

Os Planos de Cargos do Sistema Petrobrás

um olhar crítico para o PCAC e o PCR



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

Agosto, 2024

Sumário

1. Introdução	3
2. Planos de Cargos no Sistema Petrobrás	4
3. O PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos	6
3.1 Histórico	6
3.2 Como ficou o novo PCAC	10
3.3 Reivindicações que não foram contempladas no novo PCAC	14
4. Um olhar crítico ao PCR- Plano de Carreiras e Remuneração	16
4.1 As distorções no “aumento por mérito” e a matriz de priorização	17
4.2 Meritocracia: Mérito para Quem?	22
4.3 O PCR na visão do movimento sindical	25
5. Planos de Cargos das subsidiárias no Sistema Petrobrás	28
I. Petrobrás Biocombustível S.A. (PBIO)	28
II. Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil TBG	30
III. Petrobras Transporte S.A. - (TRANSPETRO)	35
IV. TERMOBAHIA	40
V. TERMOMACAÉ	41
6. Conclusão	45

7. Introdução

Os trabalhadores da Petrobrás convivem com dois planos de cargos e carreira, o PCAC (Plano de Classificação e Avaliação de Cargos) implantado em 2007 e o PCR (Plano de Carreira e Remuneração). Isso levou a uma desorganização da carreira dos trabalhadores. Se de um lado, no PCAC já havia injustiças devido a forma de avaliação de desempenho e evolução na carreira, com o PCR, imposto pela direção da Petrobrás num período de grande avanço na privatização, a situação piorou.

O PCR aprofundou a “meritocracia” e deturpou o que seria de fato o mérito do trabalhador na sua relação do trabalho coletivo e individual; com a desculpa de indisponibilidade de recursos para promoção, generalizou a insatisfação, pois diversas carreiras ficaram estagnadas.

Para superar essas distorções contidas nos dois planos, em particular no PCR, os trabalhadores lutam por um Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários. Nos acordos coletivos de 2023-2025, tanto a Petrobrás Holding como suas subsidiárias, firmaram uma cláusula com o compromisso de realizar as discussões do Novo Plano: “A Companhia (Empresa) e o Sindicato se comprometem em formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces”.

Em parceria com o SINDIPETRO RJ, o ILAESE se propôs a contribuir com essa importante demanda dos trabalhadores. Com esse texto buscamos analisar os dois planos existentes, verificar a visão do movimento sindical e de outros personagens envolvidos na questão.

Esperamos que essa análise crítica sirva de contribuição para a construção de um Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários e que possa recuperar o orgulho dos petroleiros na construção da Petrobrás, empresa de caráter estratégico para a soberania nacional.

2. Planos de Cargos no Sistema Petrobrás

O plano de cargos no Sistema Petrobrás foi criado em 1969 e até 2005 passou por 4 revisões (1975, 1978, 1991 e 1998). As revisões, segundo a empresa, procuravam adequar os cargos às novas mudanças que tinham surgido no mercado e sobretudo porque a Petrobrás, como empresa integrada de energia, precisava incorporar novas e modernas atividades. No período anterior à 2007, o plano de cargos continha 41 carreiras e 77 cargos de nível médio e 56 carreiras e 168 cargos de nível superior, totalizando 97 carreiras e 245 cargos.

PCAC

O acordo coletivo de 2004-2005 entre a Petrobrás, a FUP e os sindicatos, firmou o compromisso de modificar o então PCAC (Plano de Classificação e Avaliação de Cargos). O plano foi concluído após a discussão com a Petrobrás e foi aprovado em assembleia de trabalhadores em Julho de 2007, sendo sua validade retroativa até 1 de janeiro de 2007. Nesse momento, o movimento sindical estava dividido e 5 sindicatos criaram uma frente nacional Petroleira devido a posição da FUP de aceitar a repactuação da Petros feita pela Petrobrás durante o 1º governo Lula.

Após muita discussão, a Petrobrás alterou sua posição em vários pontos durante a mobilização dos Petroleiros. Antes da aprovação final houve diferenças entre a FUP e os sindicatos independentes, diferenças essas que se repetiram durante o processo de readequação para o novo plano, que será relatado no próximo item. As discordâncias sobre o apoio ou não ao governo Lula, também vieram à tona. O movimento se dividiu entre aqueles que apoiavam o governo Lula (CUT e FUP) e aqueles que se colocaram independentes (FNP, Conlutas, Intersindical).

Em que pese as diferenças que houveram na categoria e no movimento sindical, o novo PCAC foi discutido e passou pelo crivo das assembleias de trabalhadores. Se por um lado foi um momento de crescimento econômico da Petrobrás, por outro consolidou a terceirização de vários setores da empresa. Veremos que a categoria avaliou positivamente o reconhecimento da elevação de nível por antiguidade, em valor monetário para os topados, e reparação parcial para os Petroleiros perseguidos durante os governos de FHC (1994-2002). Contudo, a avaliação de desempenho levou a insatisfações. Por fim, a terceirização se efetivou em alguns cargos.

PCR

Criado de forma unilateral pela direção da Petrobrás em 2018, o plano refletia outra conjuntura política. Era um momento concentrado de ataques às estatais, em particular a Petrobrás, com vendas de ativos, demissões massivas de efetivos e terceirizados.

A política da empresa foi avançar na meritocracia e colocar o suposto mérito no centro da disputa da consciência dos trabalhadores. A avaliação de desempenho individual ganhou força e a experiência e o saber adquirido pelo trabalhador durante anos na empresa ficaram em segundo plano. A progressão por antiguidade foi reduzida, trazendo dificuldades para chegar ao topo, as políticas para os topados foram extintas. Apareceu a possibilidade da mobilidade dentro da carreira com mesmo nível de escolaridade (nível médio e nível superior), tendo agora dois cargos amplos. Os cargos foram substituídos por ênfases, com possibilidade de migração entre elas.

A seguir aprofundaremos no histórico dos planos, nas reivindicações do movimento sindical, e traremos uma visão crítica aos planos atuais, em particular ao PCR, que é o Plano que foi implantado a partir de 2018.

3. O PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos

No Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) de 2004-2005, foi conquistada uma cláusula que compromete a Companhia a fazer uma nova revisão na estrutura de cargos e carreiras.

“Cláusula 125 – Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC: A Companhia se compromete a realizar estudo técnico sobre o atual Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC, no prazo de até 18 (dezoito) meses, a contar da assinatura do acordo, promovendo os ajustes que se fizerem necessários nos cargos e carreiras, considerando as descrições, que consistem nas atribuições, responsabilidades, requisitos básicos e específicos dos cargos, bem como análise dos pisos e tetos salariais e outras especificidades.

Parágrafo único – A Companhia se compromete a realizar, trimestralmente, um fórum corporativo com a FUP e Sindicatos, sobre os aspectos que envolvam a revisão a que se refere o caput desta cláusula”.

3.7 Histórico

Para construir este novo PCAC foi formado um grupo de trabalho do qual participavam representantes do RH, Exploração e Produção, Abastecimento, Gás e Energia, Internacional, Financeiro, Serviços e da FUP.

O plano de cargos foi definido como sendo “a estrutura de cargos e carreiras, a descrição, a avaliação e as faixas salariais dos cargos da companhia em seus diferentes grupos”, tendo aplicação no planejamento e na gestão do efetivo, na atração e na retenção de empregados, nos processos de recompensa, de evolução funcional e de desenvolvimento.

