



CONGRESSO NACIONAL

Acrescente-se, onde couber, na Medida Provisória o seguinte artigo:

**EMENDA Nº - CMMPV 1212/2024**  
**(à MPV 1212/2024)**

Acrescente-se, onde couber, na Medida Provisória o seguinte artigo:

“**Art.** Acrescente-se, onde couber, na Medida Provisória o seguinte artigo: “Art. A Lei nº 13.576, de 26 de dezembro de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações: Art. XX O Poder Executivo Federal deverá realizar a integração dos ex-empregados demitidos após as privatizações ocorridas a partir de julho de 2019, e os ex-empregados que foram pressionados a aderirem coercitivamente ao PDO – Programa de Demissão Optativa em novembro de 2019 e assim como garantir a reintegração dos ex-empregados das empresas integrantes do Sistema Petrobras que, embora não privatizadas, promoveram programas de demissão coercitivos após 2019’:

- I** – da Companhia Petroquímica de Pernambuco (Petroquímica Suape);
- II** – da Petrobras Distribuidora S.A. - BR;
- III** – da Liquigás Distribuidora S.A.;
- IV** – das outras subsidiárias vinculadas ao Sistema Petrobrás.

**Parágrafo único.** Os empregados a que se refere o parágrafo anterior serão integrados, sempre que possível, em cargos de mesma complexidade ou similaridade aos que exerciam nas empresas das quais foram demitidos, devendo essas mesmas integrações ser efetuadas:

- I** – preferencialmente no quadro de empregados da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras;
- II** – em quadros de empregados da Transpetro S.A.;
- III** – em demais empresas que compõem o Sistema Petrobras.”



## JUSTIFICAÇÃO

O governo anterior, ao dar consecução ao projeto de privatização das unidades do SISTEMA PETROBRAS e suas empresas subsidiárias, trouxe em seu bojo uma agressiva iniciativa de desmonte dos quadros funcionais da empresa, desmonte esse já iniciado em meados de 2016, com o anúncio, pelo governo federal de então, da intenção de privatização dessas empresas.

Apesar da divulgação de fato relevante em setembro de 2019, informando que os empregados lotados em ativos/unidades que estavam sob o processo de desinvestimento poderiam passar por processo de recrutamento interno, esta possibilidade não se concretizou, resultando em sucessivos processos de demissão.

O desmonte nas empresas privatizadas continuam e, as demissões também foram materializadas indiretamente em novembro de 2019 na BR, por meio de Plano de Demissão “Optativa” (PDO), que além de ser executado sob pressão psicológica e coação, foi realizado sem planejamento e repasse de conhecimento - afetando diretamente o quantitativo operacional da política energética integrada e verticalizada implementada e garantida pelo Governo Federal até então, sem qualquer previsão de reposição de profissionais qualificados para a substituição do quadro de pessoal, o que acabou por colocar em risco a condução e monitoramento da política de preços e de oferta dos combustíveis e de Gás liquefeitos de petróleo – GLP e demais derivados de petróleo aos consumidores da nossa nação.

A Petrobras Distribuidora S/A (BR) foi criada em 1971 como uma subsidiária integral da Petróleo Brasileiro S/A (Petrobras) para servir de principal braço de distribuição de derivados de petróleo produzidos em suas plataformas e refinarias. Apresentava-se como a maior subsidiária do conglomerado Sistema Petrobras até 2019. Era reputada por ser a “ponta” de uma cadeia, até então existente, chamada de “**do poço ao posto**”, que consiste no fato de um único grupo empresarial deter a cadeia integrada completa: desde a pesquisa (investimento em ciência, tecnologia e inovação), passando pela prospecção, exploração, refino, transporte e culminando na distribuição e venda



ao consumidor final — este último ponto cabendo à empresa mais conhecida no Brasil, entre todos os seus consumidores de “BR Distribuidora.

Vale destacar aqui que a quase totalidade dos players de negócios petrolíferas no mundo afora adotam esta configuração de integração verticalizada nas suas atuações para garantia de gestão estratégica na política de precificação em todas as suas etapas de processamento até o consumo final dos produtos, com uma capilaridade que se estendia aos pontos extremos do Brasil continental, faziam com que o Sistema Petrobras pudesse garantir o funcionamento de um setor estratégico para o desenvolvimento nacional, além de conferir ao Governo Federal o poder de controlar com “sintonia fina” a política de preço dos combustíveis ao consumidor final, vulgo “**preço na bomba**”.

A BR Distribuidora foi alienada com a pulverização na compra de suas ações pelo preço estabelecido no mercado acionário, conforme demanda e oferta do momento de fechamento dos negócios, sujeitando-se a simples jogo especulativo do momento de transação pelos especuladores financeiros.

