

Plano de carreira, cargos e salários

do Sistema Petrobrás - PCCS



Elaborado pelo Instituto Latino Americano de Estudos Socioeconômicos -
ILAESE em parceria com o Sindipetro-RJ

Agosto, 2024

CONTRIBUIÇÃO DO ILAESE PARA OS DEBATES DO NOVO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS) DO SISTEMA PETROBRÁS

Apresentação

Neste documento apresentamos uma proposta do Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários único e integrado do Sistema Petrobrás. O objetivo principal do Plano é estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional, de acordo com aptidões e desempenho; assim como, subsidiar o desenvolvimento das carreiras com vistas a atingir um ambiente de trabalho agradável e com regramentos claros.

Um Plano de Carreira é um instrumento que contribui com a organização da empresa. Ele garante transparência e justiça, de forma que as promoções salariais sejam baseadas em critérios claros e objetivos, reduzindo conflitos internos. Permite ainda, que os trabalhadores visualizem claramente as oportunidades de crescimento dentro da empresa, incentivando o desenvolvimento profissional e retenção de trabalhadores experientes e qualificados.

Este Plano, ora apresentado, ajuda a promover a diversidade de políticas de inclusão, garantindo que todos os grupos de funcionários tenham oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento.

O Plano de Carreira deve ser dinâmico, ajustado sempre às mudanças tecnológicas, técnicas, necessidades sociais e interesses dos trabalhadores. Por ser dinâmico, os momentos de mudanças, devem ser precedidos de amplos debates entre os interessados.

A presente proposta de Plano de carreira para o Sistema Petrobrás tem como uma de suas premissas a valorização dos trabalhadores das empresas contratadas. Por isso, se faz necessário, o compromisso da gestão da Petrobrás de exigir que essas

empresas tenham um plano de carreira para seus funcionários, de modo que estes trabalhadores tenham a possibilidade de ascensão. Ademais, é urgente um processo de transição para a primarização do Sistema Petrobrás, a fim de tornar efetivos, os trabalhadores que hoje são terceirizados.

O Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS, apresentado adiante, é uma primeira proposição fruto de intensos debates, utilizando-se de instrumentos de diálogos com os petroleiros, como por exemplo as pesquisas para colher opiniões. Ao mesmo tempo, foram realizados seminários, cursos e reuniões com os sindicatos e a direção da Federação Nacional dos Petroleiros - FNP, momentos em que os dirigentes se dedicaram a analisar os planos anteriores, associando às demandas históricas dos trabalhadores e as reivindicações presentes no momento de elaboração deste documento.

A síntese deste trabalho foi realizada por uma equipe de pesquisadores do ILAESE - Instituto Latino Americano de Estudos Socioeconômicos em parceria com a diretoria do Sindipetro-RJ, que se dedicou a estudar os planos anteriores da Petrobrás, sistematizar as principais críticas, analisar os planos de cargos de outras categorias profissionais e, por fim, sintetizar o conjunto de conclusões e contribuições neste documento, que é um primeiro passo para subsidiar as mobilizações dos petroleiros e negociações com a gestão da empresa.

Sumário

1. CONTEXTUALIZAÇÃO	5
2. PREMISSAS	6
3. NOMENCLATURA: PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS)	8
4. REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS, CARGOS E ATRIBUIÇÕES	8
5. DOS BENEFICIÁRIOS DESTE PCCS	9
6. DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	9
7. ESTRUTURA SALARIAL	10
8. DA JORNADA DE TRABALHO	11
9. SUBSTITUIÇÃO DA MÃO DE OBRA POR TECNOLOGIA	12
10. DAS ADMISSÕES, DEMISSÕES E RECOMPOSIÇÃO DOS EFETIVOS	12
11. FORMAÇÃO PROFISSIONAL E ACADÊMICA	13
12. DA ASCENSÃO DAS CARREIRAS E DOS CARGOS	14
13. DAS AVALIAÇÕES	15
14. DA DEMOCRATIZAÇÃO DA GESTÃO EMPRESARIAL DA PETROBRÁS E SUBSIDIÁRIAS	16
15. EQUIDADE E COTAS	17
16. REPARAÇÕES	18
17. DO FINANCIAMENTO DO PCCS	19
18. DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS	19
19. Anexos	21

1. Contextualização

A proposição do Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS parte da análise do contexto em que se encontra o Sistema Petrobrás. É possível verificar que existe uma **desorganização da mão-de-obra da empresa** - controladora e subsidiárias - que foi **produzida pela precarização geral**, realizada desde 1990, como preparação para a privatização da empresa.