O modelo escolhido baseava-se na formação acadêmica - nível médio e nível superior – em que as diversas carreiras são organizadas por formação (engenheiro, psicólogo, médico, mecânico especializado, assistente técnico de administração, etc) e agrupadas pela natureza das atividades.

Um cargo era “caracterizado por um conjunto de atribuições da mesma natureza, mesmo nível de dificuldade de responsabilidade e mesmos pré-requisitos”. Enquanto uma carreira era definida como sendo “o conjunto de cargos de mesma natureza de atribuições, dispostos por níveis crescentes de dificuldades e responsabilidade das tarefas”.

Após o ACT de 2004-2005, há uma mobilização para construir o novo plano. A Federação Única dos Petroleiros-FUP e sindicatos passam a fazer exigências à Petrobrás para o novo plano de cargos e carreira. Em 2006, surge a FNP (Frente Nacional dos Petroleiros) como um agrupamento de sindicatos que se colaram nas trincheiras da independência de classe. A FNP rompe com a FUP devido ao apoio dessa federação com a repactuação da Petros durante o primeiro governo Lula.

Nos debates que antecederam a aprovação do PCAC, houveram diversas propostas de mudanças necessárias no Sistema Petrobrás, elencadas abaixo.

As propostas da FUP foram:

1. revisão da fusão das carreiras tanto do nível médio como superior;
2. criação da carreira única para a manutenção;
3. agrupamento das carreiras de nível superior de três para somente dois agrupamentos; nas carreiras de nível médio agrupar em dois níveis ao invés de quatro;
4. salário igual no final de carreira no nível médio semelhante ao que a companhia tinha proposto para o nível superior;
5. incorporação da periculosidade na tabela salarial;
6. criação de carreira nova para alguns cargos de nível superior que estavam fora do atual plano e consideração de curso profissionalizante para as carreiras para as quais não existe quantidade de escolas técnicas suficientes.

Os sindicatos independentes ligados a FNP (ainda como frente nacional) apresentaram suas reivindicações:

1. manutenção de concurso público para quem tem ensino médio não-profissionalizante;
2. fusão das profissões regulamentadas;
3. primeirização dos postos de trabalho e não extinção dos diversos cargos anunciados no PCAC;
4. retrocesso do número de níveis do pessoal de nível médio;
5. PCAC único para todo sistema Petrobras;
6. tabela única para operação e administração;
7. respeito aos conselhos de classe;
8. tabela salarial única para ativos e aposentados;
9. reposição das perdas salariais;
10. manutenção do nível 220 como piso da categoria;
11. internível de 5%;
12. avanço de nível automático, retroativo a 1994;
13. implantação do adicional de ajuste de mercado (AAM);
14. incorporação dos 30% da Vantagem Pessoal;
15. transparência nas funções gerenciais e na carreira em Y.

O grupo de estudos do PCAC definiu premissas para nortear a construção do Plano. Estas ideias iniciais levaram em conta as avaliações técnicas, as necessidades da empresa, e as expectativas dos empregados e das representações sindicais. Podemos observar que elas atendem, principalmente, aos interesses da empresa. Foram elas:

- Evolução do plano atual, incorporando novas necessidades frente à realidade atual e aos desafios propostos no Plano Estratégico 2015;
- Adequação do tamanho das carreiras à expectativa de permanência na companhia e aos mecanismos de mobilidade;
- Análise dos cargos e carreiras considerando o mercado e a importância para a companhia;
- Terceirização de atividades a serem definidas;

- Ser referência para planos de cargos de outras empresas do sistema;
- Minimização das reclamações trabalhistas afetas ao PCAC e observância às restrições legais;
- Atenção aos pleitos dos empregados, da FUP e dos sindicatos (5 sindicatos que não estavam ligados à FUP);
- Aderência a cultura da companhia;
- Observância dos custos de pessoal e minimização dos impactos na Petros.

O prazo inicial para apresentação do Novo PCAC era 2006, contudo, apenas em abril de 2007 a companhia o divulgou para todos os empregados sua proposta. Após reunião prévia com representantes sindicais (FUP e sindicatos), a Companhia mostrou as principais mudanças, quais sejam: novas tabelas salariais, comparações entre o plano vigente e exemplos de enquadramento. Em uma análise rápida podia-se ver que significaria uma redução do número de carreiras e cargos tanto no nível superior quanto no nível médio. E nas novas tabelas, as três carreiras de nível médio começavam e terminavam em cargos distintos, enquanto aquelas de nível superior começavam em cargos distintos mas igualavam na passagem de pleno para sênior.

A mobilização dos trabalhadores foi modificando a proposta original do novo PCAC. Embora nas negociações houvessem vários pontos que tinham avançado, existiam questões ainda a resolver como indicavam os sindicatos independentes. A FUP orientava aceitar a última proposta da Empresa, enquanto os sindicatos independentes indicavam a rejeição. A maioria da categoria aprovou em assembleia e depois os sindicatos restantes terminaram por aprovar a proposta. Destaca-se que a participação dos empregados novos nas assembleias realizadas pelo Sindipetro-RJ foi decisiva na aprovação da proposta. Em 17 de julho, doze sindicatos já tinham assinado o acordo do plano de cargos: Amazonas (Reman), Bahia, Ceará, Espírito Santo, Minas Gerais, Norte Fluminense, Pernambuco, Paraíba, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e Unificado de São Paulo. Ainda faltavam assinar os sindicatos PA/AM/MA/AM, SE-AL, SJC, LP e PR-SC. O Sindipetro Litoral Paulista foi o último sindicato a assinar a proposta.

3.2 Como ficou o novo PCAC

1. **Escolaridade:** aos empregados de nível médio a formação técnica passou a ser exigida. Para os que estavam trabalhando e possuíam apenas o nível médio, a empresa incentivaria a participação destes em programas de formação técnica. Exceção para Inspetor de segurança e flexibilidade para algumas carreiras como técnico de administração e controle.
2. O **Internível** passou a ser de 3,8%
3. A **tabela de salários** foi dividida em duas Colunas (A e B) correspondente às referências por nível. Um nível na horizontal correspondia a meio nível e o percentual de 1,9% de B em relação a A; na vertical o percentual de 3,8% de um nível na mesma coluna (internível).
4. Foi implantada as **categorias** (titulação) de Júnior, Pleno e Sênior.
5. Na **migração do plano** anterior para o novo PCAC todos os trabalhadores, de nível médio e superior, tiveram um ganho mínimo de 3%.
6. Os empregados de nível médio e nível superior que estavam com mais de 10 anos de experiência no cargo e que na **migração da nova tabela** estavam posicionados na categoria Júnior seriam enquadrados no primeiro nível da categoria Pleno, coluna A.
7. Os empregados de nível médio posicionados no último cargo da carreira e que tenham 3 cargos no plano anterior, passaram para a categoria sênior.
8. Empregados de nível médio posicionados no nível intermediário dos cargos entre Junior e Pleno, entre Pleno e Sênior, após a aplicação da regra geral de migração para o novo plano no primeiro nível coluna A do cargo imediatamente superior.

9. Para os empregados de nível superior, atualmente acima do novo piso salarial das novas carreiras, a titulação de Júnior, Pleno ou Sênior foi definida pela nova faixa salarial de cada cargo .

