



O presidente da Petrobras, Jean Paul Prates, que passou por processo de fritura nos últimos dias Ricardo Moraes - 17.jul.23/Reuters

Pressão diminui, e Petrobras espera manutenção de Prates

Aliados do governo, porém, não asseguram que executivo vá ser mantido no comando da estatal

Nicola Pamplona, Catia Seabra e Thaísa Oliveira

RIO DE JANEIRO E BRASÍLIA A queda da fervura e o apoio de parlamentares ao presidente da Petrobras, Jean Paul Prates, geraram na estatal expectativas de que o executivo será mantido no cargo por mais tempo. Aliados do governo, porém, não garantem sua permanência.

Prates viveu uma semana sob intenso tiroteio, desde que o ministro de Minas e Energia, Alexandre Silveira, fez críticas públicas à sua atuação em entrevista publicada pela **Folha**. Antes disso, porém, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) já vinha relatando a interlocutores a intenção de demitir o executivo.

O presidente da CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) do Senado, Davi Alcolumbre (União Brasil-AP), defendeu nesta quarta-feira (10) a permanência de Prates, lembrando que ele foi senador e é um

quadro técnico. “Prates tem meu apoio”, disse.

Consultado por emissários do Executivo, segundo relatos, Alcolumbre disse que seria ruim demitir o presidente da companhia depois de ele ter sido fritado pelo próprio governo.

O próprio Silveira mudou de tom após notícias sobre a indicação do presidente do BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social), Aloizio Mercadante como substituto. Nesta terça (9), classificou as notícias sobre demissão como “apenas especulações”.

“Tenho o mais profundo respeito e admiração [pelo] que desenvolve, desenvolveu o parlamentar, o presidente Jean Paul”, afirmou o ministro.

O recuo de Silveira e declarações do ex-presidente do PT, José Dirceu, em defesa de Prates, levaram otimismo à atual gestão da Petrobras. Um assessor próximo ao presidente da estatal disse nesta quarta à reporta-

gem que a ordem é continuar trabalhando.

Fontes do governo, porém, dizem que Prates ganhou apenas alguma sobrevida, enquanto Lula busca outro nome para substituí-lo. O processo de substituição levaria tempo, argumentam essas fontes, e depende de indicação de um nome ao conselho de administração da companhia.

O governo já entregou uma lista de oito candidatos ao colegiado, mas a expectativa é que haja troca de nomes, já que o presidente da Petrobras tem que ser integrante do conselho. A lista atual conta com quatro secretários de ministérios, Prates e três nomes tidos como independentes.

Prates ainda não se reuniu com Lula para discutir sua situação. Ele ganhou apoio do presidente do Senado, Rodrigo Pacheco (PSD-MG), casa legislativa onde exerceu mandato antes de ser indicado por Lula à presidência da Petrobras.

Em sua defesa, vem divulgando realizações de sua gestão. Primeiro, em redes sociais, mostrou obras em andamento em refinarias e estaleiros pelo país. Depois, no Whatsapp, listou as “principais marcas e recordes da Petrobras nessa gestão”.

Entre eles, estão o “maior lucro da história da empresa sem vender refinarias, dutos ou subsidiárias”, “dez recordes de valor de mercado da empresa ao longo de 2023” e um “plano de investimento de meio trilhão de reais nos próximos cinco anos”.

Aliados de Prates veem o processo de fritura como uma crise fabricada para minar a confiança de Lula no executivo, que vem tendo divergências com os representantes de Silveira e do ministro da Casa Civil, Rui Costa, no conselho de administração da companhia.

O último grande embate se deu em torno da retenção de dividendos extraordinários sobre o lucro de 2023, que foi aprovada pelos representantes do governo contra a proposta apresentada pela direção da companhia, que pretendia distribuir cerca de R\$ 20 bilhões.

Nesta semana o governo voltou atrás e decidiu reavaliar o pagamento dos recursos, que ajudariam a garantir espaço fiscal no orçamento da União.

Procurada, a Petrobras não comentou a possibilidade de permanência no cargo. Mercadante, não quis responder a perguntas de jornalistas após um evento em que o banco lançou edital para projetos de conservação de corais na costa brasileira.

Lula quer grupo de trabalho para reduzir conta de luz após MP

Alexa Salomão

SÃO PAULO Após ouvir especialistas da área de energia por três horas, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) determinou nesta quarta (10) a criação de grupo de trabalho para propor um novo programa energético capaz de reduzir a conta de luz com medidas estruturais.

A iniciativa vem um dia depois de Lula assinar uma MP (medida provisória) anunciada com a promessa de baixar a tarifa, mas que, segundo o setor de energia, tem efeito inverso: reduza no curto prazo, até 2026, e eleva o preço para consumidor no longo prazo, a partir de 2029.

O governo prevê queda entre 3,5% e 5%. Segundo cálculos privados, porém, o aumento da conta de luz, daqui a cinco anos, é de 2% a 7%. Levantamento divulgado nesta quarta pela consultoria Volt Robotics detalha as desvantagens para o consumidor.

