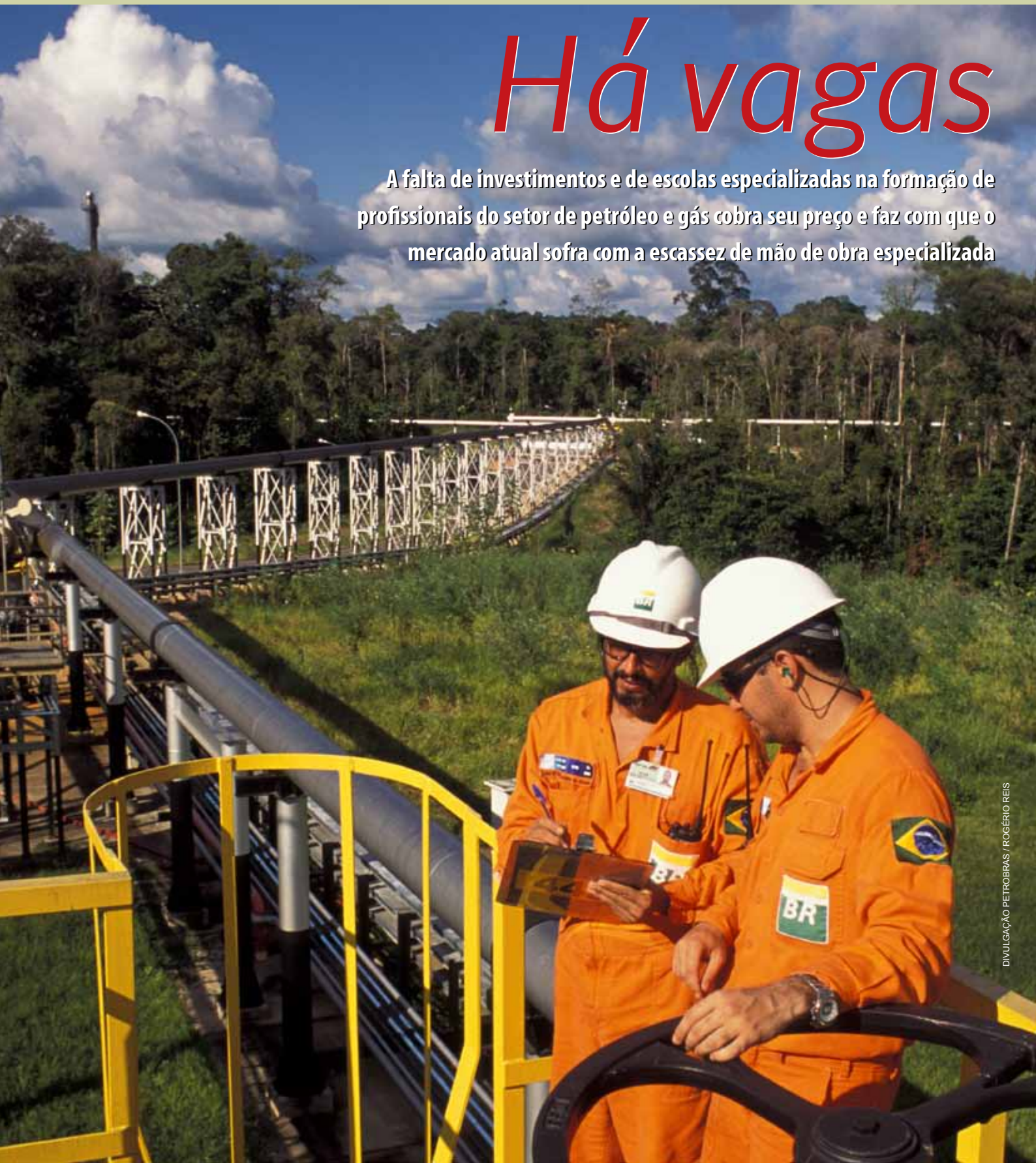


Há vagas

A falta de investimentos e de escolas especializadas na formação de profissionais do setor de petróleo e gás cobra seu preço e faz com que o mercado atual sofra com a escassez de mão de obra especializada



DIVULGAÇÃO PETROBRAS / ROGERIO REIS

A carência de mão de obra especializada tem se revelado o maior drama do setor de petróleo e gás. Com um grande potencial de crescimento, processos que envolvem desde a extração, produção, projetos de engenharia, pesquisa e desenvolvimento e comercialização carecem de trabalhadores capacitados. Para se ter uma idéia, dados do levantamento realizado pela HayGroup, empresa de consultoria internacional de recursos humanos no Brasil, mostram que o déficit de engenheiros com experiência atinge a marca de 35 mil ao ano.