10. Mobilidade por Desempenho

10.1 Seria mantido a concessão de nível na vertical com base no desempenho (3,8%).

10.2 Estando posicionado no último nível de seu cargo da coluna, poderá ser concedido um nível na lateral (1,9%).

10.3 As promoções de nível médio e superior (JR=> Pleno=>Sênior) ocorrerão de acordo com um percentual de candidatos estabelecido anualmente pela companhia e necessariamente esses trabalhadores deveriam estar posicionados no último nível do seu cargo (coluna A ou B).

11. Mobilidade por Antiguidade (condição não ter sofrido suspensão nos últimos 12 meses)

11.1 Após o trabalhador permanecer por 18 meses no mesmo nível, passaria um nível lateral de A=> B ou na diagonal de B=>A (meio nível - 1,9%)

11.2 Para passar de Júnior para Pleno, a condição era a permanência do empregado por 36 meses no último nível da categoria.

12. **Topados** - Aqueles que estão no último nível da carreira na coluna B, se eleitos por avaliação de desempenho, concorrerão no processo anual de avaliação, a um valor monetário anualizado equivalente a um internível (3,8%).

13. **Abono** - Após assinatura do acordo, quem estava na Companhia em 1º de janeiro, recebeu um abono de 30% da remuneração.

14. Reposição de níveis - Reparação

14.1 Para os empregados que estavam na Petrobras em 01/01/2007, que participaram do movimento reivindicatório no governo FHC (1994- 2002) e que foram punidos com ausência ou pouco recebimento de níveis, houve uma reparação com as seguintes regras: aumento de 4 níveis para os que estavam na Petrobrás de 01/01/1995 e permaneceram até 01/01/2007; até 3 níveis para os que estavam na Petrobrás de 01/01/1997 e permaneceram até 01/01/2007; até 2 níveis para os que

estavam na Petrobrás de 01/01/1999 e permaneceram até 01/01/2007 e até 1 nível para os que estavam na Petrobrás de 01/01/2001 e permaneceram até 01/01/2007.

15. **Implantação do RMNR (REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME)** - foi implantada essa remuneração em 01/07/2007 a cada nível salarial e aos agrupamentos de cidades e definida conforme os valores da tabela.

Exemplo de migração de cargos no plano antigo para o Novo PCAC.

**PCAC - Enquadramento Funcional e Salarial -
Carreira de Apoio Administrativo - Ganho mínimo de 3%**

freq.		Atual		NOVA TABELA	
AUXILIAR TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO	0	216	835,12	433	1.191,87
	0	217	868,55	434	1.237,16
	0	218	903,34	435	1.284,17
	0	219	939,50	436	1.332,97
	19	220	977,11	437	1.383,63
	2	221	1.016,24	438	1.436,20
	9	222	1.056,93	439	1.490,78
	10	223	1.099,27	440	1.547,43
	8	224	1.143,25	441	1.606,23
	12	225	1.189,05	442	1.667,27
	17	226	1.236,64	443	1.730,62
	15	227	1.286,17	444	1.796,39
	21	228	1.337,66	445	1.864,65
	21	229	1.391,21	446	1.935,51
	29	230	1.446,96	447	2.009,06
	21	231	1.504,88	448	2.085,40
	36	232	1.565,14	449	2.164,65
	29	233	1.627,81	450	2.246,90
	50	234	1.692,99	451	2.332,29
	53	235	1.760,77	452	2.420,91
56	236	1.831,28	453	2.512,91	
94	237	1.904,62	454	2.608,40	
83	238	1.980,90	455	2.707,52	
45	239	2.060,21	456	2.810,40	
81	240	2.142,67	457	2.917,20	
165	241	2.228,47	458	3.028,05	
157	242	2.317,71	459	3.143,12	
140	243	2.410,54	460	3.262,50	
166	244	2.507,06	461	3.386,53	
118	245	2.607,44	462	3.515,22	
134	246	2.711,84	463	3.648,80	
123	247	2.820,41	464	3.787,45	
175	248	2.933,40	465	3.931,38	
146	249	3.050,83			
170	250	3.172,97			
164	251	3.300,04			
140	252	3.432,17			
871	253	3.569,60			

freq.		Atual	
0	216	835,12	42,72%
0	217	868,55	37,23%
0	218	903,34	31,94%
0	219	939,50	29,25%
19	220	977,11	24,28%
2	221	1.016,24	21,74%
9	222	1.056,93	17,05%
10	223	1.099,27	14,66%
8	224	1.143,25	10,25%
12	225	1.189,05	8,00%
17	226	1.236,64	5,80%
15	227	1.286,17	3,64%
21	228	1.337,66	3,44%
21	229	1.391,21	7,16%
29	230	1.446,96	3,03%
21	231	1.504,88	4,76%
36	232	1.565,14	4,56%
29	233	1.627,81	4,35%
50	234	1.692,99	4,15%
53	235	1.760,77	3,94%
56	236	1.831,28	3,74%
94	237	1.904,62	3,53%
83	238	1.980,90	3,33%
45	239	2.060,21	3,13%
81	240	2.142,67	4,86%
165	241	2.228,47	4,66%
157	242	2.317,71	4,45%
140	243	2.410,54	4,25%
166	244	2.507,06	4,04%
118	245	2.607,44	3,84%
134	246	2.711,84	7,57%
123	247	2.820,41	3,43%
175	248	2.933,40	3,23%
146	249	3.050,83	3,03%
170	250	3.172,97	4,76%
164	251	3.300,04	4,55%
140	252	3.432,17	4,35%
871	253	3.569,60	4,14%

Observe que no PCAC foi estabelecida a Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), que corresponde a um valor remuneratório mínimo garantido pela Companhia, vinculado ao nível da tabela salarial, regime de trabalho e a área correspondente à cidade (microrregião geográfica) de atuação, definido em tabela. Essa remuneração criou várias distorções.

A RMNR cria um conceito novo de remuneração, separando regimes em várias remunerações mínimas e reajustando-as de forma diferente do salário-base. Isso reduziu o ônus legal existente nas condições de trabalho em risco e/ou adverso, criando de fato vários tetos remuneratórios.

Uma das distorções foi o caso da periculosidade, onde muitos trabalhadores que correm risco de vida recebem valor inferior ao que rege a lei. Além disso, aposentados e pensionistas do Petros não repactuados foram prejudicados quando da implantação da RMNR pois a tabela de salários reajustada foi inferior em vários anos ao reajuste das tabelas do RMNR.

O PCAC dividiu opiniões na categoria na época. Há organizações sindicais, como a FUP, que defenderam o modelo do Novo PCAC. Outras, como a FNP, criticaram o Novo Plano afirmando que foi uma armadilha para os trabalhadores.

Quem avalia positivamente o PCAC, traz como principais pontos:

- Cargos bem definidos.
- Quem está no topo da carreira (topados) têm a possibilidade de ganhar um nível (se elegíveis por avaliação de desempenho) e direito a receber um valor monetário no valor de um internível (3,8%) não incorporado ao salário.
- Mobilidade por Antiguidade é automática no máximo a cada 18 meses com o direito de meio nível (Coluna de $A > B$, ou Diagonal de $B > A$).
- Beneficiou os trabalhadores com menores salários.
- Garantiu uma reparação, mesmo que parcial, aos trabalhadores que não receberam nível entre 1995 e 2002 por retaliação política.

