

Rio de Janeiro, 25 de julho de 2022

Carta – Sindipetro – RJ – nº 236/2022

À  
**Petrobras Biocombustíveis S.A – PBIO**  
**A/C: Marcilene Guimaraes dos Santos**

**Assunto: Proposta de reajuste pros empregados**

Marcilene,

Na terça 19 de julho, nas reuniões entre a hierarquia da empresa e integrantes das diretorias de sindicatos petroleiros, foi informado que a proposta de reajuste pros empregados da Petrobras Biocombustível (PBIO) continua sendo de 5%, enquanto a Petrobras controladora agora está propondo 7%, percentual seguido pela Transpetro e pela TBG. 7% é muito pouco, tendo em vista, entre vários outros aspectos, a inflação do período, que, medida por qualquer índice, está em dois dígitos; perdas em relação à inflação nos últimos anos; perdas acumulados ao longo de muitos anos; o aumento da produtividade média dos trabalhadores; os lucros estarem sendo gigantescos; o PPP favorecer sobretudo quem ocupa cargo na hierarquia e o abismo de remuneração entre a média dos trabalhadores e a média da hierarquia. 5%, então, é péssimo. Significa concretamente uma perda ainda maior de poder aquisitivo. É ainda mais grave porque em direitos como o chamado benefício educacional não está sendo proposto um índice mais elevado, minimamente compensatório, e porque a participação dos empregados nos custos básicos na utilização da AMS passam, na proposta patronal, pra 50%, quando hoje são 40%.

A manutenção da proposta de 5% de reajuste por parte da hierarquia da PBIO causou indignação entre empregados. Ainda mais que a hierarquia havia dito, inclusive em recente laivi, que acompanharia a controladora.

A justificativa genérica de que manteve 5% por conta de "prejuízos acumulados" não nos convence. Devemos lembrar, por exemplo, que em 2020 a PBIO repassou mais 800 milhões de reais à controladora e que outro aporte estaria sendo preparado pra controladora. Em ambos os casos, pelo que entendemos, a operação está relacionada a facilitar a privatização da PBIO. Aliás, a PBIO vendeu pra BSBIOS a parte que detinha nessa empresa sem que, na precificação, tenha levado em consideração, entre outros aspectos, o aumento da capacidade instalada de produção, o que tenderia a gerar mais lucro. Outra coisa: o documento de anúncio da colocação à venda da PBIO de conjunto omite o benefício fiscal a que o comprador poderá fazer jus.

Devemos lembrar também que o início de uma empresa costuma ser acompanhado de prejuízos, mas que prejuízos passados não devem ser utilizados como argumento pra não repor a inflação dos trabalhadores. Afinal, no formato utilizado na empresa, as decisões estratégicas de negócio não são tomadas pelos trabalhadores, mas pela hierarquia. E não é incomum a hierarquia ignorar propostas dos trabalhadores. Logo, os trabalhadores não devem ser prejudicados. O risco do negócio deve ser de quem manda no negócio. Só faria sentido o risco do negócio ser dos trabalhadores

se a empresa fosse uma cooperativa, sem a divisão entre patrões (e seus representantes hierárquicos) e trabalhadores. Se a PBIO estiver disposta a se tornar uma cooperativa, com tudo decidido pelos trabalhadores, poderemos concordar com a lógica de um reajuste menor. Sem isso, fora de cogitação.

Também é importante ressaltar que a PBIO não é isolada, mas parte de um conglomerado, o Sistema Petrobras. Os lucros desse sistema têm sido imensos. Há partes da própria Petrobras controladora que não geram lucro e que podem até gerar "prejuízo", mas todas as partes contribuem, à sua maneira, pra que o sistema chegue a seus objetivos (não estamos aqui entrando no mérito dos objetivos).

O debate colocado não é sobre participação em lucros. É sobre reposição da inflação. Algo básico. Lembremos sempre disso. "Prejuízos acumulados" não deveriam entrar nessa equação. E quando mencionamos os lucros extremamente significativos do Sistema Petrobras estamos sublinhando que há dinheiro mais do que suficiente pra repor a inflação.

Além disso, nos contratos com fornecedores, é comum haver cláusula expressando reajuste da inflação. Até onde sabemos, a hierarquia da empresa não cogitou descumprir esse tipo de cláusula com fornecedores.

Outro ponto que clama por atenção é o fato de que, mesmo que eventualmente não venha a ter reajuste nas gratificações dos cargos da hierarquia, parte da hierarquia da PBIO é de cedidos pela controladora. Assim, vai ter um reajuste maior no salário, de acordo com a atual proposta patronal, em comparação com os empregados da PBIO. Se saírem dos respectivos cargos na hierarquia, permanecerão, portanto, com um reajuste tendo sido maior. Isso sem falar no já citado abismo entre a média das remunerações da hierarquia e de quem não está na hierarquia nem do PPP que privilegia sobretudo a hierarquia. Objetivamente, portanto, não haverá isonomia na PBIO no que diz respeito ao reajuste.

Reiteramos que "prejuízos acumulados" não deveriam ser utilizados como motivação pra não repor a inflação e sequer pra não acompanhar os 7% atualmente propostos pela controladora e acompanhados pela Transpetro e pela TBG. Mas, se isso é colocado como parâmetro, então podemos considerar que a consequência deveria ser a troca dos gestores. Afinal, citar aspectos do cenário, como decisões governamentais da diminuição do percentual de biodiesel no diesel, pra justificar "prejuízos" é, em certa medida, esconder que a hierarquia não conseguiu evitar eventuais impactos negativos desse cenário. Os dirigentes russos, por exemplo, mesmo o país sendo alvo de uma série de sanções aplicadas pelo Ocidente, conseguiram manter com bons indicadores a economia do país e até a melhorou em alguns aspectos. Com criatividade. Porque não repor a inflação pros empregados, além de não ser nada criativo, é injusto. Alternativamente, os hierarcas poderiam, no mínimo, baixar em 90% as gratificações das suas funções e/ou acabarem com o PPP. Mas, reiteramos, não é uma alternativa os empregados serem penalizados.

E não penalizar os empregados está longe de ser apenas repor a inflação. Entre diversas outras questões, é fundamental que o ACT garanta que ninguém vai ser demitido sem justa causa. Essa garantia seria importante em qualquer cenário. Mais ainda num contexto em que a PBIO está à venda e em que, pelo modelo adotado pela hierarquia nessa privatização, os empregados são vendidos junto. Apesar dos esforços sindicais, a hierarquia nunca esteve aberta pra mudar esse modelo. E, como já

ressaltamos diversas vezes, todo o histórico das privatizações, no Brasil e no mundo, inclusive, no próprio Sistema Petrobras, como na Petrobras Distribuidora (BR), mostra que o destino mais provável desses empregados, se a PBIO for privatizada, é a demissão. Na proposta patronal, a garantia de não haver demissão sem justa causa foi retirada e, no caso da PBIO, sequer a cláusula sobre Plano de Pessoal não foi colocada. Só pra citar uma das várias questões importantes pros empregados da PBIO.

Diante do exposto, solicitamos que uma proposta condizente com os anseios dos trabalhadores seja apresentada.

Atenciosamente,

**p/ Antony Devalle**                      **Igor Mendes**  
**p/ Diretoria Colegiada do Sindipetro-RJ**