UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**PROJETO INTEGRADO** Gestão Financeira **PETROBRAS**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP JUNHO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**PROJETO INTEGRADO**

Gestão Financeira

**PETROBRAS**

Módulo 03 Gestão Financeira

Contabilidade Geral – Danilo Doval

Métodos Quantitativos aplicados aos Negócios – Mariângela M. Santos

Gestão de Passivos Trabalhistas – Marcelo Ferreira Siqueira

Estatística Aplicada – Renata Alencar Marcondes

Finanças Corporativas - Dirceu Fernandes Batista

Estudantes: Bruna Gabrieli Porfírio, RA 18000178 Gabriel Vitor Lobo, RA 18000335 Jéssica Helena Ribeiro, RA 19001564 João Marcelo da Silva Alves, RA 18000507 Pamela Ketty da Costa, RA 18000484

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP JUNHO 2019

2

**SUMÁRIO**

1. INTRODUÇÃO 4

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA 5

3. PROJETO INTEGRADO 6

3.1. PASSIVOS TRABALHISTAS 6

3.2. CÁLCULOS TRABALHISTAS 10

3.3. CONTABILIDADE GERAL 18

3.4. ANÁLISE FINANCEIRA 28

4. CONCLUSÃO 32

REFERÊNCIAS 34

3

**1. INTRODUÇÃO**

O principal objetivo desse projeto é analisar o passivo trabalhista de determinada

empresa, ou seja, a soma de todas as dívidas, quando o empregador, seja pessoa física ou

jurídica, não cumpre suas obrigações trabalhistas ou não realizam o recolhimento dos

encargos sociais de forma correta, e como gerir esses passivos para evitar processos

futuros. Além da análise dos Passivos Trabalhistas, será verificado o impacto dos mesmos,

nas demonstrações contábeis, e através disso será realizada uma análise financeira dos

índices de rentabilidade da empresa, verificando qual foi a sua mudança após a inserção

de cada processo.

Ao escolhermos a Petrobras como empresa a ser analisada, tomamos como base

ser umas das maiores estatais do Brasil e do mundo, possuir uma grande quantidade de

informações a serem utilizadas no desenvolvimento do trabalho, desde os passivos da

empresa até a análise das demonstrações.

4

**2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A sede da Petrobras está localizada na cidade do Rio de Janeiro e sua razão social

é PETROLEO BRASILEIRO S.A PETROBAS, com CNPJ 33.000.167/0001-01.

Sua principal atividade é a fabricação de produtos do refino de petróleo, e como

secundárias são: extração de petróleo e gás natural, produção de gás, processamento de

gás natural, comércio atacadista de álcool carburante, biodiesel, gasolina e demais

derivados de petróleo, exceto lubrificantes.

Possuem 64% de suas ações pertencentes ao Governo Federal do Brasil, o que a

torna uma estatal. Os restantes (36%) são de capital aberto, onde qualquer pessoa que

tenha interesse pode comprar uma ou mais ações da empresa (Via Bolsa de Valores).

O presidente atual é Roberto da Cunha Castello Branco, com mais sete diretores

no seu quadro de sócios. O seu valor atual no mercado é de R$ 205.431.960.490,52

(Duzentos e cinco bilhões, quatrocentos e trinta e um milhões, novecentos e sessenta mil,

quatrocentos e noventa reais e cinquenta e dois centavos).

Constituída em 03 de outubro de 1953, a estatal atua em diversos estados

brasileiros e em outros países como: Argentina e Bolívia, além de países da América do

Sul.

Seu objetivo é alcançar uma personalidade própria e uma imagem diferenciada

no mercado.

Trabalha a gestão da marca de forma constante, pois a consideram um ativo

estratégico cada vez mais importante para alcançar os objetivos de crescimento e

internacionalização.

5

**3. PROJETO INTEGRADO**

**3.1 PASSIVOS TRABALHISTAS**

**GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS**

Quando um empregador deixa de cumprir com suas obrigações trabalhistas ou não faz o recolhimento devido de seus encargos sociais, caracteriza-se por Passivo Trabalhista.

Para que uma empresa não corra o risco de ter um passivo trabalhista, ela precisa tomar certas precauções em sua organização.

