

Segue abaixo uma pequena reflexão sobre liderança extraída da entrevista de Stephen R. Covey, falecido em julho de 2012, e autor do **best-seller** "Os Sete Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" à Revista Veja de 30/05/05, para ser refletida por todos nós da PetroRecôncavo no desafiador ano de 2016.

Covey menciona quatro características de profissionais eficazes:

- Paixão e entusiasmo verdadeiro, principalmente por coisas que digam respeito aos objetivos da empresa;
- Aprimorar habilidades pessoais com disciplina, para que possa influenciar outras pessoas;
- Visão ampla sobre os assuntos e conhecimento do ambiente que está inserido;
- Racionalidade na tomada de decisões.

O Autor revela que um em cada quatro CEOs está no lugar errado porque não reúne as qualidades básicas de um bom chefe. Ou são incompetentes ou prescindem de caráter. Os incompetentes não têm a capacidade de fazer julgamentos e tomar decisões. Já os que não têm caráter, estão voltados para o próprio ego e seu projeto pessoal de carreira deixa de lado um princípio básico da liderança que é necessário para inspirar os liderados, que é ter uma conduta moral exemplar.

A força de um chefe vem da admiração que ele desperta – e não do medo que ele inspira. Uma gestão baseada no medo leva a consequência fatal para a improdutividade. O poder pelo medo não funciona em longo prazo. O bom líder não é o que esbanja carisma nem o que exhibe força, mas o que inspira confiança e respeito. O bom líder comemora a vitória do liderado como se fosse a sua, divide os louros e os troféus com a equipe. É generoso.

Os profissionais eficientes não são mais os mais competitivos. Esses estão perdendo espaço conforme o mercado de trabalho se moderniza. A competição interna emperra o fluxo de informação entre as pessoas, o que acaba comprometendo a produtividade. A proatividade é um dos mais estimados princípios. Não se deve esperar pelas tarefas, mas sim ir atrás delas, chamando para si e sua equipe mais atividades.

A pessoa deve saber tudo sobre o ambiente que está inserido, a situação da empresa, as questões que mais angustiam o líder, levando sempre soluções ao invés de problemas. Deve aprender a discernir no trabalho o que parece urgente, do que de fato é importante.

Segue um resumo das sete competências necessárias para ser um profissional eficaz, segundo Covey:

1. Seja Proativo - Assuma o controle de sua vida exercendo o seu dom interior de escolha. Escolher faz as coisas acontecerem. Assuma responsabilidades e mostre os resultados.

2. Comece com o final em mente - Crie uma visão determinando o que você quer realizar e tenha um plano para chegar lá.

3. Ponha o mais importante em primeiro lugar - Identifique o que é mais importante e dedique seu tempo e sua energia nessas prioridades.

4. Pense de maneira ganha – ganha - Procure benefícios para todas as partes, de forma que cada um se sinta respeitado.

5. Primeiro procure entender, depois ser entendido - Construa confiança ouvindo os outros. Depois compartilhe sua posição.

6. Crie sinergia - Promova colaboração e cooperação procurando a alternativa que não seja a "minha maneira" ou a "sua maneira", mas a melhor maneira.

7. Mantenha-se afiado - Crie equilíbrio na vida cuidando de suas necessidades físicas, sociais, emocionais, mentais e espirituais.

Em um de seus trabalhos, Covey ainda denominou o "8º hábito", que seria: Faça com que a voz do outro seja ouvida. Dessa forma, outra forte competência do líder é fazer com que o outro cresça e se desenvolva.

A PetroRecôncavo tem em seu DNA não somente a cultura da eficiência, mas também da eficácia. Nesse sentido, todos nós devemos refletir sobre "Os Sete Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes" para que possamos garantir a participação da PetroRecôncavo em um mercado cada vez mais competitivo, pois foi em um cenário econômico semelhante ao que vivemos atualmente que há 16 anos a PetroRecôncavo foi criada.

Um bom 2016 para todos nós.

Silas Oliveira

CIPA 2016/2017

REUNIÃO DE PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO 2016 (SSMA E GRRO)

SETOR DE GRRO - GESTÃO DE RISCOS
REGULATÓRIOS OPERACIONAIS

CIPA

2016/2017

Durante a cerimônia de posse da CIPA, que teve seu prestígio realçado por ter contado com a presença de vários gestores e do Diretor Presidente da companhia, Marcelo Magalhães, foram lembrados os deveres de cada Cipeiro, bem como o compromisso que cada colaborador tem que ter com sua própria segurança, praticando atos seguros, informando desvios ou melhorias, observando seus companheiros e zelando pela segurança uns dos outros.