O primeiro passo que produziu essa desorganização foi a **terceirização** que iniciou como a prestação de serviços por terceiros e agora adentrou na locação de mão-de-obra que atua até em atividades-fim da Petrobrás e está presente em todas os setores do Sistema Petrobrás, inclusive trabalhando nas mesmas áreas, com tarefas similares entre diretos e terceirizados. Este fato produziu uma desigualdade e diferenciação entre funções similares com cargos, salários e carreiras totalmente diferenciadas. Esse processo se refletiu na política da empresa no novo PCAC em 2007, onde a Petrobrás extinguiu alguns cargos de efetivos existentes e consolidando a terceirização.

O segundo passo foi uma **demissão generalizada** de trabalhadores, realizada entre 2013 e 2023, onde foram demitidos 60% dos funcionários (as) do Sistema Petrobrás e terceirizadas (demissão de 40 mil trabalhadores diretos e 220 mil terceirizados). Essa demissão generalizada provocou a intensificação da exploração dos que ficaram, que hoje produzem mais do que antes com 40% do efetivo.

O terceiro passo foi a **implantação de um novo Plano de Cargos, o PCR** que tinha como objetivo principal criar uma multifuncionalidade (um desvio de função) para conseguir realizar mais produção com menos efetivo, assim como para alocar funcionários das áreas privatizadas ou fechadas, redirecionadas para a região Sudeste. Isso gerou uma superposição com o Plano anterior (PCAC) e desorganizou as carreiras e os cargos bem definidos anteriormente.

O quarto passo que arrematou essa desorganização geral foi a **suposta “meritocracia”**, pedra basilar do PCR privatizador: baseado em critérios subjetivos como critérios do tipo ‘inspira confiança’, ‘tem mentalidade estratégica’, ‘cultiva a inovação’, ‘tem coragem’, etc. aprofundou o processo em que as promoções são baseadas nas simpatias das gerências e não nas promoções automáticas por mérito, tempo de serviço ou formação profissional/acadêmica. Foi um plano de cargos montado para não permitir a ascensão do conjunto da mão-de-obra da empresa já

que se deveria priorizar o pagamento de altos dividendos aos acionistas estrangeiros privados. O PCR intensificou e generalizou o mecanismo de dependência da vontade subjetiva da gerência para progressão, provocando a discriminação entre funcionários, onde alguns sobem rapidamente e outros ficam estagnados, gerando uma desmoralização do conjunto (por exemplo, alguns funcionários receberam 3 níveis em um ano enquanto outros não receberam nenhum). Provocou a discriminação de quem ficou no PCAC e também o aprisionamento dentro de gerências, a sobrecarga de trabalho e a dificuldade de mobilidade interna.

Esta contextualização torna **urgente** um novo Plano de Carreiras, Cargos e Salários para recuperar o orgulho de trabalhar no Sistema Petrobrás e de ter a certeza que sua experiência individual será bem aplicada na empresa. **As experiências individuais quando materializadas em produções coletivas, expressam o saber nacional** adquirido em sete décadas com muitas gerações de trabalhadores que despenderam seus esforços pela Petrobrás e a fizeram tornar a maior empresa da América Latina e uma das principais petrolíferas do mundo.

Devido à profundidade do ataque e da desorganização da mão-de-obra da empresa este novo PCCS não pode ser um plano qualquer: **reunirá as melhores práticas de relações de trabalho historicamente reivindicadas pela categoria profissional**, ao mesmo tempo em que, realizará uma reorganização geral partindo dos critérios de equalização e isonomia, permitindo equiparar os cargos e carreiras hoje desnivelados.

Portanto, o novo PCCS deve atacar a raiz que provocou essa desorganização geral: **suspender a precarização da mão-de-obra e restaurar o equilíbrio e a isonomia (a não-discriminação) dos cargos e carreiras**, baseados na Constituição Federal de 1988. O novo plano deve ser um passo importante para recuperar a Petrobrás da destruição maciça que sofreu desde 2015 e, ao mesmo tempo, ser uma plataforma para a luta por uma Petrobrás 100% estatal, sob controle dos trabalhadores.

2. Premissas

Diante do contexto exposto, algumas medidas são essenciais para que este Plano de Carreira seja exequível.