Essa condição favoreceu o capital especulativo em detrimento do investimento na economia real, da **Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF)**, um dos motores do **Produto Interno Bruto (PIB)** de uma nação.

A partir de então, desde a efetivação de sua privatização em julho de 2019, seus empregados públicos concursados passaram a sofrer pressão inédita por parte de uma diretoria modificada desde as eleições de 2018: moralmente assediados e obrigados a escolherem entre permanecerem na empresa, correndo risco de demissão, ou aderirem ao Programa de Desligamento Optativo (PDO), em um prazo exíguo de uma semana, entre 12/11/2019 e 19/11/2019.

De acordo com as informações da Gerencia de RH, em 2018 para 2019, a BR tinha como colaboradores concursados em seu quadro de pessoal 3.541 empregados. buscou atingir a VIBRA como sucessora, metas escusas e indecifráveis de demissões e tratou de pressionar seus empregados concursados a saírem da empresa.



Apesar de todos os recursos legais e cabíveis movidos pelo seu sindicato, incluindo recorrendo-se à Portaria MME nº 193/2018 para cessões e remanejamentos de pessoal em casos como esse, aproximadamente 2.000 empregados foram demitidos (907 adesões ao PDO coercitivo e demais demitidos sem justa causa) de seus 3.541 empregados (dados de 31/04/2019).

Em novembro de 2019 aderiram ao PDO coercitivo e se desligaram da BR 907 ex-empregados e os empregados remanescentes foram obrigados a aderir ao plano de renegociação salarial com reduções que chegavam em até 60% dos salários e de benefícios e mesmo assim foram demitidos aproximadamente 2.000 remanescentes sem justa causa de forma gradativa no decorrer de 2020 até a presente data.

Na Liquigás não foi diferente, onde a composição do quadro funcional em 2019 de 3.015 colaboradores foi desligada por demissões sem justa causa e substituídos por “turn-over” ou através de contratações de serviços terceirizados com mão-de-obra mais vantajosa para a empresa privada Copa Energia que adquiriu os ativos da antiga Liquigás Distribuidora SA.

A responsabilidade, por outro lado, reside no não-cumprimento das regras trabalhistas básicas, como articular com os sindicatos trabalhistas um programa de demissão que atenda os interesses gerais, não apenas do empregador. Mas fato mais grave é que não precisaríamos estar aqui buscando no Congresso Nacional tal reparação se a lei e as regras tivessem sido cumpridas e os processos ainda fossem implementados de fato:

O Governo Bolsonaro e seu Ministro Paulo Guedes já haviam criado dispositivo legal para essas situações: Portaria MPDG nº 193/2018 (e as suas sucessoras Portarias ME nº 282/2020 e nº 1.535/2022), que “Disciplina o instituto da movimentação para compor força de trabalho, previsto no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.” Em seu Parágrafo Único do artigo 3º, dispõe que:

*“Deverá haver prévia anuência, no caso de movimentação de empregado de empresa pública ou sociedade de economia mista não dependente de recursos do Tesouro Nacional para o custeio de despesas de pessoal ou para o custeio em geral”.*



O empregado da Petrobras e suas subsidiárias se enquadram plenamente nesse regramento, mas excepcionalmente na privatização da BR e da Liguigas esta condição de exclusão do orçamento da União não foi respeitada.

No caso específico da responsabilização da Petrobras em relação às suas empresas, houve descumprimento de seu próprio regramento, que exige um Plano de Pessoal para os empregados do ativo em processo de desinvestimento denominado Diretrizes de Plano de Pessoal para Gestão de Portfólio (Padrão DI-1PBR-00349) e aplicável aos projetos de desinvestimento da Petrobras. Ele estabelece as ferramentas aplicadas ao Plano de Pessoal: (1º) Realocação Interna com transferências para outras empresas do Sistema Petrobras; (2º) Procedimento de Desligamento por Acordo. Tal norma foi exposta como Fato Relevante aos Investidores e Acionistas.

Vale destacar aqui também em evidenciar como fato pertinente o que se preconiza ao longo de todos os anos na LDO – Lei das Diretrizes Orçamentárias e nos seus respectivos LOAs – Lei de Orçamento Anual, sacramentando-os anualmente em leis ordinárias que no seu Art.3, Parágrafo 1º destaca-se o não comprometimento do nosso pleito como encargo e ônus adicional à dotação orçamentária e como desembolso adicional à União. Mencionando como referência dos últimos 3 anos temos: para LDO 2023 – Lei 14436 de 09/ago./22; para LDO 2022 - Lei 14194 de 20/ago./21 e para LDO 2021 – Lei 13116 de 31/dez./2020:

...