3.3 Reivindicações para o PCAC que não foram contempladas

Podemos perceber que algumas demandas não foram atendidas pela direção da Petrobrás como:

- Manutenção de concurso público para quem tem ensino médio não-profissionalizante, a empresa obrigou ter o ensino técnico com algumas poucas exceções.
- Alguns cargos não foram contemplados na primeirização dos postos de trabalho, mesmo com recuo em um número reduzido de cargos. A proposta original da empresa era reduzir de 245 para 136 cargos e no final com cerca de 183 cargos.
- A Petrobrás não implantou o mesmo plano de cargos (Novo PCAC) para toda a Petrobrás no mesmo momento, embora posteriormente, subsidiárias como a Transpetro, BR Distribuidora e PBio tenham implantado o PCAC.
- As tabelas foram diferentes para operação e administração
- Os aposentados que não repactuaram foram prejudicados com a implantação da RMNR pois as tabelas dos salário base foram defasadas em relação a da RMNR
- Não se conseguiu o internível de 5% embora a proposta da Petrobrás inicial fosse inferior a 3%, ficando em 3,8%.

Avaliação de desempenho no PCAC

Com a aplicação do Novo PCAC, anos depois a FNP já denunciava distorções, mesmo considerando que o PCAC foi fruto de mobilização da categoria, afirmava que:

“Com grandes distorções e uma série de falhas nos mais diversos cargos, o PCAC se transformou em um grande engodo e fonte de enorme insatisfação entre os petroleiros – desde os mais novos até os mais antigos.” E completando: “... a FNP exige a revisão do PCAC sem nenhum retrocesso. Dentre as medidas reivindicadas, está o avanço de nível/aumento por mérito anual (de 12 em 12 meses), dando fim à anomalia do avanço da tabela salarial em ziguezague; a unificação dos pisos salariais de carreiras, pelo maior piso, inclusive o teto das carreiras de nível médio e superior, além da progressão automática de Júnior para Pleno após 10 anos; e de Pleno para Sênior após 20 anos.”

Houveram críticas quanto à inaplicabilidade do PCAC, já que quanto à progressão, muitos empregados ficaram sem receber níveis por anos.

Na verdade, um dos pontos-chaves para levar as distorções denunciadas pela FNP está na forma como foi introduzida a avaliação de desempenho, quer seja individual e vinculada a verba da empresa que não contemplava a todos. Embora nele tenha contido o critério da antiguidade, esse apontava como depois de 18 meses como meio nível, enquanto para evolução por avaliação de desempenho incentivava a elevação com um nível (3,8%), já apontado aqui o caminho da “meritocracia”.

4. Um olhar crítico ao PCR - Plano de Carreiras e Remuneração

O Plano de Carreiras e Remuneração - PCR é o plano de cargos oficialmente vigente na Petrobrás. Foi implantado em 2018, em substituição ao Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC). Atualmente, o PCR alcança mais de 89% dos empregados da Companhia. No entanto, conforme pesquisa realizada com os trabalhadores pelo Sindipetro RJ, 60% dos participantes disseram que aderiram ao PCR porque “sentiram medo de ficar isolados na empresa ou serem perseguidos”. As admissões de empregados ocorridas após 2018 são realizadas exclusivamente nesse plano.

O objetivo principal, dos gestores da empresa e do governo Bolsonaro, ao estabelecer o PCR foi aprofundar a privatização da Petrobrás. Este Plano criou 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.

A pedra basilar do PCR privatizador foi a suposta “meritocracia”. As avaliações na empresa passam a ser ainda mais baseadas em critérios subjetivos como critérios do tipo ‘inspira confiança’, ‘tem mentalidade estratégica’, ‘cultiva a inovação’, ‘tem coragem’, etc. aprofundou o processo em que a mobilidade é baseada na simpatia das gerências e não na evolução na carreira de forma automática 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 também o aprisionamento dentro de gerências, a sobrecarga de trabalho e a dificuldade de mobilidade interna. O plano estabelece a estrutura de cargos, ênfases e carreiras, com suas respectivas

descrições de atribuições e responsabilidades, requisitos de seus ocupantes, avaliações e respectivas faixas salariais. O PCR criou uma categoria - máster; estabeleceu apenas dois cargos: técnico e superior, com atribuição de ênfases na respectiva área de formação.

O plano reduz o número de carreiras específicas dentro da empresa, permitindo que empregados sejam transferidos para funções próximas às que ocupam. Atualmente, são 166 cargos na estrutura da empresa. Outro objetivo do Plano era inserir a meritocracia como a principal política de avaliação para promover empregados, uma política altamente excludente.

A direção da Petrobrás disse na época que “a Petrobras apresentou o Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) cujo objetivo é, dentre outros, o de favorecer a mobilidade funcional. A proposta é composta por 4 (quatro) fundamentos: Eixos de Atuação Profissional, Competências (Gerais e dos Eixos), Categorias e Cargos Amplos. Segundo a empresa, “Os empregados que aderirem ao PCR passarão a ter um novo regramento de progressão na carreira”.

4.1 As distorções no “aumento por mérito” e a matriz de priorização

O objetivo central da política de evolução na carreira com a implantação do PCR foi a “mobilidade” por avanço por mérito. O que vimos, pela pesquisa com os trabalhadores realizada pelo Sindipetro RJ e pelos dados fornecidos pela própria Petrobrás, essa política foi excludente, alcançou o objetivo de incentivar a concorrência entre os trabalhadores e portanto, a divisão da categoria petroleira. Acabou por “beneficiar” alguns em detrimento da maioria.

Para verificar essa política vamos abordar e analisar o que a direção da Petrobrás apregoou.

Em primeiro lugar a empresa afirmou que: “O reconhecimento é para quem merece” tendo a avaliação por mérito com métricas objetivas de avaliação. E que assim, garante critérios justos para evolução salarial, proporcionando o crescimento na carreira baseado no desempenho de cada um.

O programa de evolução na carreira é baseado em uma matriz de priorização onde considera os indicadores da performance de cada empregado medida pela sua nota no GD (Gerenciamento de Desempenho) e a posição do profissional na escala da tabela salarial. Ou seja, como os recursos disponibilizados pela empresa são insuficientes para promover todos os empregados, criou-se um critério para priorizar os contemplados, embora, como veremos, não quer dizer que aquele que alcança os critérios tenha avanço de nível ou promoção.

Assim, cada trabalhador tem uma nota de acordo com as metas atingidas, tendo peso de 80% da nota final (Performance) e as metas de competências com peso de 20% da nota final (Performance), as notas variam de 0 a 5. A tabela abaixo traz uma simulação em que um trabalhador da Petrobrás com as notas em GD Metas e GD Competências e a nota final chamada Performance.

GD Metas e GD Competências

GD-METAS		GD-COMPETÊNCIAS	PERFORMANCE			
NOTA	3,6	3,00	PERFORMANCE=	$3,6 \times 0,8 + 3 \times 0,2 =$	3,48	3,5

A nota de Performance desse trabalhador foi de 3,5. Com essa nota será verificado seu posicionamento na faixa para certificar as possibilidades de sua condição para concorrer a evolução na carreira.

Como exemplo ilustrativo, vamos verificar a seguir o posicionamento na faixa na tabela de dois trabalhadores com nível superior estando um na categoria Junior no nível 806 A e outro na categoria Pleno no nível 816 B.

Um trabalhador na categoria Junior no nível 806 A e outro na categoria Pleno no nível 816 B.