Os novos integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA), gestão 2016/2017, tomaram posse no dia 15.01.16. Nossas boas-vindas aos novos Cipeiros e votos de uma gestão de sucesso, afinal, ser Cipeiro é sinônimo de muita dedicação. Que tenham sucesso e sejam felizes nas suas ideias e sugestões, pois havendo competência e brilho, muita coisa pode ser feita!

Nos dias 14, 22 e 28 de janeiro foram realizados os treinamentos previstos na NR 05, com o apoio do SSMA (custo compatível com a atual situação e a certeza de que o conteúdo será abordado por quem conhece os riscos desta empresa), com carga horária de 20 horas, distribuídas em três datas distintas para não atrapalhar a dedicação dos colaboradores ao seu trabalho regular, mas respeitando o conteúdo mínimo requerido pela NR 05.

Na composição da nova CIPA, algumas coisas boas que podem ser observadas:

OBJETIVO: Prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

COMPROMISSO: Membros eleitos e indicados para compor a CIPA, juntamente com a força de trabalho da PetroRecôncavo, têm o compromisso de zelar pela saúde e o bem-estar dos colaboradores (próprios e terceirizados) da Companhia, propiciando um ambiente de trabalho seguro.



1. A multidisciplinaridade da CIPA, pois quase todos os setores da Companhia tiveram representantes eleitos;
2. O Setor de Sondas, reforçando o esforço em prol da segurança, solicitou e terá incluída a participação de dois colaboradores como convidados da nova CIPA;
3. Os membros indicados pela Companhia garantiu que todos os Setores tivessem, pelo menos, um representante na CIPA (inclusão de todos).

Segundo o Presidente reeleito da CIPA, Sérgio Maluf: "A CIPA poderá ser uma via de mão dupla: ganha empresa e empregados com suas ações. Ganha, principalmente, o colaborador ao adquirir uma "cultura" de prevenção a ser seguida e compartilhada".

A PetroRecôncavo agradece a todos os membros da CIPA da gestão anterior pelo trabalho e dedicação com que exerceram as suas atividades. Esperamos que continuem, com a CULTURA adquirida, multiplicando o sentimento PREVENACIONISTA.

Eleitos Titulares: Francisco Carlos, Luana Soledade, Alexandro Barreto
Francisco Argolo

Suplentes: Álvaro Souza, Márcio Reis, Vandrê Araújo

Indicados pela Companhia:

Sérgio Maluf, Iara Silva, Heluiza Pamella, José Marcony, Gabriele Maltez
Mariana Merçon

REUNIÃO DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2016 (SSMA E GRRO)

No dia 07/01/2016, foi realizada a reunião de planejamento estratégico dos setores de SSMA e GRRO onde foram discutidas e definidas as metas a serem perseguidas para o atingimento de melhores resultados no ano de 2016.

O evento foi organizado pelo Gerente de Gestão de Ativos - Paulo Mari, com as equipes de SSMA (Paulo Correia, Heluiza Pamella, Luiz Matos Jr, Kleber Caldeira, Alberto Santana e Bruno Rafael) e a equipe de GRRO (José Marcony e Lara Cedraz), além da participação do Setor de RH/Treinamento (Kátia Ferrer).

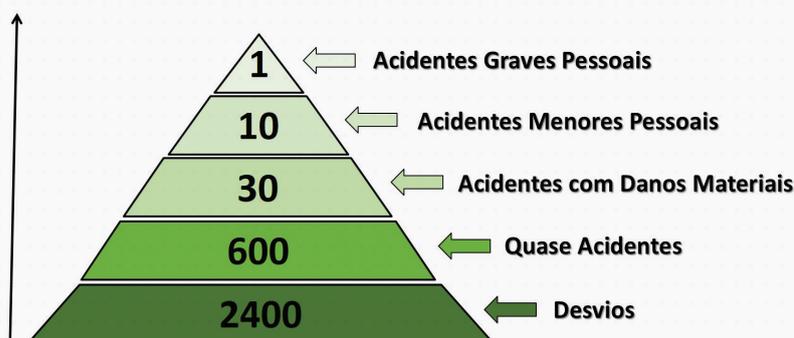
A primeira campanha a ser desenvolvida para o ano de 2016 é a campanha de "Caça aos Desvios" que será realizada em conjunto com toda a força de trabalho da PetroRecôncavo. Essa é uma ação do SSMA para estimular a percepção de riscos e prevenção de acidentes.