É necessário controlar de perto seus processos, de forma a mensurar de maneira efetiva, quais serão os gastos necessários para o pagamento de cada execução trabalhista, e sempre manter todos os dados de seus funcionários atualizados, caso houver qualquer problema, poderá evitar processos, além de ser indispensável que uma empresa sempre fique atenta na elaboração dos contratos de trabalho. Outra maneira de gerenciar os passivos é fazer auditoria com empresas especializadas que, acerca de riscos ocupacionais, verifica instalações de trabalho e de equipamentos de segurança e faz o devido cumprimento de suas obrigações previdenciárias trabalhistas e com isso a empresa evita processos e problemas de causa trabalhista.

**SALÁRIO COMPLESSIVO SEM DESTAQUE DA VERBA REMUNETÁRIA**

**PROBLEMA:** Em 2007, na empresa Petrobras, ocorreu um Acordo Coletivo Sindical no

qual a empresa estava pagando parcelas salariais de forma unificada aos seus

funcionários, sem destaques dos adicionais de periculosidade. Não satisfeitos com isso,

os funcionários começaram a exigir que o adicional fosse pago especificamente na folha

de pagamento.

6

Como diz o ditado “Quem paga errado, paga em dobro”. Em resumo, podemos

dizer que o significado é bem simples, por não deixar especificado o adicional de

periculosidade na folha de pagamento dos colaboradores, os mesmos entraram com uma

ação contra a empresa, fazendo assim um desfalque grande no caixa da companhia, onde

a mesma teve que pagar uma grande quantia de indenização aos colaboradores em

questão.

**FUNCIONÁRIOS:** 100 pessoas.

**SOLUÇÃO:** A sumula n°91 do TST declara: “nula é a cláusula contratual que fixa

determinada importância ou porcentagem para atender englobadamente vários direitos

legais ou contratuais do trabalhador”. Ou seja, o acordo coletivo é nulo, há condenação

do salário complessivo e deve sempre ter um evento para a especificação do adicional. A

empresa deve evitar acordos como esses que são proibidos por lei, e que interfere em

regras e conceitos já sedimentados.

Deve-se observar periodicamente todas as CTPS, para ver se existe o registro do

salário e mais os 30% de adicional de periculosidade, além de calcular todos os salários

com os eventos, essas são algumas provas caso ocorra processos falando da não existência

do adicional. Um acordo com os funcionários relatando o acontecido e deixando explicito

o pagamento, não esquecendo de colocar o sindicato nesse acordo também, pois parte do

acontecimento foi de responsabilidade dos mesmos, e seria uma prova para amenizar o

processo. E a partir de então deve haver sempre uma prevenção jurídica, com a ajuda de

um advogado e pessoas do departamento pessoal, sem esquecer de buscar auditorias

trabalhistas periodicamente.

7

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

**PROBLEMA:** Ocorreu um fato de falta de equiparação salarial em São Mateus do Sul

(PR), onde dois funcionários, contratados na mesma época, para mesmo cargo e

localidade, recebiam salários com diferença de 25%, o que vai contra a lei, conforme CLT

- Decreto Lei n° 5.452 de 01 de maio de 1943 (Art. 461).

Um dos trabalhadores foi contratado em 1993, com função de “Operador de

Processamento”. Em 1998 passou para “Operador I”. Em 2007, o colaborador foi

promovido para “Técnico de Operação Pleno”.

Em contrapartida, seu companheiro de empresa, contratado no mesmo período

para mesmo cargo e setor, recebia um salário 25% mais expressivo do que o do autor do

fato relatado.

Conforme informação contida no site *Sidnei Machado Advogados Associados*, de

25 de janeiro de 2016, “É recorrente na Petrobras a discriminação salarial por meio da

implantação de critérios subjetivos utilizados pela chefia imediata no momento da

avaliação dos empregados”.

**FUNCIONÁRIOS:** No fato em questão, 1 colaborador.

**SOLUÇÃO:** Conforme consta no Art. 461 da CLT, todo colaborador que possua mesma

função, no mesmo estabelecimento empresarial, tem direito a salário equiparado, sem

distinção de nacionalidade, idade, sexo ou etnia.

Ao analisarmos o § 3o do Artigo 461, concluímos que as promoções podem ser

realizadas por antiguidade ou merecimento, dentro de cada categoria profissional.