I. Deter o processo de privatização

Deter o processo de privatização que assola o Sistema Petrobrás é

imprescindível para garantir valorização profissional e desenvolvimento nacional. Assim, é urgente a anulação de todas as privatizações, das refinarias e subsidiárias, de leilões e concessões, iniciando uma transição para o **regime de monopólio estatal** da extração e produção de petróleo, do refino, petroquímica e comercialização de combustíveis.

II. Primarização da mão de obra do Sistema Petrobrás

É urgente a construção de metas de transição para pôr fim à terceirização no Sistema Petrobrás. A principal ação para frear a privatização é primarizar os(as) profissionais que laboram no Sistema. Esta medida busca sanar a desigualdade gerada pela figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence.

- Para os(as) trabalhadores(as), com dois anos ou mais de trabalho, em empresas terceirizadas da Petrobrás e subsidiárias, **serão construídas regras de transição** para que possam ser incorporados ao Sistema.
- Serão adotadas medidas nos concursos públicos, onde terão prioridade na contratação (contando com uma nota prévia de acordo com o tempo de trabalho no cargo e a formação profissional). O objetivo da primeirização é equalizar toda a força de trabalho ao novo PCCS da Petrobrás.¹
- Os contratos com empresas terceirizadas serão cancelados no prazo máximo de 5 anos.
- No novo plano de cargos a Petrobrás deve listar todos os cargos/ênfases das carreiras/profissões que devem ser permanentes de efetivos da empresa.
- Será proibido, obedecendo as leis referentes à terceirização, a **locação de mão-de-obra** em substituição a servidores ou empregados das empresas estatais ou mistas, encoberta com o manto de **terceirização de “serviços prestados”**. Tal fato representa uma terceirização ilegal.²

1 Artigo 7 da Constituição Federal de 1988, inciso XXXIV – “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

2 “O problema que surge com a terceirização de serviços reside no fato de que, sob o manto desse tipo de contratação, a Administração (ou também o empregador do setor privado) simula a intermediação de mão de obra, figura enquadrada como locação de mão de obra (merchandising). É desse ponto de contato que surgem as crises de interpretação e se originam as controvérsias acerca da terceirização. Desse modo, é cabível distinguir as hipóteses de terceirização lícita e real, quando o objeto do contrato é um serviço meramente instrumental da Administração, e de terceirização ilícita e simulada, quando o que o contratante pretende, de fato, é locar mão de obra em substituição a servidores ou empregados.” Marçal Justen Filho, 2022, pp. 56-58.

III. Estabilidade no emprego para os trabalhadores diretos

Aos trabalhadores diretos será garantida a estabilidade no emprego, a fim de manter os profissionais com experiência de atuação na extração e refino do Petróleo e nas demais atividades da empresa.

IV. Gestão da Petrobrás com transparência

Eleição da Diretoria e participação das representações dos trabalhadores na elaboração do plano estratégico da Petrobrás. No Conselho de Administração haverá uma representação dos petroleiros e outra de organizações sociais, considerando que a Petrobrás é um patrimônio brasileiro e por isso, é necessário garantir democracia e constante fiscalização, tanto pela força de trabalho quanto por mecanismos de controle social a serviço do interesse da população brasileira, desde o planejamento de gestão e estratégia até a execução, a fim de evitar corrupção, nepotismo, apadrinhamentos e demissões injustificadas.

3. Nomenclatura: Plano de carreiras, cargos e salários (PCCS)

Denomina-se **Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS)** porque incorpora todos os cargos e seus salários correspondentes e, ademais, especifica as carreiras, isto é, o caminho lógico que todos (as) funcionários (as) podem percorrer, da entrada na empresa até o ápice da sua carreira, com oportunidades iguais, para evoluir e permanecer na empresa.

4. Reestruturação das carreiras, cargos e atribuições

O PCCS será o instrumento organizador das carreiras, cargos e atribuições no Sistema Petrobrás. Nesta estrutura os cargos serão bem definidos, apontando as atribuições relacionadas em cada função. Qualquer mudança de cargo/ênfase, deverá ser por opção do empregado sem nenhum condicionante, seja ameaça de demissão ou outra condição e com acompanhamento desse processo pelo sindicato da categoria.

- **Carreira**

Estruturação de cargos de mesma natureza em níveis salariais distintos em razão de maior conhecimento, experiência e competências exigidas, expressando a trajetória que um trabalhador percorre em sua vida profissional.

- **Cargo**

Conjunto de atribuições da mesma natureza, mesmo nível de dificuldade e mesmos pré-requisitos. Estas atribuições precisam ser descritas para que o trabalhador tenha clareza de sua função.