*“§ 1º As empresas dos Grupos Petrobras e Eletrobras não serão consideradas na meta de deficit primário, de que trata o caput, relativa ao Programa de Dispêndios Globais.”*

...

Com base nos objetivos de transição energética, o Novo Plano Estratégico da Petrobras prevê criação de 280 mil empregos por ano. Para que seja possível atingi-los, é necessária a realocação de profissionais capacitados, com experiência e já que possuam a cultura do Sistema Petrobras, reduzindo



assim custos com Processos Seletivos Públicos - PSP, tempo de ambientação, treinamentos e uma menor curva de aprendizagem.

Segundo o jornal digital brasileiro independente Poder360, o Sistema Petrobras possuía em 2013 cerca de 86,1 mil empregados próprios e concursados. Com o advento da Operação Lava Jato, as privatizações e os programas de demissões incentivadas e/ou coercitivas decorrentes, foram demitidos 47,1% até 2021, sendo a maior parte oriunda de suas subsidiárias e chegando a apenas 45,5 mil.

*Fonte: <https://www.poder360.com.br/economia/petrobras-reduz-em-124-numero-de-funcionarios-em-2021/#:~:text=Maior%20corte%3A%20subsidi%C3%A1rias,menor%20na%20compara%C3%A7%C3%A3o%20com%202020>*

A viabilidade reside na questão da escassez de mão de obra qualificada nas empresas do Sistema Petrobras. Nesse sentido, existe uma demanda de quase 70 mil postos de trabalho nas empresas públicas federais devido ao esvaziamento promovido pelo Governo Bolsonaro, segundo declaração da sra. Esther Dweck, Ministra de Gestão e Inovação no Serviço Público. Na Petrobras, os dados demonstram também um gigantesco esvaziamento que coloca em risco as operações atuais e inviabilizam os investimentos futuros, principalmente a Margem Equatorial do Novo Pré-sal, demais planos de retomada de investimentos em refinarias nacionais e as iniciativas de Transição Energética, dos quais a imprensa têm noticiado constantemente nos editoriais de seu website. (Anexo I e II).

Uma solução menos onerosa e menos complexa para reposição de mão-de-obra perdida nos últimos anos no Sistema Petrobras do que a contratação de novos funcionários através de processos seletivos públicos nas empresas integrantes do Sistema Petrobras ora em vigor, com forte impacto social positivo seria a “reintegração” dos então ex-empregados das privatizadas extinta BR Distribuidora e da extinta Liquigas Distribuidora absorvendo-os para a Petróleo Brasileiro S/A ou para outras empresas que compõem o Sistema Petrobras.



O contingente de ex-empregados disponíveis, desempregados por demissões por justa causa e os que foram obrigados a aderirem ao programa de demissão optativa – PDO de forma coercitiva, a partir de novembro de 2019, é um quadro de colaboradores relativamente pequeno em relação a necessidade de mão-de-obra necessária na estrutura atual do Sistema Petrobras mas, altamente técnico e habituado com processos da cadeia produtiva de óleo, gás e energia renovável, o que representa elevado valor agregado à mão-de-obra, além de grande economia para as companhias, uma vez que todos estes trabalhadores já detêm extensa capacitação nas empresas do Sistema Petrobras das quais são oriundos, e podemos elencar abaixo como os mais relevantes:

- a. Os ex empregados já estão impregnados com a "Cultura Organizacional" do Sistema Petrobras;
- b. Os ex-empregados já estão moldados (ambientados) com o "clima corporativo" do Sistema Petrobras;
- c. Os ex-empregados já tem domínio do uso de sistemas de gestão SAP e demais subsistemas de TI amplamente utilizados pelo Sistema Petrobras;
- d. Os ex-empregados já tem conhecimento e estão adequados no cumprimento de “Normas e Padrões Corporativos – DIP”, fluxo de processos, etc.;
- e. Os ex-empregados já dominam e estão adaptados para cumprir os procedimentos comportamentais de ética e de compliance do Sistema Petrobras;
- f. Os ex-empregados já tem ciência e consciência dos aspectos comportamentais nas relações hierárquicas, nos relacionamentos intracorporativos e nas relações institucionais com os stakeholders do Sistema Petrobras.
- g. Os ex-empregados já tem conhecimentos atualizados sobre Código de Ética amplamente difundido pela Petrobras para todos os seus relacionamentos intra e extra corporativos.



Fontes:

<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202311/novo-plano-estrategico-preve-criacao-de-280-mil-empregos-em-cinco-anos>

<https://www.petrobras.com.br/energia-em-transformacao#introducao>

Sala da comissão, 16 de abril de 2024.

**Deputado Luiz Carlos Motta**  
**(PL - SP)**  
**Deputado Federal**



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD240327491700>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Luiz Carlos Motta