

Nota de Repúdio da Equipe P-40 Sobre o Processo GD-2024

A equipe de P-40 vem através desta Nota de Repúdio, formalizar toda sua indignação e insatisfação com o processo de Gerenciamento de Desempenho 2024 (GD 2024), que não representa todo o trabalho, dedicação e esforço da equipe ao longo do ano.

Todos empregados receberam notas muito baixas em suas Metas Individuais, mesmo tendo realizado as tarefas seguindo conforme discriminado no campo "Como fazer" do formulário do GD. Um exemplo, a meta PRESERVAÇÃO DE UNIDADE MARÍTIMA, teve a nota 1,6 atribuída para todos os empregados, mesmo todos empregados tendo superado a meta e os registros evidenciados no aplicativo Power App IPPRESERV - Indicador do Plano de Preservação. Além de tudo, a métrica da meta não corresponde a forma como a meta é mensurada realmente no aplicativo Power App.

As disparidades observadas na avaliação do GD 2024 de toda equipe de P-40, são um nítido descumprimento do PP-1PBR-00470, o qual estabelece no item "3.5. Etapas do Processo de GD" a fundamental importância do atendimento das fases do GD, desde a etapa de planejamento até sua concretização com avaliação final. A equipe não participou da construção do GD2024, que foi lançado no sistema SIRH sem qualquer conversa com os empregados conforme previsto no item "3.5.1.1. Definição de Metas" do PP-1PBR-00470, em que a etapa de planejamento caracteriza-se pela definição de metas, com a participação de gerentes e empregados. E da mesma forma, o GD 2024 teve as notas lançadas e foi finalizado sem o Feedback aos empregados, descumprindo o "item B - Acompanhamento e Feedback" do tópico "3.5 Etapas do Processo" de GD do PP-1PBR-00470. Tendo um cronograma pré-estabelecido pela Companhia para cada empregado realizar a ciência do GD, todos os empregados formalizaram a ciência sobre conclusão do GD, sem ter recebido Feedback, não tendo a oportunidade de dialogar com a liderança e expor as evidências quanto ao atendimento das metas.

Outro ponto crítico e que também descumpre o PP-1PBR-00470 é a criação de Metas para os empregados, que são indicadores da gerência. Conforme estabelecido nos "itens 3.2.3 Do gerente imediato do empregado" e "3.3.2. Scorecards & GD" do PP-1PBR-00470, cabe aos gestores promoverem, assessorados pelo RH/AN, o desdobramento e definição de metas direcionando-as para os indicadores e resultados esperados para sua área, ou seja, os Scorecards da gerências precisam ser desdobrados em Metas para a equipe, não cabendo simplesmente transcrever os indicadores como metas para a equipe. Os *scorecards* representam os compromissos corporativos e

resultados esperados de cada unidade organizacional para o alcance do Plano de Negócio da companhia, cabendo aos gestores o desdobramento para os demais níveis, o qual deverá ser realizado pelas próprias unidades organizacionais, de modo a possibilitar que as metas individuais e de equipe dos seus empregados contribuam para o atingimento dos desafios do Plano de Negócios da companhia.

Conforme previsto no PP-1PBR-00470, toda meta de GD deve possuir como principal característica ser SMART (Específico - Mensurável - Atingível - Relevante - Temporal). No entanto, com a atitude das lideranças em atribuir notas pré-estabelecidas, visando supostamente refletir no GD do empregado o resultado ruim da BC, fica evidente que a meta não possui a característica de ser ATINGÍVEL, pois independente do trabalho realizado por cada membro da equipe, o resultado foi o mesmo. Ao que parece, a liderança recebeu encomenda de avaliar com notas baixas todos os membros da equipe, deixando quase toda a equipe com o GD tendo nota abaixo de 3 em Metas Individuais.

É fato que a BC apresentou um resultado ruim, principalmente devido ao impacto causado pela Plataforma P-38 que teve sua Produção Parada de forma não programada, devido a problemas no Bend Stiffener de seu oleoduto, provocado a parada das plataformas do Ativo de Marlim Sul por quase todo o 2º semestre de 2024. A falha de gestão evidente nesta Parada Não Programada gerou um sério impacto na produção e consequentemente nos resultados da BC e no caixa da Petrobras. Mas punir os empregados da P-40 com notas baixas no GD, não representa uma demonstração de respeito com os trabalhadores, muito pelo contrário, nos parece uma tentativa de gerar culpabilidade à aqueles que aproveitaram a Parada Não Programada para executar pequenas obras na P-40 e atuar principalmente na integridade da Unidade, reafirmando nosso senso crítico sobre a importância de manter em condições operacionais seguras, a plataforma que tem a maior produção acumulada do País e uma expectativa declarada pela Petrobras de continuar produzindo até 2036. Enquanto por um lado, vemos os empregados sendo penalizados com notas muito baixas nos GD, ignorando completamente as evidências de realização das metas conforme suas métricas no SIRH, por outro lado nada é declarado pela Petrobras a respeito do Accountability sobre a falha de gestão que provocou a Parada Não Programada das plataformas do Ativo de Marlim Sul, visto que é um conceito que se refere à obrigação de prestar contas por ações e resultados, sendo fundamental para a transparência e a ética nas relações pessoais e profissionais, pois além disso, envolve mecanismos que permitem que gestores sejam responsabilizados por suas decisões e ações.

Como sabemos e também citado no PP-1PBR-00470 no item "3.1. *Requisitos do Processo*", o GD é correlacionado aos demais processos de Recursos Humanos, na medida em que é insumo para processos como: função especialista, carreira gerencial, aumento por mérito e remuneração variável, dentre outros. Também subsidia o plano de desenvolvimento, a mobilidade entre as áreas da companhia, apresentando, ainda, grande impacto no clima organizacional. A nota baixa e não representativa do trabalho de toda equipe da P-40, impactará de forma negativa o histórico dos empregados por muito tempo, podendo futuramente provocar prejuízos inclusive quanto a mobilidade do empregado dentro da Cia. Não menos importante, esta nota baixa e não representativa também provocará um enorme prejuízo a todos em relação ao PRD.

Diante de tamanha injustiça exposta através dos fatos descritos acima, nos perguntamos como neste ciclo do GD 2024 está demonstrando o respeito aos Valores Petrobras, visto que no **Cuidado Com As Pessoas** esta coloca como compromisso cuidar das pessoas, promovendo diversidade, equidade e inclusão, saúde, bem-estar e segurança física e psicológica. E quanto ao valor **Integridade**, se compromete a agir com ética, transparência e coerência entre discurso e prática. O que estamos sentindo na prática é o desrespeito aos Valores da Petrobras e a degradação do Sistema de Gestão com Base em Valor que deveria ter um papel central na garantia desse alinhamento e no alcance dos objetivos ao fornecer as ferramentas, metodologias e incentivos necessários para os gestores das unidades de negócios e corporativas, prevendo um ciclo anual, que vai desde o estabelecimento de metas até a recompensa pelos resultados obtidos, sempre com foco em segurança, conformidade e geração de valor.

Toda a equipe de P-40 solicita a reabertura do formulário de GD, para uma revisão justa e que reflita ao que foi efetivamente realizado pela equipe, diante das evidências existentes. Atender a essa reivindicação, significará que o processo GD realmente é importante para a Petrobras alcançar seus objetivos estratégicos, nos levando a acreditar que o processo realmente é tratado de forma séria e leal pela Petrobras. Caso contrário, a frustração hoje visível em todos os membros da equipe continuará e com ela a total descrença e desconfiança no processo GD que se materializará em desmotivação sobre os processos futuros.