

Observações sobre a política do PRD da Petrobrás (Holding)

Na reunião de ontem, ficou claro que a Petrobrás pretende manter essencialmente a política de remuneração variável PRD (Programa de Prêmio por Desempenho) aplicada em 2023, no primeiro ano do governo Lula. Como veremos, trata-se, em essência, da mesma política do PPP (Programa de Prêmio por Performance) de 2022, implementada durante o governo Bolsonaro, com pequenas alterações. Além disso, a política para o PRD é de dois anos e, mais uma vez, foram apresentados apenas os dados para a Holding, excluindo as subsidiárias.

No PPP de 2022, os Gerentes, Consultores e Coordenadores poderiam ganhar de 4 a 8 remunerações (sendo o número de remunerações maior conforme a posição hierárquica na empresa), e esses funcionários não participavam do programa de PLR, recebendo o prêmio (PPP).

Nesse programa de “Prêmio”, os trabalhadores sem função gratificada (SFG), que são a maioria dos funcionários da empresa, poderiam ganhar até duas (02) remunerações. Já no PLR os SFG poderiam receber até uma (01) remuneração. Ou seja, os SFG poderiam atingir, no máximo, três remunerações com os dois programas de remuneração variável, com maior participação no PPP.

O que mudou em 2023?

A empresa manteve a possibilidade de o mesmo número de remunerações ser destinado aos cargos mais altos na hierarquia (Gerente Executivo, Gerente Geral, Consultor Master e Gerente), ampliando, porém, a possibilidade de remunerações para outras funções hierárquicas inferiores (Consultor Sênior, Gerente Setorial e Geplat, Consultor e Coordenador), sendo que agora esses funcionários receberiam parte da verba do PLR e outra parte do PRD.

Enquanto isso, os SFG poderiam receber até 1 (uma) remuneração de PRD (antes eram duas) e até 3 (três) de PLR, podendo alcançar até 4 (quatro) remunerações, enquanto antes eram 3. Assim, houve a possibilidade de mais uma remuneração para os SFG no PLR, com maior participação no PLR. Veja as diferenças de critério entre 2022 e 2023:

Função	ATÉ 2022			2023		
	Prêmio	PLR	Total	Prêmio	PLR	Total
Gerente Executivo	8	0	8	5	3	8
Gerente Geral	7	0	7	4	3	7
Consultor Master	6	0	6	4	3	7
Gerente	6	0	6	3	3	6
Consultor Sênior	5	0	5	3	3	6
Gerente Setorial GEPLAT	5	0	5	2,5	3	5,5
Consultor	4	0	4	2	3	5
Coordenador / supervisor	4	0	4	1,5	3	4,5
Empregados sem FG	2	1	3	1	3	4

Resumo da Política

A realidade é que, em essência, trata-se da mesma política do PPP com pequenas alterações, que continua privilegiando a alta administração, que pode receber até 8 remunerações, enquanto os SFG podem receber até 4, ou seja, metade. Só que existe um abismo muito grande entre a remuneração dos que têm funções gerenciais mais no topo dessas funções e os trabalhadores sem função gratificada.

Considerando um gerente executivo que ganha R\$60.000,00 de remuneração (valor provavelmente maior), ele poderia receber até R\$480.000,00 em remuneração variável, enquanto um trabalhador na Petrobrás, com salário de R\$10.000,00, estaria limitado a 6 remunerações no PLR, mais limitado a R\$45.000, pela proposta da empresa, além de uma remuneração adicional. Ou seja, ele poderia ganhar, no máximo, R\$55.000,00 em remuneração variável bruta (ainda sujeita ao IR). Assim, esse gerente executivo pode receber cerca de 8,72 vezes o valor que um trabalhador com remuneração de R\$10.000,00 recebe.

Outro limite de verba é a política remuneratória da empresa (PLR + PRD), que é de até 5% do EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization), ou seja, Lucro antes de Impostos, Juros, Depreciação e Amortização.

Em 2023, o EBITDA da Petrobrás (Holding) foi de R\$262,2 bilhões, e 5% desse valor corresponde a aproximadamente R\$13,11 bilhões. No ano passado, o custo da política de remuneração foi de cerca de R\$1,695 bilhões para o PRD e R\$2,827 bilhões para o PLR na Holding, totalizando R\$4,52 bilhões, o que representou 34,49% dos 5% do EBITDA de política de remuneração variável.

No entanto, pela proposta da empresa, o valor máximo está limitado a 6,25% do Lucro Líquido (observando que a distribuição de até 25% aos acionistas está sujeita ao menor valor). Em 2023, o Lucro Líquido da Holding foi de R\$124,6 bilhões, e 6,25% desse valor seria cerca de R\$7,78 bilhões, dos quais a empresa utilizou apenas R\$2,82 bilhões.

O limite do PRD é a diferença entre os 5% do EBITDA e a parte paga de PLR. Ou seja, R\$13,11 bilhões menos R\$2,827 bilhões, o que possibilitaria o pagamento de até R\$10,24 bilhões, uma quantia elevada, mas teoricamente possível.

Considerações Finais

A política de remuneração variável no governo Lula na Petrobrás, mesmo que com pequenas alterações, mantém a essência da política de privilegiar as funções gerenciais mais altas da empresa, seja pela remuneração variável ou fixa, como no governo Bolsonaro. Por isso, é importante a luta do sindicato por uma PLR igual para tod@s que permitiria que aproximadamente 46.730 trabalhadores efetivos do Sistema Petrobrás (Holding e subsidiárias) recebessem cerca de R\$167,40 mil para cada trabalhador de PLR.

Além disso, se a Petrobrás utilizasse o valor restante não gasto em PLR em 2023 (a diferença de 6,25% do lucro líquido menos o valor pago de PLR aos efetivos) cerca de R\$4,96 bilhões, poderia ter pagado cerca de R\$46,03 mil para cada um dos cerca de 107.819 trabalhadores terceirizados em 2023. Trabalhador esse que está excluído de qualquer política de participação nos lucros da Petrobrás e de qualquer plano de cargos e carreira na empresa.