- **Atribuições**

Descrição de forma detalhada de todas as atividades que o empregado realiza; definindo o mínimo indispensável de formação e conhecimentos para o exercício de cada função.

Fica estabelecido que, **a cada dois anos**, haverá uma revisão dos cargos e funções ou sempre que houver necessidade de ajustes, a fim de adequá-las às mudanças tecnológicas e de mercado.

5. Dos beneficiários deste PCCS

O PCCS incorpora o **conjunto da mão-de-obra do Sistema Petrobrás** (controladora e subsidiárias), do início ao final da carreira (júnior, pleno, sênior e máster), sendo todos os **cargos preenchidos via concurso público**.

6. Dos princípios fundamentais:

A Petrobrás é o maior patrimônio do Brasil, foi construída pelo seu povo e tem como princípio norteador do seu PCCS: “**promover a equalização³, respeitando as diferenças**” que tem como objetivos:

- I. Atrair e reter talentos profissionais que incorporam o saber nacional acumulado em sete décadas de exploração e produção de petróleo e seus derivados;
- II. Assegurar o tratamento isonômico a todos que exercem os mesmos cargos e funções, promovendo o princípio da igualdade dos trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Petrobrás;
- III. Equiparar as condições salariais e de trabalho para todos os funcionários e funcionárias, evitando a disparidade salarial entre a cúpula e a base da empresa;
- IV. Respeitar a diversidade de formação acadêmica/profissional e de tempo de trabalho expressa nas carreiras, através de categorias (júnior, pleno, sênior e máster), cargos e níveis para fortalecer a unidade dos trabalhadores da empresa;
- V. Garantir a transparência na remuneração e nas oportunidades de carreira dentro da Petrobrás e subsidiárias.

7. Estrutura salarial

O PCCS incorpora o conjunto dos trabalhadores de todo o Sistema Petrobrás e se baseia nos princípios de isonomia salarial e no princípio de não-discriminação, garantias que tem previsão na Constituição Brasileira (artigos 5º., caput e; 7º, inciso XXX da CF de 1988):

- I. **A referência salarial será ancorada no custo de vida da população brasileira**, que segundo a Constituição Federal o valor monetário deve cobrir todas as necessidades do trabalhador e de sua família, tais como: moradia, alimentação, saúde, vestuário, educação, lazer e outras.

3 equilibrar, homogeneizar, igualar, igualizar, nivelar, uniformizar.

II. Os trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Petrobrás perceberão os **valores salariais considerando a extensão e a complexidade do trabalho de exploração de petróleo** (Artigo 7º, inciso IV, da CF de 1988).⁴

III. A tabela de salários da empresa será considerada com a **incorporação do atual RMNR**, eliminando distinções e o atual agrupamento de cidades. Fica assegurado que os adicionais garantidos por lei e/ou pelos acordos coletivos de trabalho - como por exemplo: adicional de periculosidade, regional de confinamento, adicional noturno, adicional por tempo de serviço, de Sobreaviso, de Regime especial de campo, de hora de repouso e alimentação, de permanência no estado do Amazonas, entre outros - serão pagos como tais e não como RMNR, sendo que o pagamento destes valores serão feitos a parte.

8. Da jornada de trabalho

IV. A jornada de trabalho na Petrobrás e subsidiárias será de 36 horas semanais (180 horas mensais), sem redução salarial como referência. Deverá ser estabelecida uma regra de transição em até cinco anos para fazer valer a jornada estabelecida.

V. A jornada dos turnos e de trabalhadores embarcados (ou outros casos) deve ser adaptada a uma redução proporcional a 36 horas semanais ou 180 horas mensais, sem redução salarial. Assim, como as demais Jornadas existentes na Petrobrás nessa mesma proporção de redução da carga horária de trabalho.

VI. Quem trabalha em uma jornada inferior (por exemplo, revezamento 12x36, 1x1,5, 14x21) que representa uma jornada semanal de 33hs e 33 minutos, reduzirá sua jornada na mesma proporção, isto é, passará a 30 horas semanais. Podendo ser criado um novo grupo de trabalho para garantir esse direito.

VII. Será implementado a proposta de regramento do Teletrabalho já apresentado pelo Sindipetro RJ a direção da Petrobrás, com as devidas atualizações.

⁴ Veja a tabela anexa.

9. Substituição da mão de obra por tecnologia

Toda substituição de tecnologia (incluindo máquinas/robôs que substituem o trabalhador), será revertida em diminuição da jornada, mantendo integralmente a mão-de-obra da empresa.