Verificamos assim que a promoção feita para o colaborador deveria ser com igual valor

de seu colega de trabalho.

8

Em resumo, o setor responsável pelo departamento pessoal precisa estar

atualizado com os decretos de lei para serem cumpridas, poupando assim um desgaste

financeiro desnecessário, além de negativar a conduta da empresa.

Outra questão sugestiva é um contrato entre ambas as partes, firmadas com base

na lei, colocando níveis dentro da mesma função. Exemplo: Técnico de Operação Pleno

1, 2 e 3, onde quando a pessoa é promovida, seu ganho salarial é diferente de um

colaborador com mesmo cargo e localidade, porém, com mais preparo para exercer a

função.

**HORA EXTRA:**

**PROBLEMA**: A Petrobras não estava respeitando o descanso mínimo de 11 horas que

seus colaboradores tinham direito e explorando o limite máximo de trabalho diário que

o Art. 59 da CLT trata.

De acordo com o Art. 59 da CLT, “A duração diária do trabalho poderá ser

acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual,

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Hora extra é toda à hora que excede

a jornada de trabalho, e à hora extra pode ser abordada antes, durante ou depois que

terminar a jornada de trabalho.

**FUNCIONÁRIOS:** Na situação, 1 funcionário.

**SOLUÇÃO:** Umas das soluções para este problema é contratar mais colaboradores, para

não ficar tão pesada a carga horária e não haver um acúmulo de serviços, e a necessidade

de aumento de hora trabalhada, no caso, hora extra. Se caso houver muito serviço mesmo

após esta solução, deve-se pagar os colaboradores com o uso do banco de horas.

9

**3.2 CÁLCULOS TRABALHISTAS**

3.2.1 Neste tópico relataremos as proporções, em percentual, que os passivos citados,

representam na empresa como um todo.

Como apenas um colaborador pode ser expressivo quando comparamos o impacto

que ele causa, percentualmente, no financeiro da companhia, quando uma causa

trabalhista é ganha por parte do funcionário.

10

**SÁLARIO COMPLESSIVO:**

No ano de 2007, a Petrobras tinha em sua equipe, o total de 7.000 pessoas.

Partindo do princípio que 100 desses colaboradores ganharam a ação em questão,

podemos dizer que aproximadamente 1,43% deles entraram com processo, na justiça,

referente a salário complessivo.

**PASSIVO TRABALHISTA - SALÁRIO COMPLESSIVO**

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS QUE ENTRARAM COM A AÇÃO – 1,43% (100)

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS QUE NÃO ENTRARAM COM A AÇÃO – 98,57% (6.900)

11

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL:**

Foi determinado o pagamento das diferenças salariais referentes ao

reconhecimento de equiparação salarial do colaborador, parcelas vencidas e a

regularização em sua folha de pagamento.

Em 2016, a Petrobras tinha em sua equipe de São Mateus do Sul (PR), 400

funcionários diretos, além dos indiretos (terceirizados = 700), segundo o Grupo Vale

Verde de Comunicação. No fato em questão, 1 colaborador sofreu a falta de equiparação

salarial e ganhou a causa perante a justiça.

Portanto, aproximadamente 0,25% do total.

**PASSIVO TRABALHO - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

QUANTIDADE DE COLABORADORES - PETROBRÁS SÃO MATEUS DO SUL (PR)

QUANTIDADE DE COLABORADORES DENTRO DA AÇÃO

450

400 = 99,75 % 400

350

300

250

200

150

100

50

1 = 0,25 % 0

12

**HORA EXTRA:**

Em sua filial do estado do Espírito Santo, a Petrobrás tem cerca de 25 técnicos de

operação, em sua equipe, onde um deles ganhou a causa referente ao passivo trabalhista

de hora extra.

O ano em questão é 2013, todavia, a justiça decretou ganho para o funcionário em

2016.

Com estes dados, notamos que 4% dos colaboradores desta unidade, tinha passivo

trabalhista com a empresa.

PASSIVO TRABALHISTA - HORA EXTRA

QUATIDADE DE COLABORADORES COM A MESMA FUNÇÃO - PETROBRAS ESPÍRITO SANTO - 25

QUANTIDADE DE COLABORADORES DENTRO DA AÇÃO - 1

4%

0 5 10 15 20 25 30

96%

13

3.2.2. Ao analisarmos os fatos, em uma primeira impressão, podemos deduzir

erroneamente, pelas porcentagens serem baixas: 1,43%; 0,25% e 4%; respectivamente,

que o impacto no financeiro da empresa não será expressivo ou simplesmente que não

devem ser levados em consideração.