“Senti que o presidente entendeu o problema, e a orientação é propor um novo arcabouço para o setor”, diz Luiz Eduardo Barata, presidente da Frente Nacional de Consumidores de Energia, que se declarou animado após a conversa com o presidente.

O preço da energia, hoje, é uma das principais preocupações de Lula em meio à queda de popularidade identificada em pesquisas de opinião. O presidente foi surpreendido com a reação negativa à MP, contam executivos ouvidos pela **Folha** que acompanham a discussão no governo e no Congresso.

A perspectiva é que a tramitação do texto seja tema de debates. A Frente de Consumidores, por exemplo, vai propor que o Tesouro Nacional arque com os custos para não sobrecarregar a conta.

Barata destacou que a tarifa da hidrelétrica binacional de Itaipu foi outro tema tratado. O presidente explicou que a negociação com o Paraguai seguia no impasse porque o parceiro insiste em elevar o valor da tarifa.

Cada país tem direito a metade da energia da usina. Como o Paraguai não consome toda a sua parte, o Brasil compra a diferença. A proposta da frente é aumentar o preço só dessa diferença.

“Explicamos que podemos atender o Paraguai elevando o valor da cessão de energia, sem que pese na

conta de luz dos brasileiros.”

A proposta, antecipada pela **Folha**, já foi entregue ao MME (Ministério de Minas e Energia), mas a frente não teve ainda retorno da pasta.

O presidente orientou os ministros Alexandre Silveira (MME) e Rui Costa (Casa Civil), que também estiveram na reunião, a organizar o grupo com representantes do setor e congressistas.

Foram muitas as queixas sobre o protagonismo do Congresso na criação de projetos ou artigos de última hora, não raro com o apoio do governo, que impactam negativamente a conta luz e distorcem regras do setor.

Segundo relatos, Lula pediu que o setor mantenha diálogo com o Executivo para que as pautas sejam mais alinhadas. Em 2023, porém, faltou receptividade do MME. Foram recorrentes as queixas de que o ministro não tinha agenda para ouvir as entidades. Algumas não foram recebidas até hoje.

Os três principais pontos da MP

1. DINHEIRO DA ELETROBRAS

Autoriza uma operação financeira para antecipar recebíveis de R\$ 26 bi a serem pagos pela Eletrobras no futuro e direciona os recursos para quitar empréstimos feitos por empresas de energia em épocas de crise. Sem a antecipação, esses pagamentos pesariam no bolso do consumidor

2. ENERGIA RENOVÁVEL

Prorroga prazo para projetos de energias eólica, solar e de biomassa ganharem desconto no uso do sistema de transmissão de energia. Argumento é que prazo precisa ser ajustado ao cronograma de implantação das linhas de transmissão leiloadas pelo atual governo, porque a gestão anterior não fez tais leilões e isso inviabilizaria investimentos estimados em R\$ 165 bi

3. AMAPÁ

Permite que recursos destinados à redução de custos de geração na Amazônia Legal sejam redirecionados à redução da tarifa de energia no Amapá

POLÍTICA DE ADMISSÃO



1 - OBJETIVO

Estabelecer as diretrizes para contratação de novos profissionais tomando o processo ético e transparente.

2 - ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todos os colaboradores da ASSOCIAÇÃO SÃO LEOPOLDO MANDIC – HOSPITAL SÃO LEOPOLDO MANDIC (MATRIZ E FILIAIS) responsáveis pela admissão e demissão de pessoal, bem como à área de Gestão de Pessoas, responsável pelo processo de admissão de novos colaboradores.

3 - DIRETRIZES

Todas as diretrizes desta Política são definidas pela área de Recursos Humanos, fundamentada nas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Convenção Coletiva da categoria, Leis esparsas aplicáveis à espécie e Regulamento Interno.

a) O processo de contratação (Admissão) se inicia com o encerramento do processo de Recrutamento e Seleção e com o aceite formal da carta proposta recebida pelo candidato, e esta, que deverá ser enviada para o e-mail rh@hospitalsmadic.com.br com cópia para o Recrutador responsável pelo Processo. **b)** Preferencialmente, as vagas poderão ser preenchidas por candidatos internos, por meio de Recrutamento e Seleção Interna conforme especificado na Política de Processo de Recrutamento e Seleção. **c)** O salário de admissão deve corresponder ao nível inicial da respectiva faixa. **d)** Admissões com salários acima do nível inicial serão consideradas exceções, havendo a necessidade de aprovação das Diretorias e do Conselho de Administração. **e)** Os Recursos Humanos em alinhamento com o Gestor de cada área definirão se o candidato passará com entrevista com o Conselho de Administração, além do Diretor de cada área. **f)** A data de admissão deverá ocorrer no máximo até o dia 20 do mês, data essa que poderá ser alterada (adiantada ou postergada), conforme o cronograma de fechamento de Folha de Pagamento, que é elaborado mensalmente.