	Nível	REM. REF A	PF (%)	REM. REF B	PF (%)
Junior	806	R\$ 6.937,00	0%	R\$ 7.068,00	10%
	807	R\$ 7.201,00	21%	R\$ 7.337,00	32%
	808	R\$ 7.475,00	42%	R\$ 7.615,00	53%
	809	R\$ 7.759,00	65%	R\$ 7.905,00	76%
	810	R\$ 8.054,00	88%	R\$ 8.205,00	100%
Pleno	811	R\$ 8.360,00	0%	R\$ 8.517,00	7%
	812	R\$ 8.677,00	14%	R\$ 8.841,00	21%
	813	R\$ 9.007,00	28%	R\$ 9.177,00	36%
	814	R\$ 9.349,00	43%	R\$ 9.525,00	51%
	815	R\$ 9.705,00	59%	R\$ 9.887,00	67%
	816	R\$ 10.073,00	75%	R\$ 10.263,00	83%
	817	R\$ 10.456,00	91%	R\$ 10.653,00	100%

Vemos que o trabalhador Junior nível 806A está no posicionamento na faixa (PF) 0% e o trabalhador pleno que está na faixa 816 B está no posicionamento na Faixa (PF) em 83%. Como essa tabela verificamos que os trabalhadores com os níveis iniciais de sua categorias tem o PF com percentual menor e os que estão já nos níveis finais da faixa o PF maior.

Para verificar o posicionamento na faixa (PF) a fórmula utilizada é a seguinte:

$$\text{Posicionamento na Faixa (PF)} = \frac{\text{Remuneração empregado} - \text{Remuneração mínima da faixa}}{\text{Remuneração máxima da faixa} - \text{Remuneração mínima da faixa}}$$

No caso do trabalhador da categoria pleno de nível 816 B, temos:

Remuneração mínima da faixa de pleno (811A)= R\$8.360,00

Remuneração máxima da faixa (817 B)= R\$10.653,00

Remuneração do empregado (816B)= R\$10.653,00

Temos então:

$$PF = \frac{10.263,00 - 8.360,00}{10.653,00 - 8.360,00} = \frac{1.903,00}{2.293,00} = 0,83 = 83,00\%$$

Depois disto, verifica-se na Matriz de Priorização. Observe onde a empresa quer chegar com seu critério.

		ÍNDICE DE POSICIONAMENTO NA FAIXA SALARIAL (Sal. básico empregado - Min faixa) / (Max faixa - Min faixa)				
		MÁXIMO >80%	PONTO MÉDIO >=60 e <=80%	MÍNIMO >=35 e <60%	<35%	
PERFORMANCE	EXCEPCIONAL	4,6 a 5	ANALISAR POTENCIAL	ALTA	ALTA	ALTÍSSIMA
	ALVO	3,5 a 4,5	ANALISAR POTENCIAL	MÉDIA	MÉDIA	ALTA
		3 a 3,4	BAIXÍSSIMA	BAIXÍSSIMA	BAIXA	MÉDIA
	2,5 a 2,9			BAIXÍSSIMA	BAIXA	
	INFERIOR	0 a 2,4				

LEGENDA - PRIORIZAÇÃO RECOMENDADA

- Analisar potencial: quanto ao requerido para ser promovido à próxima categoria.
- Altíssima: performance excepcional em relação ao posicionamento salarial.
- Alta: performance diferenciada em relação ao posicionamento salarial.
- Média: performance pouco acima ou compatível com o posicionamento salarial.
- Baixa: concessão excepcional, e performance pouco abaixo do posicionamento salarial.
- Baixíssima: concessão excepcional, performance abaixo do esperado para o posicionamento salarial.
- Concessão de aumento mérito não permitido.

Do lado esquerdo na vertical temos os intervalos das notas de Performance e na horizontal os intervalos dos índices de posicionamento na faixa salarial (PF).

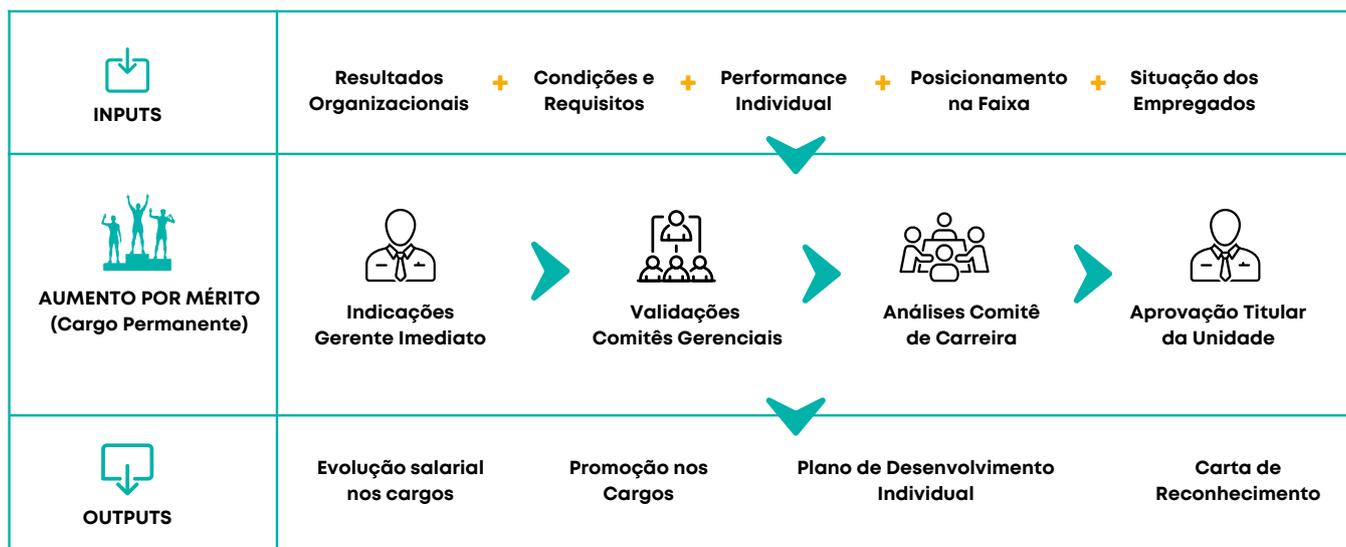
Podemos verificar que combinação da Performance (Baixíssima, Baixa, média, Alta, Altíssima) os trabalhadores que estão no posicionamento da Faixa Menor que 35% (< 35%) terão mais chances de concorrer com aqueles que estão na mesma Performance, e que está no posicionamento maior que 80% (>80%).

Peguemos o exemplo de dois trabalhadores do nível superior, conforme a simulação anterior, sendo o primeiro Júnior com nível 806 A e o outro pleno com nível em 816B, com a mesma nota de 3,5. O primeiro está no PF 0% portanto com a nota de performance 3,5, esta pessoa está posicionada na coluna primeira do lado direito e sua priorização é **Média**, que segundo a empresa (performance pouco acima ou compatível com o posicionamento salarial). Já o segundo, que está no PF em 83% e com a mesma nota de Performance 3,5 está na coluna >80% Máximo e terá a sua priorização como **Baixíssima** (Concessão excepcional e performance abaixo do esperado para o posicionamento na faixa). Esse último trabalhador terá pouquíssimas chances de receber avanço de nível ou promoção e se concorrer com o primeiro dificilmente terá condições.

O que a matriz de priorização tende a fazer é facilitar o avanço de nível a depender da nota de performance aos que estão no início da carreira de sua categoria, dificultando o avanço aos que estão no final da faixa. Isso faz afunilar a tabela salarial no meio do caminho e dificultando a mobilidade para mudança de categoria.

A Petrobrás faz propaganda de que o trabalho em equipe é essencial, mas o que é priorizado é o individual.