Todavia, ao examinarmos os gráficos abaixo, podemos entender como a

interpretação dos fatos se faz essencial, em todas as situações.

Podemos perceber, os seguintes valores que essas “baixas” porcentagens realmente

significam monetariamente.

Os cálculos levaram em consideração o dissídio salarial dos funcionários, a Taxa

Selic dos anos em questão, para termos base de verificação corretos dos valores.

Abaixo iremos constatar os cálculos feitos.

14

SALÁRIO COMPLESSIVO: 1,43% (R$ 20.317,40 para cada colaborador, como são

100 funcionários, automaticamente temos R$ 2.031.740,00).

15

EQUIPARAÇÃO SALARIAL: 0,25% (R$ 162.045,42)

16

HORA EXTRA: 4% (R$ 24.509,16)

17

**3.3 CONTABILIDADE GERAL**

Foi realizada uma análise das demonstrações contábeis no ano de 2018, onde houve um acréscimo de três possíveis Passivos Trabalhistas, sendo eles, Salário Complessivo, com um prejuízo de R$2.031.739,69, Equiparação Salarial, com R$162.045,42 e Hora Extra, com R$24.509,16.

**BALANÇO PATRIMONIAL – ATIVO ANTES DOS LANÇAMENTOS**

18

**BALANÇO PATRIMONIAL – PASSIVO ANTES DOS LANÇAMENTOS**

19

**BALANÇO PATRIMONIAL – ATIVO APÓS OS LANÇAMENTOS**

20

**BALANÇO PATRIMONIAL – PASSIVO APÓS OS LANÇAMENTOS**

21

**DRE – ANTES DOS LANÇAMENTOS**

22

**DRE – APÓS OS LANÇAMENTOS**

23

**DFC – ANTES DOS LANÇAMENTOS**

24

25

**DFC – APÓS OS LANÇAMENTOS**

26

Analisando o Balanço Patrimonial, houve um aumento excepcionalmente no

Passivo Não Circulante e no Patrimônio Líquido, onde foi acrescido o valor geral dos três

passivos trabalhistas, sendo de R$ 2.218.294,00. Consequentemente, após os lançamentos

a empresa aumentou suas dívidas com terceiros.

Na Demonstração do Resultado do Exercício, sem o acréscimo dos possíveis

passivos a empresa obteve um lucro líquido de R$ 26.698.000,00. Com a inserção dos

passivos, ocorreu um aumento nas despesas, e através disso uma diminuição no lucro

líquido. Na Demonstração do Fluxo de Caixa, a Petrobras apresentou um valor de R$

53.854.000,00 em caixa e seus equivalentes. Após o acréscimo de todas as alterações e

dívidas trabalhistas, houve um impacto nas atividades operacionais, constatando que,

através do aumento com despesas, o valor de caixa será menor.

27

**3.4 ANÁLISE FINANCEIRA**

3.4.1

3.4.2 Analisando a Taxa de Retorno sobre Investimentos (Tri), é perceptível que o

resultado diminuiu após os lançamentos, passando de 0,031 para 0,0284. Porém, nos

dois casos a empresa não teve um retorno tão significativo em relação aos seus

investimentos, devido ao valor estar baixo perante á taxa necessária para um bom

retorno.

28

Na Taxa de Retorno sobre o Patrimônio Líquido (TRPL), o resultado passou de

0,0941 para 0,087, demonstrando que houve uma diminuição no Patrimônio Líquido da

empresa, e o retorno sobre o capital investido pelos sócios foi menor do que o

investimento feito.

A Liquidez Seca e a Liquidez Corrente continuaram com a mesma taxa mesmo

após os lançamentos, sugerindo que a empresa ainda possui condições de liquidar suas

dívidas de curto prazo.

A Liquidez Geral passou de 0,04773 para 0,395. Nos dois termos, há um

demonstrativo de que a Petrobras não possuí um potencial tão significativo para quitar

suas dívidas de longo prazo.