I. A Petrobrás e suas subsidiárias assegurarão, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

II. A implantação de novas tecnologias que tragam alterações substanciais será precedida de uma apresentação às Entidades Sindicais e a CIPA, cuja base for abrangida, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

10. Das admissões, demissões e recomposição dos efetivos

I. As admissões serão realizadas exclusivamente através de concurso público, respeitando as condições deste PCCS. As demissões só podem ser realizadas por falta grave e em concordância com os sindicatos e a federação sindical correspondente.

5. Relatório de Sustentabilidade da Petrobras 2023: "Os empregados de regime administrativo da Petrobras controladora que aderiram ao modelo permanente de teletrabalho passaram a desempenhar suas atividades de forma híbrida, atualmente 80% do total de empregados de regime administrativo estão no modelo híbrido de trabalho." (...) "No final de 2023, a maioria estava com a possibilidade de dois a três dias de teletrabalho, dependendo do cargo do empregado." (...) "Em 2023, aproximadamente 490 empregados que manifestaram interesse em movimentação interna foram realocados ou autorizados a realizar teletrabalho integral."

II. A Petrobrás e suas subsidiárias irão promover concurso público visando a recomposição dos efetivos relativos ao ano de 2014.

III. Os funcionários do alto escalão administrativo que peçam demissão da empresa por vontade própria, devem cumprir um período de quarentena por 5 anos para ser contratado por empresa privada da área petroquímica. Esta obrigação não é válida para o trabalhador (a) que continuará em empresas públicas ou estatais.

IV. Buscando estancar o processo de privatização que assola a empresa, a Petrobrás garantirá estabilidade a todos os trabalhadores diretos, com o objetivo de manter a mão de obra especializada. Para os trabalhadores de empresas contratadas será adotado uma regra de transição para incorporação destes ao Sistema, como forma de garantir emprego a quem tem experiências profissionais no escopo de necessidades da empresa.

V. A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções

11. Formação profissional e acadêmica

Para todos (as) terem oportunidades iguais e garantir a norma constitucional da não-discriminação na formação profissional e/ou acadêmica, a Petrobrás deve **garantir e estimular as condições para a formação e capacitação profissional e acadêmica dos seus funcionários (as)**. Para alcançar esse objetivo, a Petrobrás se compromete a ampliar a Universidade Petrobrás (a ser reconhecida pelo MEC, com acesso gratuito e sem vestibular) para toda sua mão-de-obra.

(Seguir formulando/debatendo as diversas formas de garantia e estímulo à formação e capacitação profissional).

12. Da ascensão das carreiras e dos cargos⁶

Os direitos e deveres são iguais para todos e todas funcionários (as), desde o ingresso até à presidência da empresa. As diversidades devem se restringir ao mérito (trajetória na empresa), à formação acadêmica/profissional e à antiguidade.

I. Serão unificadas as tabelas dos dois planos (PCR/PGAC) numa tabela única. Serão 4 categorias: Júnior, Pleno, Sênior e Master, sendo que Junior comporta 5 níveis, pleno 7 níveis, sênior 7 níveis e Master 8 níveis, tanto para nível médio como para nível superior. O internível passará dos 3,8% atuais para 5%⁷.

II. A promoção de júnior para pleno ocorrerá com 5 níveis e com tempo máximo de 5 anos na categoria júnior, de pleno para sênior ocorrerá com máximo de 7 níveis, tempo máximo de 7 anos na categoria pleno e de sênior para master com 7 níveis, tempo máximo de 7 anos na categoria sênior.

III. Será eliminado o subnível representado pela letra "B", mantendo apenas número correspondente ao nível, quem estiver no subnível B passará para nível posterior, por exemplo 806 B, passará para 807.

IV. O avanço de nível se dará de forma automática a cada 12 meses.

V. As avaliações por mérito coletivas nos setores de trabalho serão avaliadas a cada 18 meses e quando alcançadas elevarão em mais um nível os trabalhadores envolvidos no processo.

VI. Ao acontecer a promoção de categoria (de júnior para pleno, de pleno para sênior e de sênior para máster) se ganhará mais um nível na carreira. O que ocorre atualmente para o nível médio estenderá para o nível superior.

⁶ A Resolução CGPAR nº 52/2024, editada no governo Lula manteve a Resolução CGPAR 42/2022, do governo Bolsonaro, que limita os gastos com promoções: "Art. 8º O impacto anual com as promoções por antiguidade e por merecimento deverá ser limitado a um por cento da folha salarial". Mesmo considerando que a resolução CGPAR não se refere às empresas de economia mista, a Petrobrás utilizará essa decisão governamental para tentar impor este regramento para limitar o novo plano de carreira do Sistema Petrobrás.