Somada a essa deficiência já constatada, está a estimativa da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), que prevê que cerca de 50 mil vagas anuais de nível técnico serão abertas até 2015.

As possibilidades de trabalho em toda a cadeia produtiva do setor de óleo e gás são muitas e dependem da formação do profissional. Considerando as estimativas positivas de crescimento para este mercado nos próximos anos, a tendência é que a oferta de empregos, que já é elevada, aumente ainda mais. O que ocorre é que como este segmento demanda conhecimentos de alto grau tecnológico, os profissionais disponíveis no mercado nem sempre correspondem às expectativas das empresas, deixando uma grande lacuna no mercado de trabalho.

Na opinião de Bernardo Moreira, sócio de auditoria da área de petróleo e gás da KPMG no Brasil, as recentes descobertas, especialmente, do pré-sal, geram expectativas de o Brasil se tornar um dos principais produtores mundiais de petróleo no mundo e como reflexo, o setor já enfrenta um aumento da demanda por mão de obra especializada e por profissões que até então não eram tão requisitadas. Em seu artigo "Petróleo e gás: sobram vagas, faltam profissionais capacitados", Moreira diz que as empresas do setor já estão investindo em cursos e treinamentos de qualificação, preparando seus futuros profissionais. "Essa cadeia vem preparando vários profissionais para atuarem no desenvolvimento de campos de prospecção, exploração e expansão de jazidas, transporte, refino, industrialização e atividades afins, como processamento de gás natural. E não para por aí. Em um momento em que se discutem novas matrizes energéticas, os engenheiros de petróleo começam a agregar conceitos de sustentabilidade e meio ambiente", analisa.

Para a headhunter da Acalântis Recursos Humanos, Fran Winandy, o fenômeno atual pode ser explicado pelas grandes mudanças em que o setor de petróleo e gás passou nos últimos anos. "Recentemente houve um aumento de demanda no Brasil. Como não era uma área que oferecia maiores oportunidades, exceto pela procura da Petrobras, as pessoas não se interessavam muito em atuar nela. Hoje este cenário mudou, as oportunidades são mais frequentes e mais interessantes, mas não temos um grande número de profissionais com experiência ou formação adequada: ou são pessoas com experiência e salários altos, ou são pessoas com formação e experiência no exterior e, novamente, com salários altos, ou são profissionais iniciantes para o grau de complexidade exigido", avalia.

A amplitude da cadeia de óleo e gás faz com que este setor demande necessidades profissionais diversificadas. Diversos estudos sobre a mão de obra no setor de petróleo foram realizados no mundo. O Relatório Final de Atividades 2008/2010 da Comissão Especial de Petróleo e Gás Natural do Estado de São Paulo (Cespeg) observou três características comuns à mão de obra no setor, também constatadas no Brasil e no Estado de São Paulo:

- I. "Envelhecimento" da mão de obra: muitos profissionais experientes da indústria estão entre 40 e 50 anos de idade. Além disso, é provável que metade da atual força de trabalho aposente-se nos próximos dez anos;
- II. Necessidade de capacidades especializadas: dada a natureza do setor, as empresas muitas vezes sofrem com a escassez em áreas de alta especialização, como engenharia e geofísica. Cerca de 40% dos empregadores do setor, em nível mundial, possuem dificuldades para preencher suas vagas.
- III. Especificamente no Brasil, os programas de formação na área atendem às demandas nos níveis básico e técnico, havendo lacunas para especialização. Além disso, a deficiente formação primária dos cursantes impede o bom aproveitamento nos programas de capacitação, que necessitam de melhorias.

