



Gestão 2015 - 2018

O Boletim PETROLEIRO

Sindicato dos Petroleiros do Litoral Paulista



f /facebook.com/sindipetrolp/

whatsapp /sindipetro na escuta - 99137 - 8145/

www.sindipetrolp.org.br/

📄 /edição especial - junho de 2015/

GERENTE GERAL DA UO-BS IMPLANTA CLIMA TENSO NA UNIDADE

Desde a posse da nova gestão da CIPA do Edisa Valongo, ocorrida no dia 3 de junho, o GG tem desferido discursos que mais causam pânico e insegurança na força de trabalho do que a motivação necessária para enfrentar o momento por que passa a Petrobrás.

Na ocasião, do evento da CIPA, ele afirmou que a Petrobrás estaria "próxima ao que foi a Varig antes de entrar em falência". Em sua saudação (sic) aos novos membros da CIPA, o recado dado foi que as condições de investimentos nas diferentes áreas da unidade seriam mínimas, desde cursos e treinamentos, até os processos operacionais propriamente ditos. Por trás do discurso de economia de custos ficou sugerido que não haverá gastos com segurança e medidas de prevenção de acidente. Ora, para bom entendedor, meia palavra basta: não adianta a CIPA e o Sindicato cobrarem melhorias em SMS que esse assunto não fará parte das prioridades da UO-BS. Ocorre que melhores condições de trabalho, de segurança e, principalmente, a defesa da vida, fazem parte das prioridades da CIPA, do Sindicato e, inclusive, dos valores da Petrobrás.

Apesar do conteúdo negativo e catastrófico das palavras do GG, o Sindipetro-LP não poupará exigências a empresa para que, cada vez mais, a categoria tenha melhorias nas condições de trabalho e mais segurança. Se for preciso cortar custos, que cortem o bônus do alto escalão e investiguem a fundo os contratos superfaturados.

Para piorar a situação emocional dos petroleiros e petroleiras da UO-BS, em recentes reuniões gerenciais, o GG tem potencializado o clima de pânico. Ele disse para que não ficassem surpresos se a Petrobrás atrasasse os salários. Parafraseando um comentarista esportivo: mas o que é que é isso?

Além disso, em suas falas, tem feito questão de enfatizar que o endividamento da empresa, praticamente, vai levá-la a falência. Que a situação

não está boa todos sabemos, que as saídas econômico-financeiras em curso não atendem as necessidades da companhia e dos trabalhadores, também sabemos. Que o desinvestimento vai diminuir o potencial da empresa, não é novidade. Agora, o quadro aterrorizante sobre o futuro de uma das maiores empresas petrolíferas, somente seria real se o mundo deixasse de consumir petróleo.

Cremos que não é este o cenário do mercado. A menos que o GG tenha alguma informação privilegiada de que algum plano mirabolante e obscuro da direção da empresa esteja em curso, não existe razão para colocar pânico nos trabalhadores. Ressaltamos, também, que o lucro operacional do primeiro trimestre de 2015 foi 76% maior em relação ao ano passado. Adiciona-se que a Petrobrás obteve alta de 47% no índice do Ibovespa e tornou-se a melhor ação de 2015.

Por isso, deixamos claro, que esse tipo de postura amedrontadora é desnecessária, seja nesse momento, seja em qualquer situação a ser encarada por um profissional no mais alto posto de liderança de uma unidade estratégica da Petrobrás. No dia 11 de junho, em negociação com o RH, o Sindicato apresentou documento direcionado ao GG (vide matéria no site do Sindicato) para que ele respondesse aos seguintes questionamentos:

1- O conteúdo das suas falas, nas últimas duas semanas, faz parte de uma orientação geral da direção da empresa, do governo ou de outros interesses?

2- O que há por trás desses dizeres? Irresponsabilidade com o clima organizacional, com a ambiência e a estrutura psicológica da força de trabalho, ou desconhecimento de causa?

Como não houve resposta por parte do GG e nenhum tipo de retorno que tranquilizasse os petroleiros e petroleiras, não podemos nos furtar de um posicionamento firme e crítico.

Nota Técnica de Gestão de Pessoas:

Uma recente pesquisa britânica divulgada pela UOL, no dia 08 de junho (<http://tinyurl.com/o7vjzrx>), indica que o comportamento dos maus chefes impregna nos subordinados imediatos e transfere seu estilo de gestão para os demais escalões inferiores. De acordo com a pesquisa, "a surpresa dos resultados foi a conclusão de que os que estão abaixo na hierarquia se sentem impelidos a copiar o mau comportamento dos chefes, a fim de impressionar, manter seus empregos e ganhar uma promoção. No entanto, os especialistas alertam que a conduta social ruim quase sempre leva à insatisfação dos funcionários, com reações como fraco comprometimento organizacional, o que gera aumento da rotatividade de pessoas.