⁷ Anexo 2 e 3 - Novas tabelas

VII. A quantidade de níveis e categorias serão iguais para os cargos que possuem nível médio ou superior.

VIII. Os(as) funcionários(as) que estejam executando uma função acima do seu nível ou categoria, por mais de um ano, serão automaticamente promovidos para o nível ou a categoria superior que está executando.

IX. Os topados nas carreiras serão contemplados com um abono anual equivalente ao aumento de nível.

X. Sistema Petrobrás não promoverá aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade, sendo facultada a pessoa com essa faixa etária, realizar consultoria de 12 horas após 80 anos de idade.

13. Das avaliações

I. É terminantemente proibida a premiação extrassalarial aos cargos gerenciais e de administração, seja na forma de ações, gratificações ou qualquer remuneração, sem que toda a mão-de-obra da empresa seja beneficiada na mesma proporção.

II. Avaliação do trabalho de equipe passa a ser pelo modelo 360°, para o desenvolvimento da produção e para o aperfeiçoamento profissional do conjunto, sem fins de mérito individual, de competição entre trabalhadores, para obtenção de benefícios. Em nenhuma circunstância se fará avaliação subjetiva, individual ou coletiva, por parte da gerência com critérios do tipo 'inspira confiança', 'tem mentalidade estratégica', 'cultiva a inovação', 'tem coragem', etc. O novo PCCS avaliará as pessoas pela sua competência profissional e técnica, como parte de uma equipe de trabalho.

III. As metas serão gerais (por área de trabalho) e por setor,

estratificando a meta geral da Petrobrás para cada ano, que serão condizentes com a realidade local e da quantidade de mão-de-obra do setor assim como do investimento feito para cada área. As metas serão determinadas anualmente pelo conjunto dos trabalhadores do setor em combinação com a direção geral. Em nenhum caso, as metas serão individualizadas, menos ainda metas individuais de “competências” para supostos avanços na carreira ou recebimento de benefícios.

IV. Definidas as metas anuais por equipe e com a obtenção dessas metas, todos(as) funcionários(as) do setor serão contemplados com o nível, se configurando a evolução por mérito.

V. A cada ano, os trabalhadores de cada setor farão uma avaliação geral da gerência da área, avaliando se a gerência atua como uma liderança, ajudando no desempenho individual e coletivo dos seus/suas liderados(as).

VI. Será estabelecido uma progressão salarial adicional a quem busca se aprimorar no trabalho por meio de cursos profissionalizantes, especialização profissional, graduação, mestrado, doutorado etc.

14. Da democratização da gestão empresarial da Petrobrás e subsidiárias

I. Os cargos da alta administração (Diretoria Executiva e Conselho de Administração) serão eleitos pelo voto direto de todos os funcionários da Petrobrás e das suas subsidiárias, o que inclui o Conselho Fiscal.

II. Os cargos de supervisão, coordenação e gerência serão eleitos pelos trabalhadores do setor, que utilizarão como critérios o tempo de experiência na empresa, mérito e qualificação profissional, além de atuar como liderança reconhecida pelos

seus colegas do setor ou da área. Esta liderança eleita para gerência setorial pode ser tanto de Nível Superior quanto de Nível Técnico (Médio).

15. Equidade e cotas

A Petrobrás é uma empresa estratégica para o desenvolvimento do Brasil, a riqueza acumulada em 70 anos foi fruto do esforço de milhares de brasileiros e seu patrimônio deve estar à serviço da classe trabalhadora. Este PCCS será um instrumento para a equidade, com garantia de oportunidades de acesso para a classe trabalhadora no Sistema, incorporando os trabalhadores(as) oprimidos pela sociedade capitalista que são relegados a empregos precários com baixa remuneração, como por exemplo, as pessoas negras, as mulheres e LGBTs.

I. **Promover a equidade de gênero**⁸, alcançando a meta de 50% da mão de obra feminina em 2035, assim como 50% dos cargos gerenciais e de administração⁹. (Artigo 7º, inciso XX, da CF de 1988. Para isso, estabelecer **cotas de mulheres em todos os concursos da empresa**¹⁰. Destinação de verba específica para contemplar esse direito e garantir o salário igual trabalho igual entre gêneros no Sistema Petrobrás, meta ainda não alcançada até hoje.