Com base em levantamentos e trabalhos, o Relatório identificou uma carência relativa de mão de obra no setor de petróleo no Estado de São Paulo, concentrada em alguns nichos específicos:

Demanda por mão de obra no setor de petróleo e gás

Geologia

Geofísica

Engenharia em geral, principalmente com especialização em gestão de projetos, montagem, orçamento, projeto de produto e projeto de processo

Engenharia de perfuração e naval

Profissionais da cadeia de suprimentos, como operador de máquinas, técnico de inspeção e engenheiro de supervisão, entre outros

Engenharia mecatrônica, de petróleo, gás natural e energia

Profissionais nas áreas de manutenção e operação, como pintor, lixador, caldeireiro, encanador, maçariqueiro, montador, montador de andaime, eletricista montador, mecânico ajustador, instrumentista reparador

Operários do setor de siderurgia especializados, assim como especialistas em solda e metrologistas

Fonte: Relatório Cespeg 2008/2010

Empregos diretos gerados em estaleiros (2011)

Posição	Estado	Empregos
1º	Rio de Janeiro	25.020
2º	Amazonas*	11.987
3º	Pernambuco	9.798
4º	Rio Grande do Sul	5.500
5º	Santa Catarina	2.125
6º	Bahia	2.125
	Outros	2.612
Total geral		59.167

Fonte: Sinaval

*Estatísticas do Sindicato da Construção Naval do Amazonas

Programas de capacitação

A alta oferta de empregos e os bons salários – por conta, inclusive, dos riscos que o segmento oferece – são os maiores atrativos. Muitos engenheiros já buscam especialização na área e a disponibilidade de cursos nas diversas formas de atuação na cadeia de óleo e gás vem aumentando cada vez mais.

Para suprir a carência de trabalhadores e pesquisadores, desde 1999, a Agência Nacional de Petróleo (ANP) mantém o Programa de Recursos Humanos (PRH – ANP). Para participar do programa, os alunos devem prosseguir com a formação tradicional e inserir em sua grade curricular disciplinas complementares (seis, em cursos de graduação) sobre temas da indústria do petróleo e

gás, adequadas a determinadas especializações: “O aluno participante do programa recebe, por exemplo, um certificado de especialização em Engenharia de Dutos ou de Geólogo de Petróleo, possibilitando assim uma inserção mais adequada no mercado de trabalho, pois, ao sair da universidade, já acumula conhecimento complementar”, explica o gerente de tecnologia do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), Raimar van den Bylaardt.

Ele ainda conta que entre 1999 e 2011 foram investidos cerca de R\$ 242 milhões na concessão de taxa de bancada e de 6.535 bolsas de estudos (813 de técnico, 3.336 de graduação, 1.655 de mestrado e 731 de doutorado), de estudantes que receberam ou irão receber certificados de especialização em atividades do setor de petróleo e gás, em áreas tais como:

geologia; mecânica; química; engenharia química; matemática; direito; meio ambiente; e em diversas outras competências.

Outra ação para estimular a formação de mão de obra qualificada é o Plano Nacional de Qualificação Profissional do Programa de Mobilização da Indústria Nacional de Petróleo e Gás Natural (Pnpq-Prominp), que oferece cursos profissionalizantes de curta duração.

A ação possibilitou a qualificação de mais de 80 mil trabalhadores, em 15 estados brasileiros, com investimentos superiores a R\$ 200 milhões no período de 2007 a 2011. Estes recursos são oriundos da Petrobras e fazem parte dos investimentos obrigatórios decorrentes da Cláusula de Investimentos em P&D, constante dos contratos de concessão de exploração e produção realizados com a ANP. Embora estes números sejam expressivos, representam apenas dois terços da necessidade imediata de profissionais, segundo estudos efetuados pelo Programa, que continua organizando novos ciclos de cursos para atender a esta demanda.

Em mais uma tentativa de suprir essa carência, a ANP lançou em junho deste ano uma campanha para divulgar os programas de capacitação. Batizada como “Vamos nessa. O Brasil precisa de você”, quer atrair jovens para as 274 profissões básicas, técnicas e universitárias que fazem parte da indústria petrolífera.

Porém, apesar do estímulo, o momento atual ainda é preocupante para quem procura profissionais com uma formação tão específica. É o que revela a porta-voz da Acalântis, Fran Winandy: “Os cursos começaram a aparecer de uns tempos para cá, mas ainda são insuficientes diante da demanda. Hoje há um maior interesse, mas o mercado não dispõe de tempo para preparar esses estudantes”.

