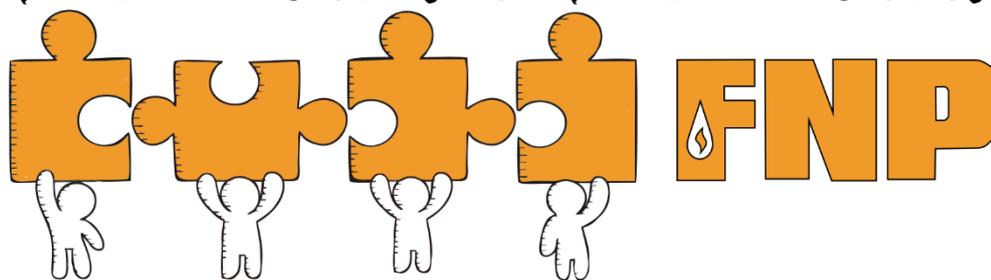


RESOLUÇÃO FINAL DO SEMINÁRIO

POR UM PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS
construído por
Trabalhadoras e Trabalhadores



Resolução Final do Seminário

- **Aprovação coletiva, através de Assembleia**

O novo Plano deve ser aprovado pela categoria em assembleia e inserido no ACT

- **Plano único e integrado para todo o Sistema Petrobrás.**

Defendemos que o novo PCCS incorpore o conjunto da mão-de-obra do Sistema Petrobrás (controladora e subsidiárias), do início ao final da carreira com todos os cargos preenchidos via concurso público.

- **Cargos definidos com suas respectivas atribuições**

- O novo plano de cargos utilizará o conceito de Cargo Específico, com provimento de vagas unicamente através de Processo Seletivo Público, garantindo cotas por raça, gênero e para pessoas com deficiência.

- **Reparações**

As injustiças e falsas promessas do PCAC e do PCR serão objeto de reparação a todos que foram prejudicados em sua carreira e vida laboral, assim como os prejuízos da divisão sexual e racial do trabalho.

Antes de passar todos ao Novo Plano, será garantida a isonomia entre os que não aderiram ao PCR e preferiram permanecer no PCAC, assim como se fará uma regularização geral de acordo com o tempo de trabalho e a formação profissional/acadêmica.

Haverá reparação econômica aos que não foram beneficiados pelas promessas de mudança de função, de avanço de nível anual etc. do PCR, e para os que permaneceram no PCAC e se sentiram prejudicados por uma política de remuneração que estagnou seus avanços profissionais e financeiros.

Aqueles e aquelas que estão cumprindo funções acima da sua categoria e responsabilidades serão promovidos automaticamente a categoria, cargo ou nível superior que estão executando na promulgação deste PCCS. O objetivo dessa equalização é remover as disparidades provocadas pela diminuição drástica da mão-de-obra obrigando na prática trabalhadores (as) procurarem outros cargos/ênfases para não perderem o emprego.

Aceleração de níveis nas carreiras/cargos prejudicados nos dois planos e garantia de promoções para carreiras estagnadas de nível médio ou superior, seja de Júnior, Pleno ou Sênior.

Reparação para os anos em que não houve avanço de 12 e 18 meses previstos no regulamento ou foi reduzida a verba de avanço de níveis do PCAC.

Promoção automática para quem está topado há mais de 36 meses.

Reparação para funcionários que fizeram concurso e foram obrigados a migrar para o PCR.

Reparação para aposentados que foram prejudicados pela implantação do PCR e PCAC

Reparação para as mulheres que não foram contempladas com avanço de nível no ano de sua licença maternidade.

Correção do Salário de entrada no concurso da TBG, o mesmo está vários níveis abaixo dos praticados na Transpetro e Petrobras

Na TBG não há processo anual de avanço de nível e promoção, que haja a concessão dos 1 nível para cada ano sem processo de avanço de nível e promoção.

Na PBIO, precisa, pra iniciar, recuperar o reajuste a menos de ACT passado. Atualmente a tabela salarial da PBIO está defasada em relação à da Petrobras controladora.

- **Avaliação do desempenho**

As avaliações de desempenho não podem ser usadas como forma de reproduzir violência ou assédio contra os trabalhadores. Queremos metas que sejam coletivas e objetivas e a eliminação de critérios como “Inspira confiança”, “Coragem”, “Incita resultados”, etc. que só servem como instrumento de coação e perseguição de gestores.

- **Avanço real na carreira**

Progressão de nível de 12 meses através de avaliação do desempenho por equipe com garantia de verba para todos com o atingimento das metas. As metas devem ser coletivas e ter critérios objetivos sem dar margem à perseguição e discriminação de gestores.

Avanço de nível por antiguidade em 18 meses, independente do resultado da avaliação da equipe.

O internível passará dos 3,8% atuais para 5%.

A quantidade de níveis e categorias deverá ser igual para os que possuem nível médio ou superior.

A nova tabela salarial deverá ser calculada de forma a incorporar o complemento de RMNR no salário base, tendo como referência o maior valor praticado pela companhia por nível, independente do regime.

- **Primarização do Sistema Petrobrás**

Constará do Plano de Cargos a lista e definições do CBO todas as profissões / ocupações / atividades permanentes atuais da nossa indústria.

Serão chamados todos no cadastro reserva dos concursos vigentes, e realização de novos concursos públicos para repor o efetivo perdido com o desmonte da PETROBRAS e considerando o número de vagas necessário para sustentar o crescimento das atividades da empresa, tendo sempre como premissa a primarização dos setores onde existam cargos constantes no PCCS que porventura tenham sido terceirizados no último período (exemplo: laboratório, saúde ocupacional, Manutenção etc.)

- **Financiamento**

O financiamento para a execução e equalização das carreiras e cargos, para a recomposição de funcionários ao nível de 2014 e para a primarização da mão de obra terceirizada, virá do faturamento da Petrobrás.

- **Diversidade**

O PCCS terá como princípios a equidade, diversidade e possibilidade de ingresso e ascensão dos setores oprimidos no Sistema Petrobras. O PCCS corrigirá as diferenças salariais impostas pela divisão racial e sexual do trabalho. O plano de cargo deve levar em consideração os estudos e levantamento em relação as barreiras no ambiente de trabalho, buscar a integração de diferentes áreas, conhecimentos e habilidades para alcançar um objetivo comum (transversalidade), devido as condições de Raça e Etnia, Gênero, Orientação Sexual, Idade, Classe social, Deficiência, Religião e Nacionalidade

- **Resolução de conflitos.**

A Petrobrás deve proporcionar a participação efetiva da representação sindical e dos trabalhadores, envolvendo todos na elaboração e revisão do plano de cargos, buscando suas opiniões e sugestões. O PCCS deve ser apresentado de forma clara e bem detalhada. Será criado um sistema eficaz de gestão de conflitos para lidar com as divergências que possam surgir na aplicação do plano de cargos.

Construir a unidade nacional da categoria para lutar por um PCCS construído pelos trabalhadores e trabalhadoras de todas as bases do país, independentemente da Federação a qual esteja vinculada. Como resolução consensual do Seminário, a FNP se empenhará em abrir diálogo imediato com a direção da FUP, visando um fórum nacional unificado, um calendário de mobilizações, proposta única de PCCS, mesa única de negociação e o que mais for possível para pavimentar uma mobilização unificada.