II. **Promover a equidade racial e étnica**, alcançando a meta de 50% da mão-de-obra parda e preta em 2030 (considerando ambos como da mesma origem étnico-racial), assim como a metade dos cargos gerenciais e de administração. (Artigo 7º, inciso XXX, da CF de 1988). Para isso, ampliar a quantidade de vagas nas cotas de negros e negras em todos os concursos da empresa¹¹. Destinação

⁸ virtude de quem ou do que (atitude, comportamento, fato etc.) manifesta senso de justiça, imparcialidade, respeito à igualdade de direitos.

⁹ Relatório de Sustentabilidade da Petrobrás de 2023: "Também em 2023, o CA aprovou, no âmbito do Plano Estratégico 2024-28+, o Direcionador de ASG (Ambiental, Social e Governança) "Atuar com Integridade", que tem por compromisso promover a diversidade de gênero e raça nas indicações da Petrobras para cargos estatutários de suas participações societárias nos seguintes moldes: · atingir 30% de mulheres no CA, DE e Conselho Fiscal (CF) até 2026; · incrementar em 10% as indicações de pessoas negras para o CA, DE e CF até 2030".

¹⁰ Em dezembro de 2023, segundo o relatório de sustentabilidade da Petrobrás, havia 8000 mulheres trabalhando na Petrobrás, representando 17% do total.

de verba específica para contemplar esse direito.

III. **Promover a equidade das Pessoas com Deficiência (PCD)** através de cotas para promoções (plus na avaliação), notas ponderadas de acordo com a deficiência e o ambiente de trabalho, que permitam a aceleração da carreira, acessibilidade nas áreas de trabalho, metas condizentes com as PCDs e disponibilidade de tempo para tratamento de saúde. Destinação de verba específica para contemplar esse direito.

IV. A Petrobrás **não praticará qualquer diferença salarial** ou de progressão na carreira do (a) empregado (a) em consequência de cultura, raça, cor de pele, origem étnica, origem ou classe social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, sensorial, intelectual, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, local de origem, identidade de gênero ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

16. 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.

I. 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.

II. Aqueles e aquelas que estão cumprindo funções acima da sua categoria e responsabilidades serão promovidos automaticamente a categoria, cargo ou nível

12 No item "Reparações" utilizamos o texto construído pelo Sindipetro-LP contido no documento intitulado "Proposta - Plano de Cargos e Salários dos(as) funcionários (as) do Sistema Petrobrás" de agosto/2024

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.

III. 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.

IV. 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.

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

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

VII. Haverá reparação para aposentados que foram prejudicados pela implantação do PCR e PCAC

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

17. Do financiamento do PCCS

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

18. Das disposições transitórias

I. Este PCCS substitui os antigos PCAC e PCR, unificando todos os planos de cargos, carreiras e salários.

II. A Companhia se compromete a realizar, trimestralmente, um fórum corporativo com as entidades sindicais para acompanhar e avaliar a implantação deste Plano.

19. Anexos

Anexo 1 - Ênfases, nível e faixa salarial do atual plano - PCR (2018)

Para melhor compreensão dos anexos 2 e 3, este anexo 1 traz a atual composição das ênfases e níveis do PCR.

Ênfases PCR - 2018	Faixa Salarial (Nível Médio)	Faixa Salarial (Nível Superior)
Administração e Controle - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Administração e Controle - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Administração e Controle - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Administração e Controle - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Comercialização e Logística - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Comercialização e Logística - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Comercialização e Logística - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Comercialização e Logística - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Contabilidade - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Contabilidade - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Contabilidade - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Contabilidade - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Controle Ambiental - Agrícola - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Controle Ambiental - Agrícola - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Controle Ambiental - Agrícola - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Controle Ambiental - Agrícola - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Controle Ambiental - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Controle Ambiental - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Controle Ambiental - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Controle Ambiental - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Dados e Inovação Digital - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Dados e Inovação Digital - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Dados e Inovação Digital - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Dados e Inovação Digital - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Enfermagem do Trabalho - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Enfermagem do Trabalho - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Enfermagem do Trabalho - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Enfermagem do Trabalho - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Exploração de Petróleo - Eletrônica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Exploração de Petróleo - Eletrônica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Exploração de Petróleo - Eletrônica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B

