empresa. Parece-nos ainda mais estranho porque, a cada pagamento de dívida trabalhista, **os sindicatos são beneficiados**, na forma de taxas e honorários, com percentuais (que variam de 10 a 15%) dos valores pagos aos empregados por representá-los judicialmente.

**É impossível não ficar com a leve impressão**, apenas leve e que deve ser apurada seriamente, **de que podemos estar diante de um esquema de desvio proposital de dinheiro da empresa** semelhante ao que as empreiteiras utilizaram no chamado “Petrolão”. A diferença é que, neste “**Petrolão Sindical**”, esse dinheiro vem há anos alimentando o caixa dos Sindicatos do PT, quer dizer, da FUP (perdoe-nos a recorrente confusão). Ocorre que, em tempos de vacas gordas, ninguém atentava (ou queria atentar) para essa questão. Agora, que a vaca não tem sequer onde pastar, esses abusos estão nos fazendo falta. Concorde, diretor?

Vejamos: se considerarmos que passivos trabalhistas **são resultantes de descumprimento de leis ou acordos coletivos**, estamos dizendo que esses gestores, com história sindical ou ligados aos sindicatos de alguma forma, não atuaram (por incompetência ou conivência) para conter passivos que fazem **uma grande quantidade de recursos financeiros migrar TODOS OS MESES do caixa da empresa para o caixa dos próprios sindicatos** e para os bolsos dos empregados beneficiados. Assim, confirmando-se APENAS a provisão de R\$ 12,3 bilhões de 2014, cerca de R\$ 1,5 bilhão encherá os cofres dos Sindicatos DOS PETROLEIROS brasileiros. **Se os valores provisionados estiverem, por alguma razão (RMNR e DSR, por exemplo), desatualizados, o prejuízo da empresa e o lucro dos sindicatos serão ainda maiores.**

Notar ainda, nobre Diretor, que esse passivo evolui numa proporção maior até do que as dívidas geradas pelos investimentos mal feitos originados dos diversos escândalos de corrupção de amplo conhecimento público. Aliás, o senhor pode facilmente perceber que esses valores são, inclusive, **MUITO MAIORES que os rombos gerados pela corrupção DIVULGADA**, diga-se.

Se considerarmos eventuais insucessos no TST referentes às ações trabalhistas da RMNR e DSR, os valores atualizados das dívidas de que estamos falando poderão superar os **R\$ 40 bilhões**. Isso representa, aproximadamente:

- 2 anos de um passado muito bom de lucro líquido da empresa;
- 24 meses da folha de pagamento;
- 7 VEZES A CORRUPÇÃO APURADA PELA JUSTIÇA FEDERAL BRASILEIRA NA OPERAÇÃO LAVA-JATO.

Portanto, trata-se de ordem de grandeza que não pode, de forma alguma, ser desconsiderada. Diante desses números (evidência mais do que escandalosa e disponibilizada pela própria Petrobras), **temos certeza que o senhor vai apurar e responder publicamente as questões abaixo, não para nós, mas para continuar encarando de frente seus filhos com o mesmo orgulho que o faz justa e merecidamente hoje:**

1 – Por que a gestão da empresa não atuou para evitar que esse passivo aumentasse tanto? Ou a Petrobras considera normal essa situação?

2 – Quem são, nominalmente, os gestores responsáveis? A Petrobras confirma os nomes acima citados? Se não forem eles, quem são?

3 – Que consequências foram ou serão aplicadas aos gestores responsáveis? Por que esses gestores estão há tanto tempo ocupando suas funções apesar de tantos danos causados? Eles realmente receberam, no período analisado, promoções nas suas carreiras técnicas ou gerenciais? Fazem parte de algum programa de retenção de empregados?

4 – O que está sendo ou será feito para ressarcir os acionistas, incluindo o governo brasileiro?

5 – Os gestores em questão também foram beneficiados com o último Programa de Demissão Voluntária da empresa? Se sim, a atual administração considera adequado ainda indenizar pessoas que causaram tanto prejuízo à empresa? (Sabemos que alguns já escorregaram por entre nossos dedos, com os bolsos cheios pela indenização do PIDV. E outros ficaram, com os bolsos cheios pela indenização dotal “Algema de Ouro”).

6 – Os valores desses passivos trabalhistas disponibilizados no Balanço Financeiro de 2014 estão atualizados e refletem, de fato, o que deverá ser pago aos credores em caso de derrota nos tribunais trabalhistas? Quanto já foi efetivamente pago em passivos trabalhistas no período 2006-2014?

7 – Qual é a estimativa atualizada do eventual passivo trabalhista que será gerado em caso de derrota da empresa nas discussões da Remuneração Mínima (RMNR) e do Descanso Semanal Remunerado (DSR)? Os acionistas já foram informados sobre isso em alguma assembleia?

8 – Por que o texto do Acordo Coletivo da Petrobras sobre a RMNR deu margem à interpretação dos Sindicatos que pode condenar a empresa a ter que pagar bilhões de reais? Ele não passou por uma avaliação jurídica prévia? O parecer jurídico sobre o assunto pode ser disponibilizado publicamente ou, ao menos, para os acionistas? **(sobre o PCAC e a RMNR do ACT 2007, temos informação de que o Departamento Jurídico recomendava um texto diferente, mas os gerentes Diego Hernandez, Eurico Rodrigues, Lairton Souza e Regina Valle, responsáveis por esses temas, misteriosamente não atenderam às recomendações do parecer em questão, gerando o provável maior passivo trabalhista da história das corporações mundiais. É importante ressaltar que a disponibilização pública, ou pelo menos para as autoridades, dessa informação pode fazer a diferença entre os que são coniventes/omissos e os que, como nós, estão inconformados. E como o senhor e a atual diretoria não participaram desse criminoso conluio, não há razão para não tomar as providências adequadas, concorda?)**

9 – Quantas ações judiciais referentes a processos seletivos e terceirizações indevidas a Petrobras tem atualmente?

10 – Por que admitiu-se tantas pessoas nos últimos anos se, na realidade, o efetivo da empresa estava inchado e com excesso de terceirizados (tanto que houve um Plano de Demissão Voluntária recentemente)?

11 – A Petrobras vai mesmo pagar para esse pessoal permanecer na empresa?

Saudações

**PAEP – Pequenos Acionistas e Empregados Preocupados**