Mesmo que a pessoa tenha uma boa performance e seu posicionamento na faixa seja no início da carreira (<30%), ela não receberá nenhum nível ou promoção pois passará pelo funil (Gerente imediato=> Validação em comitê gerencias=> Comitê de carreira> Titular da unidade) sem a participação dos trabalhadores nessas decisões.



A distorção é tão grande que em 2022 no PCR, cerca de 54% que concorreram não receberam nenhum nível ou promoção. E dos contemplados 9.798 trabalhadores ganharam meio nível, enquanto 102 receberam 3 níveis.

Já no PCAC em 2022, segundo a empresa cerca de 3415 estavam em projeções segundo a empresa para receberem nível por avaliação de desempenho e 694 por antiguidade de 24 meses. Isso demonstra que a antiguidade (automático) do PCR é pior para os trabalhadores do que no PCAC. Para a avaliação por "mérito" podem receber essa mobilidade a cada 12 meses no PCR e em 18 e 24 meses no PCAC

4.2 Meritocracia: Mérito para Quem?

A lógica neoliberal para os planos de cargos e carreira dos trabalhadores é a defesa do trabalho individual, dos "melhores", dos "pouco talentos", numa lógica competitiva, que se aprofunda diante dos poucos recursos para avanço da carreira. Cabe ao gerente imediato o papel de decidir e em parte por critérios subjetivos, como na avaliação de competências. As avaliações trazem critérios como: Colabora, Comunica de forma eficiente, Garante responsabilização, Inspira Confiança, Formar equipes eficientes, mentalidade estratégica, Cultiva a inovação, incita resultados, Coragem e Otimiza processo de trabalhos. É por isso, que os trabalhadores comentam que tem que ser amigo do "rei" para receber promoção e avanço de nível.

Combinado com a falta de recursos, vem a política da “Curva Forçada”. Em 2019, segundo a lógica da implantação do PCR da chamada meritocracia, a Petrobrás anunciou a “Curva Forçada”. Veja a denúncia do Sindipetro do Litoral Paulista:

“Na prática, significa que os gerentes obrigatoriamente terão de enquadrar as pessoas em níveis seguindo um percentual pré-definido, mesmo que a realidade dos desempenhos seja completamente diferente disso! Em outras palavras, ainda que toda a equipe tenha excelente desempenho, 6% terão de ser compulsoriamente rotulados com “baixo desempenho”.”

A lógica será da seguinte forma: A intenção da Companhia é considerar as pessoas avaliadas abaixo de 90 como “baixo” desempenho. Isso gera um arrefecimento do ânimo e resistência do trabalhador contra o assédio e arbitrariedades. Decreta-se o fim das equipes de alta performance, na contramão da tão falada “produtividade, meritocracia e cultura de resultados”. A curva forçada é uma grande fonte de injustiças, justamente por forçar que os trabalhadores de uma empresa obedeçam a uma distribuição obrigatória de desempenho. Portanto, haverá diferenciação onde não necessariamente há diferenças de desempenho, elevando ainda, exponencialmente, a disputa e competição predatórias.

Resultado do desempenho	Percentual a ser enquadrado
Abaixo de 90%	6%
Entre os 90% e 99%	19%
Entre 100% e 104% (alvo)	45%
Entre 105% e 109%	15%
Entre 110% e 120%	15%

Outra prática “meritocrática” implantada em 2019 foi o PPP (Programa de Prêmio por Performance). O Sindipetro-RJ na época já denunciava que a gerência e a direção da empresa poderiam ganhar até mais de 100% do que um trabalhador com menor salário da empresa. Assim, a política das empresas de garantir altos salários e “prêmios” para cúpula é uma grande distorção. Só em 2023 cada diretor da empresa recebeu de PPP cerca de R\$1,3 milhões e o salário de R\$121 mil, não se justifica tamanha disparidade entre os trabalhadores e a cúpula da empresa

Em 2023, o PPP foi substituído pelo PRD (Programa Prêmio por Desempenho). A FNP reivindicou: “O fim do PPP com reversão do lucro para beneficiar o povo com aplicação na redução do preço dos combustíveis, investimentos no Sistema Petrobrás e pagamento de PLR nos limites dos 25% dos dividendos pagos aos acionistas”. Ainda durante as negociações de PLR, a Petrobrás criou o PRD, reconhecendo em mesa, inclusive, que parte do valor que deixou de ser utilizado para o pagamento de PLR foi usado neste Programa. Segundo o relatório da Petrobrás, o PRD será apenas para a diretoria executiva. Perguntamos: “essa política apenas para a cúpula da empresa” é correta, quando o que reina na avaliação de desempenho da empresa para os trabalhadores são as distorções?!

Apesar do desmonte da Petrobrás por parte dos governos, com privatização e terceirização de parte de sua mão de obra, ela ainda é a maior e mais importante empresa do Brasil. Isso se deve a dedicação dos trabalhadores e do trabalho em equipe. Tudo que ela produziu de riqueza e obtém resultados é devido a seu corpo de funcionários.

4.3 O PCR na visão do movimento sindical

O Plano de Cargos e Remuneração - PCR, implementado em 2018, durante o governo Temer, surgiu acompanhado da desaprovação de todas as entidades que se colocam à favor dos trabalhadores. O movimento sindical, sempre alertou a gestão da Petrobrás sobre as ilegalidades e as inconveniências da implantação unilateral de um plano de cargos sem a negociação coletiva. Não houve diálogo durante a elaboração do plano e na implantação do mesmo, se cometeu assédio moral chegando a dar crachás diferentes para quem migrasse para o PCR (sem identificação de cargo) e um abono restrito apenas aos que concordavam com a migração.

A Petrobrás argumentava que o objetivo do PCR era permitir a mobilidade de profissionais, facilitando sua alocação em diferentes áreas. Na verdade, o PCR chega em um momento de aprofundamento da privatização da Petrobrás, o objetivo era aproveitar pessoal que ficaria sem função após a venda de ativos em outras operações. Os cargos amplos permitiram a redução de custos, agora um número menor de funcionários produziria mais, assim, a Companhia não teria que realizar novos concursos públicos e conseqüentemente novas contratações.

Para implantação dessa mobilidade, foram criados os cargos amplos (Nível Médio e Superior) e os antigos cargos ou novos passam a ter “Ênfase”. No entanto, mesmo nessa mobilidade, não existe concurso interno. Os trabalhadores se inscrevem para a mudança de ênfase, mas o crivo final é do gerente do setor. A empresa não fornece nenhuma estrutura para que esse trabalhador mude de “ênfase”. Combinado com isso, e com a política do salve-se quem puder, colocava a “meritocracia como central” o individual sobre o coletivo, o gerente no poder da decisão e limitação de verbas jogando um contra o outro e criando muitas injustiças e adoecimento de trabalhadores. A mobilidade automática por antiguidade passa a ser limitada por 5 anos.