Exploração de Petróleo - Geodésia - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Exploração de Petróleo - Geodésia - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Exploração de Petróleo - Geodésia - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Exploração de Petróleo - Geodésia - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Exploração de Petróleo - Geologia - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Exploração de Petróleo - Geologia - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Exploração de Petróleo - Geologia - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Exploração de Petróleo - Geologia - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Exploração de Petróleo - Informática - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Exploração de Petróleo - Informática - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Exploração de Petróleo - Informática - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Exploração de Petróleo - Informática - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Informática - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Informática - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Informática - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Informática - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Inspeção de Equipamentos e Instalações - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Inspeção de Equipamentos e Instalações - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Inspeção de Equipamentos e Instalações - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Inspeção de Equipamentos e Instalações - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Logística de Transporte - Controle - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Logística de Transporte - Controle - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Logística de Transporte - Controle - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Logística de Transporte - Controle - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Logística de Transportes - Operação - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Manutenção - Caldeiraria - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Manutenção - Caldeiraria - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Manutenção - Caldeiraria - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Manutenção - Caldeiraria - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Manutenção - Elétrica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Manutenção - Elétrica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Manutenção - Elétrica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Manutenção - Elétrica - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Manutenção - Eletrônica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B

Manutenção - Eletrônica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Manutenção - Eletrônica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Manutenção - Eletrônica - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Manutenção - Instrumentação - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Manutenção - Instrumentação - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Manutenção - Instrumentação - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Manutenção - Instrumentação - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Segurança do Trabalho - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Segurança do Trabalho - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Segurança do Trabalho - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Segurança do Trabalho - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Segurança Patrimonial - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Segurança Patrimonial - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Segurança Patrimonial - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Segurança Patrimonial - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Suprimento de Bens e Serviços - Administração - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Suprimento de Bens e Serviços - Elétrica - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B

Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Suprimento de Bens e Serviços - Mecânica - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B
Telecomunicações - Jr	437 A / 441 B	806 A / 810 B
Telecomunicações - Pl	443 A / 451 B	811 A / 817 B
Telecomunicações - Sr	453 A / 460 B	818 A / 824 B
Telecomunicações - Mr	462 A / 470 B	825 A / 832 B

Nível Técnico (Administrativo)						
			INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO			
Categoria	Nível	Salário Base	Nível Superior%	Especialização%	Mestrado	Doutorado
JUNIOR	901	R\$ 7.545,00				
	902	R\$ 7.922,25				
	903	R\$ 8.318,36				
	904	R\$ 8.734,28				
	905	R\$ 9.170,99				
	906					
PLENO	907	R\$ 10.088,09				
	908	R\$ 10.592,50				
	909	R\$ 11.122,12				
	910	R\$ 11.678,23				
	911	R\$ 12.262,14				
	912	R\$ 12.875,25				
	913	R\$ 13.519,01				
	914					
SÊNIOR	915	R\$ 14.870,91				
	916	R\$ 15.614,46				
	917	R\$ 16.395,18				
	918	R\$ 17.214,94				
	919	R\$ 18.075,69				
	920	R\$ 18.979,47				
	921	R\$ 19.928,44				
	922					
MASTER	923	R\$ 21.921,29				
	924	R\$ 23.017,35				
	925	R\$ 24.168,22				
	926	R\$ 25.376,63				
	927	R\$ 26.645,46				
	928	R\$ 27.977,74				
	929	R\$ 29.376,62				
	930	R\$ 30.845,45				

Nível Superior (ADMINISTRATIVO)					
			INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO		
Categoria	Nível	Salário Base	Especialização%	Mestrado	Doutorado
JUNIOR	806	R\$ 15.090,00			
	807	R\$ 15.844,50			
	808	R\$ 16.494,12			
	809	R\$ 17.170,38			
	810	R\$ 17.874,37			
	811				
PLENO	812	R\$ 19.661,81			
	813	R\$ 20.644,90			
	814	R\$ 21.677,14			
	815	R\$ 22.761,00			
	816	R\$ 23.899,05			
	817	R\$ 25.094,00			
	818	R\$ 26.348,70			
	819				
SÊNIOR	820	R\$ 28.983,57			
	821	R\$ 30.432,75			
	822	R\$ 31.954,39			
	823	R\$ 33.552,11			
	824	R\$ 35.229,71			
	825	R\$ 36.991,20			
	826	R\$ 38.840,76			
	827				
MASTER	828	R\$ 42.724,83			
	829	R\$ 44.861,07			
	830	R\$ 46.997,32			
	831	R\$ 49.347,18			
	832	R\$ 51.814,54			
	833	R\$ 54.405,27			
	834	R\$ 57.125,53			
	835	R\$ 59.981,81			