E por fim, o Capital de Giro não sofreu alterações. A Petrobras possui um montante de

R$46.538.000 em recursos capazes de financiar seu ciclo operacional.

3.4.3 GESTÃO UNIFICADA PARA OS CASOS CITADOS:

Primeiramente devemos analisar a empresa e seus devidos setores, para assim

podermos definir uma forma concreta que beneficie a empresa como um todo.

Uma sugestão é a divisão entre banco de horas e hora extra, deve-se analisar

cuidadosamente os setores mencionados para verificar qual método se encaixa melhor.

Devemos verificar qual a frequência de horas que os colaboradores estarão

fazendo dentro do período necessário para a empresa, para entender se banco de horas ou

o pagamento de hora extra é viável para a situação ou o melhor caminho é a contratação

de novos colaboradores, pois no caso dessas horas extrapolarem o que é determinado por

lei, no Art. 59 da CLT, também estaremos nos respaldando de possíveis passivos

trabalhistas.

Devemos manter um grande foco na gestão, ter muita atenção no lançamento da

folha de pagamento dos colaboradores, onde deve ficar especificado a função exata de

29

cada funcionário. Exemplo: Técnico de Operação Pleno I, II ou III, desta forma mesmo

que dois colaboradores estejam registrados como Técnico de Operação Pleno, cada um

pode receber um salário diferente dependendo de sua posição dentro do cargo, I,II ou III,

no qual essa nomenclatura pode ser alcançada por uma graduação, um curso de

especialização ou algo que a empresa julgue suficiente.

Nesse aspecto podemos inserir a questão dos eventos descriminados no holerite,

onde deve ser de fácil visualização os salários, seus adicionais e eventuais descontos, e

não aglomerar todos os valores e fazer apenas um lançamento unificado.

● Salário Complessivo:

● Uma resolução significativa é pagar o valor de R$ 2.031.739,67 em 10 parcelas

mensais para cada um dos 100 funcionários que entraram com a ação (Cada

colaborador receberá R$ 2.031,74/ mês). Considerando o disponível da empresa

em 2018, com 96 milhões de reais, caso fosse implantado a resolução, a empresa

teria um gasto de R$ 203.174,00 mensalmente, o que não causaria um impacto

muito grande, já que seu disponível é bastante expressivo.

● Equiparação Salarial:

● No fato em questão, o valor de R$ 162.045,42 causado pelo passivo trabalhista,

será pago em 5 meses, sendo a primeira parcela paga no ato, que será de 50% do

valor (R$ 81.022,71) e 4 parcelas mensais de R$ 20.255,68, o que também não

terá um grande impacto no caixa da empresa, por não ser um valor tão expressivo

comparado com o lucro gerado.

● Hora Extra:

● O valor que o empregado receberá pelo não cumprimento do descanso obrigatório

por hora extra será de R$ 24.509,16 que será dividido em 3 parcelas mensais de

30

R$ 8.169,72, sendo a primeira parcela paga no mês subsequente ao

reconhecimento da ação e o restante nos meses seguintes, desta forma, a empresa

consegue absorver essa saída de caixa.

31

**4. CONCLUSÃO**

Podemos relatar com este projeto, o quanto essa experiência nos agregou como

pessoas e estudantes.

Ao pesquisar os passivos trabalhistas da Petrobras (empresa escolhida), trabalhar

seus impactos no financeiro da companhia, formas de solução/amenização do problema

e todos os aspectos que foram discutidos ao decorrer do projeto, nos fizeram observar o

quão importante é ter supervisão e controle de todo o processo, pois ações trabalhistas

podem impactar imensamente o caixa de uma empresa e até mesmo fazer com que a

mesma chegue a fechar.

Os passos para a realização do trabalho foram:

● Descrição referente as principais informações e fatos relevantes da

empresa que optamos para o projeto;

● Escolha dos três passivos que consideramos pertinentes, conforme

solicitado;

● Desenvolvimento dos casos escolhidos, envolvendo relato dos mesmos,

análise de métodos para evitá-los, realização de cálculos com

demonstração em gráficos, para melhor entendimento e visualização dos

resultados obtidos;

● Demonstração em planilhas referente aos impactos (máximo último 5

anos) que cada funcionário deveria receber com base nos valores

corrigidos, causado por seu passivo trabalhista.