No regramento do Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) a empresa aponta que o objetivo é, dentre outros, o de **favorecer a mobilidade funcional**. A proposta é composta por 4 (quatro) fundamentos: Eixos de Atuação Profissional, Competências (Gerais e dos Eixos), Categorias e Cargos Amplos. Segundo a empresa, “Os em-

pregados que aderirem ao PCR passarão a ter um novo regramento de progressão na carreira”. Em entrevista a AEPET, publicada em agosto/2018, o advogado César Vergara¹ traz alguns apontamentos sobre o PCR. Para ele, o PCR é inconstitucional, pois **ferre o princípio do Concurso Público, ao impor a mobilidade entre cargos, o que é vedado pela legislação.**”

Para entidades do movimento sindical, o Plano de Cargos e Remuneração (PCR) **foi uma armadilha** que a direção da Petrobrás impôs aos trabalhadores em 2018 para garantir vultosos bônus às gerências e aos executivos da empresa. Implantado de forma unilateral e através de um processo repleto de ilegalidades denunciadas pelas entidades sindicais, o PCR foi literalmente “vendido” pelos gestores aos trabalhadores que aceitaram abrir mão do Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC), construído coletivamente pela categoria. “O PCR é mais uma ferramenta de cooptação que os gestores do Sistema Petrobrás criaram para comprar direitos coletivos, que foram duramente conquistados pela categoria. Em troca de um abono, os trabalhadores que caírem nessa armadilha estarão abrindo mão de uma das principais conquistas do PCAC, que é o avanço de nível por antiguidade a cada 24 meses. O PCR que está sendo imposto **umenta para 60 meses a progressão automática** e impõe **multifuncionalidade** que prejudica imensamente o trabalhador.”

Notas e comunicações de entidades sindicais de petroleiros **exigem o fim do PPP, que causa grandes distorções entre as carreiras, principalmente devido aos exorbitantes percentuais pagos à pequena casta de privilegiados do alto escalão da empresa**, gerando uma tremenda distorção em relação à maioria dos trabalhadores e trabalhadoras.

Sobre a forma de avaliação, as entidades apontam que muitos dos trabalhadores são preteridos por aqueles empregados que ficam mais próximos das gerências, os “amigos do rei”, na maioria dos processos em que se tenha mobilidade na carreira, seja por antiguidade ou desempenho. A Petrobrás não apresenta as avaliações dos empregados, para buscar, por exemplo, o direito à equiparação salarial.

Outras críticas do movimento sindical destacam que o PCR traz uma mudança

¹ Advogado trabalhista, civilista e previdenciarista (Previdência Complementar), atende os empregados ativos e aposentados petroleiros nos Estados do Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro.

de cultura sobre a relação de trabalho, uma vez que, os termos do contrato de trabalho envolvidos na migração para o PCR passam a ser objeto de negociação individual com a companhia. Esta política **põe em risco o equilíbrio de forças entre as representações dos empregados com a direção da Petrobras.**

Observações Críticas ao PCR

Passados 6 anos da implantação do PCR podemos dizer que a justa crítica do movimento sindical na época se confirmou. Hoje quando cerca de 89% dos trabalhadores efetivos da Petrobrás estão nesse plano não podemos dizer que foi simplesmente de pura e espontânea vontade. Primeiro porque na época de sua implantação a direção da Petrobrás, do governo Temer e depois de Bolsonaro, se utilizou de assédio moral, numa conjuntura de refluxo dos movimentos de base e de demissões massivas. Em segundo lugar, os novos contratados desde a implantação do plano (2018), representando em média 4000 trabalhadores, não tiveram a opção de aderirem ao PCAC, já que este plano está em extinção.

Se confirmaram as arbitrariedades dos “amigos do rei”, as falsas promessas e onde houve casos em que em um ano alguns poucos trabalhadores tiveram 3 níveis e a grande maioria não receberam sequer um, causando uma desorganização, mal estar e indignação diante das disparidades, nos critérios subjetivos de avaliação individual. Nas mudanças de ênfases, muitos foram preteridos e a empresa não ofereceu condições razoáveis para essas migrações. Por outro lado, os trabalhadores que resistiram e ficaram no PCAC, sofreram com discriminações e em muitos casos pouca mobilidade. Provando que essa prática “meritocrática” não promove o mérito coletivo da Petrobrás.

5. Planos de Cargos das subsidiárias no Sistema Petrobrás

O Sistema Petrobrás possui 11 subsidiárias:

- Araucária Nitrogenados S.A. (ANSA)
- Baixada Santista Energia S.A. (BSE)
- Petrobrás Biocombustível S.A.
- Petrobrás Transp. Bras. Gas. Bolívia-Brasil (TBG)
- Petrobras Com. Gás e En. Part. S.A. (PBEN-P)
- Petrobrás Logística de Exp. e Prod. S.A. (PB-LOG)
- Petrobras Transporte S.A. - (TRANSPETRO)
- Transpetro Bel 09 S.A. (TRANSBEL)
- Refinaria de Mucuripe S.A.
- Termobahia S.A.
- Termomacaé S.A.

A Araucária Nitrogenados S.A. (ANSA) que está em processo de reativação, por enquanto não possui empregados próprios. Também, sem empregados próprios constam as subsidiárias: Baixada Santista Energia S.A. (BSE), PEBEN-P, PB-LOG, TRANS-BEL e a Refinaria de Mucuripe.

1. Petrobrás Biocombustível S.A. (PBIO)

A PBIO é uma subsidiária integral da Petrobras, possuía, até 2022, cerca de 140 trabalhadores diretos e 322 trabalhadores prestadores de serviços. A última admissão de efetivos em concurso público foi em 2012. Estava em processo de privatização até 2023, o que foi suspenso pelo governo Lula, contudo, permanece no rol de privatização. Segundo o relatório de sustentabilidade/2022 a empresa adota critérios objetivos para avaliar o desempenho de dirigentes e funcionários. A progressão da Carreira se dá pelo avanço de nível e promoção e prêmio por desempenho superior.

O plano de cargos e salários (PCS) implantado foi o PCAC. No concurso de 2010 os cargos eram bem definidos: Engenheiro de Produção Júnior, Analista Ambiental Júnior, etc

A seguir tabela de salários recente do acordo coletivo (2023-2025).

Nível Médio			Nível Superior		
Nível	A	B	Nível	A	B
411	1.281,90	1.268,71	800	6.022,25	6.208,92
412	1.300,92	1.334,59	801	6.323,74	6.442,78
413	1.359,72	1.352,20	802	6.534,04	6.687,58
414	1.441,40	1.427,99	803	6.813,50	6.941,90
415	1.464,89	1.462,85	804	7.072,41	7.205,40
416	1.514,92	1.508,25	805	7.341,16	7.459,29
417	1.578,44	1.558,05	806	7.620,17	7.773,55
418	1.608,33	1.602,19	807	7.909,67	8.058,54
419	1.728,32	1.726,72	808	8.200,61	8.384,77
420	1.780,88	1.738,43	809	8.522,24	8.682,35
421	1.882,37	1.867,91	810	8.846,08	9.012,57
422	2.017,02	1.986,81	811	9.153,74	9.306,15
423	2.046,34	2.087,63	812	9.531,18	9.710,57
424	2.097,34	2.087,63	813	9.843,31	10.054,67
425	2.167,22	2.241,48	814	10.059,96	10.367,11
426	2.202,80	2.342,01	815	10.664,53	10.880,00
427	2.291,83	2.336,11	816	10.959,34	11.209,83
428	2.379,88	2.423,65	817	11.278,45	11.727,22
429	2.546,23	2.516,98	818	11.921,40	12.145,84
430	2.563,33	2.611,35	819	12.363,13	12.512,52
431	2.653,78	2.706,30	820	12.831,34	12.930,72
432	2.688,54	2.810,04	821	13.332,43	13.583,72
433	2.957,84	3.003,07	822	13.821,44	14.067,37
434	3.081,73	3.120,81	823	14.365,35	14.695,83
435	3.208,10	3.300,48	824	14.911,27	15.171,13
436	3.366,18	3.398,02	825	15.417,89	15.701,25
437	3.435,06	3.492,29	826	16.080,08	16.308,39
438	3.558,49	3.632,42	827	16.617,88	16.998,31
439	3.712,63	3.763,69	828	17.238,40	17.536,30
440	3.724,23	3.822,87	829	17.968,98	18.308,21
441	3.868,63	3.962,02	830	18.350,84	19.047,53
442	4.010,19	4.086,08	831	19.359,56	19.723,89
443	4.121,10	4.231,28	832	20.096,21	20.473,41
444	4.256,55	4.365,93			
445	4.410,79	4.506,68			
446	4.586,32	4.682,86			
447	4.754,33	4.846,40			
448	4.865,32	4.992,95			
449	4.996,12	5.137,93			
450	5.015,30	5.118,33			
451	5.226,64	5.322,54			
452	5.606,39	5.715,12			
453	5.960,70	6.043,34			
454	6.273,88	6.321,93			
455	6.585,29	6.637,68			
456	6.871,04	6.894,62			
457	7.016,52	7.148,87			
458	7.253,89	7.382,67			
459	7.484,77	7.612,36			
460	7.847,30	7.906,30			
461	8.005,87	8.058,05			
462	8.252,71	8.401,54			
463	8.756,27	8.841,19			
464	9.056,27	9.213,65			
465	9.185,33	10.030,06			
466	9.614,53	10.674,54			
467	10.787,46	10.787,61			
468	11.347,46	11.608,91			