4 - DO PROCESSO DE ADMISSÃO

a) O gestor da área deverá abrir chamado no GLPI solicitando aprovação da abertura de vaga e deve especificar o motivo da contratação (reposição de vaga, substituição de pessoal ou aumento de quadro), além de outras especificações pertinentes. **b)** Após análise do orçamento do RH em parceria com time Financeiro o chamado será aprovado ou recusado, se aprovado, o Processo de Seleção se inicia. **c)** Tendo o time de Recrutamento e Seleção selecionado o candidato e após o aceite da carta proposta, o candidato será acionado pelo time da admissão, juntamente com a Recrutadora (o) responsável pelo Processo para o envio da relação de documentos admissionais, assim como o agendamento do exame médico admissional. **d)** Atividades do RH: analisar o chamado de contratação de pessoal, Enviar cadastro admissional ao candidato; Preenchimento da Ficha Admissional; Assinar documentação necessária e entregar/ colher assinaturas dos Contratos; Comunicar nova admissão a equipe de TI que será responsável pelos acessos aos sistemas utilizados pela associação e que foram previamente aprovados pelo Gestor, além do TI ser responsável por providenciar os instrumentos de trabalho (computador ou notebook, telefone, mouse, teclado, fone, entre outros conforme alinhamento com a gestão do novo empregado e do RH); Fornecer informações relevantes ao candidato; Receber o novo empregado no primeiro dia de trabalho; Encaminhar o novo empregado ao seu Gestor; Apresentar o novo empregado à equipe; Iniciar o processo formal de Integração; Agendar a encaminhar para realização do exame admissional; Providenciar Crachá de acesso; Solicitar a criação de e-mails; Comunicar e entregar cartões de benefícios. **e)** Para os casos de colaboradores das Unidades não localizadas em Campinas, caberá ao gestor imediato realizar contato presencial ou virtual para iniciar o processo de introdução do novo colaborador na área e em suas atividades, informar sobre os benefícios e colher assinatura nos contratos, com apoio do RH central (Matriz - Hospital Araras).

5 - DA AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Durante os primeiros 90 dias de trabalho serão realizadas duas avaliações sobre o andamento da adaptação do novo contratado às suas atividades. A primeira no 45º dia e a segunda no 90º dia. As avaliações serão realizadas pelo gestor da área em parceria com o RH, quando solicitado.

6 - DA AMBIENTAÇÃO

Após a Integração, em continuação do Processo de Onboarding do novo empregado, será realizada uma ambientação oportuna na qual ele será apresentado aos demais Gestores e empregados dos outros Departamentos sendo, dessa maneira, inserido aos Processos e Cultura da Empresa. A agenda e duração da ambientação será definida entre RH e Gestor imediato do novo empregado.

7 - DOS TIPOS DE CONTRATAÇÃO

4.1. Contrato Efetivo/ CLT: pessoa contratada para prestar serviços atendendo aos requisitos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O contrato por prazo determinado deverá obedecer ao previsto na CLT e só poderá ser celebrado pelo prazo máximo de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado apenas uma vez dentro desse período.

4.2. Profissionais PCD (pessoas com deficiência): também são contratados por Contrato Efetivo e possuem os mesmos benefícios que os demais empregados em atendimento à Lei nº 8.213/91, que dispõe que as empresas que possuem 100 POLÍTICA DE ADMISSÃO Contratação de Pessoal (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

4.3. Contrato de Aprendiziz: é um contrato especial de trabalho, em que o empregador se compromete a assegurar aos aprendizes inscritos em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O contrato especial tem suas peculiaridades: prazo determinado e jornada máxima de 6 (seis) horas diárias. Mesmo sendo contrato especial, o contrato de aprendizagem não deixa de ser um contrato de trabalho e, nesta condição, assegura diversos direitos trabalhistas ao empregado, como: garantia de remuneração, vale transporte, contribuição do 2% de FGTS.

4.4. Contrato de Estágio: contrato firmado com estudantes visando complementar o ensino acadêmico, conforme previsto na Lei nº 11.788/08. A duração máxima de um contrato em um mesmo estabelecimento é de 2 (dois) anos, desde que vinculado a uma instituição de ensino, com jornada de, no máximo, 6 (seis) horas diárias.

8 - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta política interna e suas futuras atualizações, informações complementares, documentos e formulários exigidos para sua operacionalização, são de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos e serão atualizados no momento oportuno, sendo disponibilizada a nova versão sempre que necessário.

Os casos não especificados nesta política, considerados como exceção, serão decididos pela Diretoria de Recursos Humanos juntamente com o Conselho de Administração.

Esta política entra em vigor a partir desta data e o usuário está plenamente ciente de seu conteúdo e está de acordo com termos nele descritos.

9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Gestores do ASSOCIAÇÃO SÃO LEOPOLDO MANDIC – HOSPITAL SÃO LEOPOLDO MANDIC (MATRIZ E FILIAIS) devem cumprir rigorosamente as diretrizes estabelecidas nesta Política, e orientar seus colaboradores para que todo o processo do ponto esteja em consonância com as normas definidas pelo Conselho de Administração.