Caça aos Desvios

Uma das ferramentas que será utilizada é a Pirâmide de Frank Bird, que tem como objetivo atuar em conjunto, onde cada empregado registra os desvios quem contribuem com a base da pirâmide. O tratamento desses desvios, além de proporcionar o desenvolvimento das habilidades de comunicação, atua diretamente na prevenção dos quase acidentes.

PIRÂMIDE DE BIRD



O setor de GRRO está em trabalho conjunto com os demais setores (Operação, Manutenção, Projetos, Treinamento e SSMA) para realizar auditorias internas aplicáveis aos regulamentos técnicos da ANP com intuito de adequar ainda mais os processos da Companhia aos regulamentos técnicos.

O Setor de Treinamento, através de Katia Ferrer, contribuiu com apresentação de novas ideias para realização dos treinamentos da PetroRecôncavo como o e-learning (aprendizado eletrônico) que é uma modalidade de ensino a distância oferecido totalmente pelo computador que tem como vantagens: Flexibilidade de horário, disponibilidade em tempo integral; treinamento de um grande número de pessoas ao mesmo tempo; e facilidade de atualização dos conteúdos.



EM BREVE A QUADRA DO CIRANDA VIVA SERÁ INAUGURADA

SETOR DE GRRO GESTÃO DE RISCOS REGULATÓRIOS OPERACIONAIS

O setor de GRRO (Gestão de Riscos Regulatórios e Operacionais) foi criado com objetivo de adequar ainda mais a Companhia aos regulamentos técnicos estabelecidos pela ANP, quer sejam: RTSGI, RTM e RTDT.

1. RTSGI - Regulamento Técnico do Sistema de Gerenciamento da Integridade Estrutural das Instalações Terrestres de Produção de Petróleo e Gás Natural

Visa à Segurança Operacional das instalações terrestres de produção de petróleo e gás natural, a integridade mecânica dos equipamentos, a operação segura das instalações e a proteção da vida humana e do meio ambiente durante todo o ciclo de vida.

2. RTM - Regulamento Técnico de Medição

Estabelece as condições e requisitos técnicos, construtivos e metrológicos mínimos que os sistemas de medição de petróleo e gás natural deverão observar, com vistas a garantir a credibilidade dos resultados de medição.

3. RTDT - Regulamento Técnico de Dutos Terrestres para Movimentação de Petróleo, Derivados e Gás Natural

Estabelece os requisitos essenciais e os mínimos padrões de segurança operacional para os Dutos Terrestres (Oleodutos e Gasodutos) por ele abrangidos, visando à proteção do público em geral e da força de trabalho da operadora, bem como a proteção das instalações e do meio ambiente.

O setor de GRRO também é responsável na Gestão dos estudos de HAZOP - *Hazards and Operability Study* (Estudo de Perigos e Operabilidade) para os sistemas já existentes e os novos projetos.

O objetivo de um HAZOP é investigar de forma minuciosa e metódica cada segmento de um processo, visando descobrir os possíveis desvios das condições normais de operação, identificando as causas responsáveis por tais anormalidades e as respectivas consequências, em diferentes pontos do sistema (nós de estudo). Desta forma, procura propor medidas para eliminar ou controlar o perigo destes pontos.

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ PETRORECÔNCAVO

O programa de Jovem Aprendiz, permite o ingresso no mercado de trabalho abrindo as primeiras portas para jovens que estão em início de carreira.

Entendemos que somos agente importante de mudança da realidade social, por isso ficamos felizes em oferecer um início de caminhada profissional para jovens do nosso município. Um dos valores da nossa empresa é investir em pessoas, e nada melhor do que apostar em jovens talentos.

No dia 18 de janeiro de 2016 recebemos mais uma turma que ficará conosco até 2017.



Conheçam nossos jovens aprendizes!