● Na análise feita do balanço da empresa, foram refeitos os cálculos,

juntamente com a DRE e DFC, acrescentando os valores que encontramos,

a serem pagos aos funcionários, e comparamos com cada lançamento do

mesmo balanço antes da análise dos passivos.

32

● Para a análise financeira da empresa, foram apuradas: TRI, TRPL, além

das análises de Liquidez Seca, Corrente e Geral, para verificarmos as

principais consequências e impacto que a empresa teve com os

lançamentos dos passivos citados.

Em suma, como diz o ditado: “Nos abriu os olhos” para algumas das

consequências que a falta de visão e conhecimento ao gerenciar uma empresa, pode

causar.

33

**REFERÊNCIAS**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011. FUP – Federação Única dos Petroleiros, 2011. Disponível em: <https://www.fup.org.br/images/acordos- coletivos/sistema-petrobras/campanha\_reivindicatoria\_act\_2011\_fup.pdf>. Acesso em: 24 de Abril de 2019.

Andamento do Processo n. 0020538-09.2014.5.04.0023 do dia 23/03/2015 do TRT-4. Jusbrasil, 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/176001124/andamento-do-processo- n-0020538-0920145040023-do-dia-23-03-2015-do-trt-4>. Acesso em: 02 de Abril de 2019.

Ano de fundação Petrobras. WIKIPÉDIA, 13 maio 2019. Disponível em: <

https://pt.wikipedia.org/wiki/Petrobras>. Acesso em: 15 de Maio de 2019.

As 15 maiores empresas do setor de Petróleo. EXAME, 12 maio. 2018. Disponível em < https://exame.abril.com.br/mercados/as-15-maiores-do-setor-de-petroleo-do-mundo- petrobras-esta-na-lista/>. Acesso em: 10 de Abril de 2019.

Empregado da Petrobras obtém na Justiça do Trabalho direito à isonomia salarial. SIDNEI MACHADO – Advogados Associados, 25 jan. 2016. Disponível em: < https://machadoadvogados.com.br/2016/01/25/justica-do-trabalho-reconhece- equiparacao-salarial-na-petrobras/>. Acesso em 22 de Maio de 2019.

Estes são os salários para 10 carreiras na Petrobras. EXAME, 17 nov. 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/estes-sao-os-salarios-para-10- carreiras-na-petrobras/>. Acesso em: 24 de Abril de 2019.

Federação Nacional do Comércio de Combustíveis e Lubrificantes. Fecombustíveis, 2019. Disponível em: <http://www.fecombustiveis.org.br/>. Acesso em: 24 de Abril de 2019.

Fiep – Para sindicatos - Assistência Sindical (DAS). Sistema Fiep. Formato PDF. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia- sindical/uploadAddress/quimicos[49876].pdf> . Acesso em: 02 de Maio de 2019.

34

Fiep – Para sindicatos - Assistência Sindical (DAS). Sistema Fiep. Formato PDF. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia- sindical/uploadAddress/quimicos[51671].pdf >. Acesso em: 02 de Maio de 2019.

Fiep – Para sindicatos - Assistência Sindical (DAS). Sistema Fiep. Formato PDF. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia- sindical/uploadAddress/quimicos[63218].pdf >. Acesso em: 02 de Maio de 2019.

Fiep – Para sindicatos - Assistência Sindical (DAS). Sistema FIEP. Formato PDF. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia- sindical/uploadAddress/quimicos[72767].pdf> . Acesso em: 02 de Maio de 2019.

Funcionários revelam quanto ganham na Petrobras em 15 cargos. InfoMoney. <https://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/5665080/funcionarios-revelam- quanto-ganham-petrobras-cargos>. Acesso em: 02 de Maio de 2019.

PETROLEO BRASILEIRO S.A PETROBRAS. BM&FBOVESPA, 2019. Disponível em: <http://bvmf.bmfbovespa.com.br/cias-listadas/empresas- listadas/ResumoEmpresaPrincipal.aspx?codigoCvm=9512&idioma=pt-br>. Acesso em: 08 de Maio de 2019.

Salários de Técnicos de Operação na Petrobras. LoveMondays, 2019. Disponível em: <https://www.lovemondays.com.br/trabalhar-na-petrobras/salarios/cargo/tecnico-de- operacao>. Acesso em: 24 de Abril de 2019.

35