Para contornar a situação e manter o mercado aquecido, muitas empresas recorrem a técnicos especializados em outras indústrias, como a automotiva e a metalúrgica, e mão de obra experiente, porém estrangeira. Chile e Argentina são os celeiros mais procurados.

Outro ponto a ser pensado é o estresse a ser enfrentado por quem aceita trabalhar em plataformas. Normas de segurança rígidas, escassa comunicação com o continente – especialmente as de caráter pessoal – e longas jornadas de trabalho fazem parte do lado negativo do trabalho offshore.



Bom preparo físico para enfrentar um eventual abandono de plataforma ou navio é fundamental.

A contrapartida pode vir em forma de alguns benefícios que profissionais em terra firme não teriam, como 21 dias de folga para compensar o ritmo de 14 dias em atividade, 30% de adicional salarial enquanto embarcados e nenhuma despesa.

No entanto, mesmo com ações para promover a formação de trabalhadores tão específicos, os programas têm esbarrado em alguns gargalos. Uma das mais preocupantes – mas facilmente previsíveis – é a qualidade insatisfatória do ensino básico no Brasil, uma vez que se tem observado o baixo conhecimento em português e matemática dos candidatos no Brasil.

Além de alunos sem pré-requisitos básicos, a falta de laboratórios e oficinas em quantidade e qualidade adequadas nas escolas é um agravante para a formação. O gerente do IBP, Raimar van den Bylaardt, ressalta a necessidade de se aumentar as bolsas de estudo: “O aquecimento do mercado de trabalho, que resulta no aumento dos valores salariais oferecidos pelas empresas, faz com que muitos alunos sejam contratados antes de concluir ou mesmo iniciar sua formação como mestres ou doutores, o que prejudica a oferta de mão de obra para os setores de pesquisa e formação de recursos humanos.

Assim, há que se repensar o valor das bolsas para quem tem um conjunto adicional de obrigações, como é o caso dos bolsistas do PRH – ANP, que devem obrigatoriamente cursar diversas disciplinas complementares, realizar uma pesquisa e escrever seu trabalho de fim de curso sobre um tema de interesse para o setor. Outro resultado direto deste aumento de valor das bolsas seria a competição que geraria para o aluno ser aceito pelo programa, trazendo para este mercado aqueles que detêm a melhor formação básica.

Recomendações

O Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP) fornece algumas recomendações quando o assunto é capacitação profissional na área de petróleo e gás. Entre elas, estão:

Qualificação

• Cuidado com a instituição e com o curso oferecido.

Cursos generalistas do tipo “Qualificação em petróleo e gás” não serão um diferencial na hora da contratação;

- Os cursos e qualificação mais recomendados são aqueles que dão uma formação específica, como: operador de produção, inspetor de equipamentos, rádio operador, etc.;
- Se o objetivo é inserir-se rapidamente no mercado, esta não é a melhor opção.

Técnico

- Em geral, as grades dos cursos técnicos de petróleo e gás são voltadas para o processamento do petróleo;
- É uma boa formação para se trabalhar em plantas de produção de petróleo;
- Para aqueles que desejam embarcar, o curso técnico é o caminho mais rápido e fácil, devido à sua especialização e curta duração. Além disso, a exigência do inglês é um pouco menor do que para o profissional de nível superior.

Tecnólogo

- Graduação tecnológica com registro no Catálogo Brasileiro de Ocupações. Algumas instituições já possuem CREA;
- É importante que o aluno tenha um foco específico devido à grade muitas vezes generalista;
- Não se recomenda a pós-graduação logo em seguida, pois o profissional continuará sendo tecnólogo e sem experiência;
- O tecnólogo é um profissional para trabalhar em áreas em que é importante deter o conhecimento técnico e de gestão ao mesmo tempo, como planejamento, suprimento, gestão do conhecimento, logística e apoio administrativo-operacional.

Engenheiro de petróleo

- Eleita uma das nove profissões do futuro pela Firjan;
- Em áreas mais específicas, as empresas ainda preferem contratar engenheiros tradicionais, como mecânica, elétrica, civil e química, mas esse cenário tem mudado;
- O engenheiro de petróleo pode atuar em diversas áreas: engenharia de reservatórios, engenharia de perfuração, analista de perfilagens, engenharia de produção e engenharia de instalações.