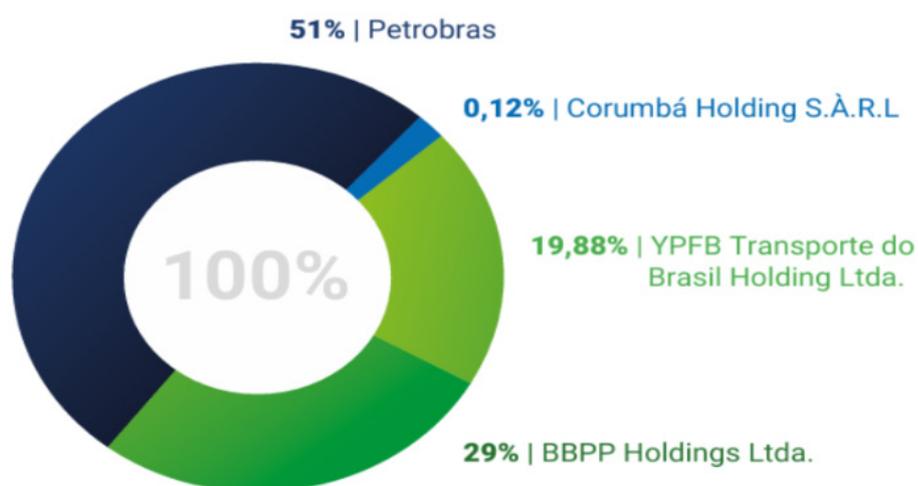
No acordo coletivo 2023-2025, a cláusula 93 diz: “Comissão sobre Plano de Cargos: a Companhia e as entidades sindicais se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces”.

Também segundo o relatório de sustentabilidade/ 2022, a remuneração variável chamada de Prêmio por Performance é separada em dois programas, alinhados entre si, não estando os Conselheiros Fiscais abrangidos por nenhum deles. Os prêmios de performance incluem os resultados de nossas principais métricas: Taxa de retorno do patrimônio, EBITDA, Spread, Eficiência Operacional, IGEEr e VAZO.

// Transportadora Brasileira Gasoduto Bolívia-Brasil TBG

A TBG é uma empresa de sociedade anônima de capital fechado, sendo que a Petrobrás possui cerca de 51% de suas ações. A Corumbá Holding possui 100% das ações da BBPP Holdings e Fluxus possui 100% da Corumbá. Ou seja, a Fluxus controlava em 2023 quase 30% das ações da empresa que foi comprada pelos empresários Joesley e Wesley Batista. Ela possuía apenas 302 empregados diretos em 2023 e realizou concurso público.

Estrutura Societária



Em 2012, no concurso público, seguia o modelo dos cargos bem definidos, como no PCAC. Podemos observar os cargos no edital da época apresentado no quadro a seguir.

Processo Seletivo Público GERH-01/2012

CÓD	CARGO	NÚMERO DE VAGAS	POLO	LOCALIDADES	NÚMERO DE CONVOCADOS	NÚMERO DE ADMITIDOS
101	ADMINISTRADOR JUNIOR	2	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	3	3
102	ENGENHEIRO DE DUTOS JUNIOR, INSTRUMENTAÇÃO E AUTOMAÇÃO	1	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	1	1
103	ENGENHEIRO DE DUTOS JUNIOR, PROJETOS E OBRAS - CIVIL	2	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	4	2
104	ENGENHEIRO DE DUTOS JUNIOR, PROJETOS E OBRAS - PLANEJAMENTO	1	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	3	2
105	CONTADOR JUNIOR	1	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	1	1
106	ECONOMISTA JUNIOR	2	Nacional	Rio de Janeiro, Campinas, Campo Grande e Florianópolis	2	2
201	TÉCNICO DE DUTOS JUNIOR, EQUIPAMENTOS	1	Região 1 (Norte)	Corumbá, Miranda, Anastácio, Campo Grande, Ribas do Rio Pardo, Três Lagoas, Mirandópolis, Iacanga, São Carlos, Hortolândia, Guararema, Paulínia	1	1
202	TÉCNICO DE DUTOS JUNIOR, EQUIPAMENTOS	1	Região 2 (Sul)	Campinas, Capão Bonito, Itapeva, Araucária, Biguaçu, Siderópolis, Canoas e Florianópolis	1	1
203	TÉCNICO DE DUTOS JUNIOR, INSTRUMENTAÇÃO E AUTOMAÇÃO	1	Região 2 (Sul)	Campinas, Capão Bonito, Itapeva, Araucária, Biguaçu, Siderópolis, Canoas e Florianópolis	3	2
204	TÉCNICO DE DUTOS JUNIOR, INTEGRIDADE DE DUTOS	1	Região 1 (Norte)	Corumbá, Miranda, Anastácio, Campo Grande, Ribas do Rio Pardo, Três Lagoas, Mirandópolis, Iacanga, São Carlos, Hortolândia, Guararema, Paulínia	1	1
205	TÉCNICO DE DUTOS JUNIOR, INTEGRIDADE DE DUTOS	1	Região 2 (Sul)	Campinas, Capão Bonito, Itapeva, Araucária, Biguaçu, Siderópolis, Canoas e Florianópolis	1	1
TOTAL		14		TOTAL	21	17

Em 2018, a empresa já havia aplicado o 3º ciclo de avaliação de desempenho 360 graus para analisar o desempenho global de seus empregados em seus diferentes níveis de interação.

Em 2019 foi implantado o novo Plano de Cargos e Salários (PCS), adotando modelo semelhante ao PCR, que permite cargo amplo. Segundo a empresa: “visa proporcionar maior mobilidade de carreira e um processo de avaliação funcional meritocrático em linha com o Plano Estratégico da Companhia”. Este plano de cargos segue o modelo do PCR contendo ênfases, como Analista (Nível superior) e Técnico (Nível médio), porém mantém alguns cargos ainda diferenciados como Engenheiro e Técnico de Segurança.

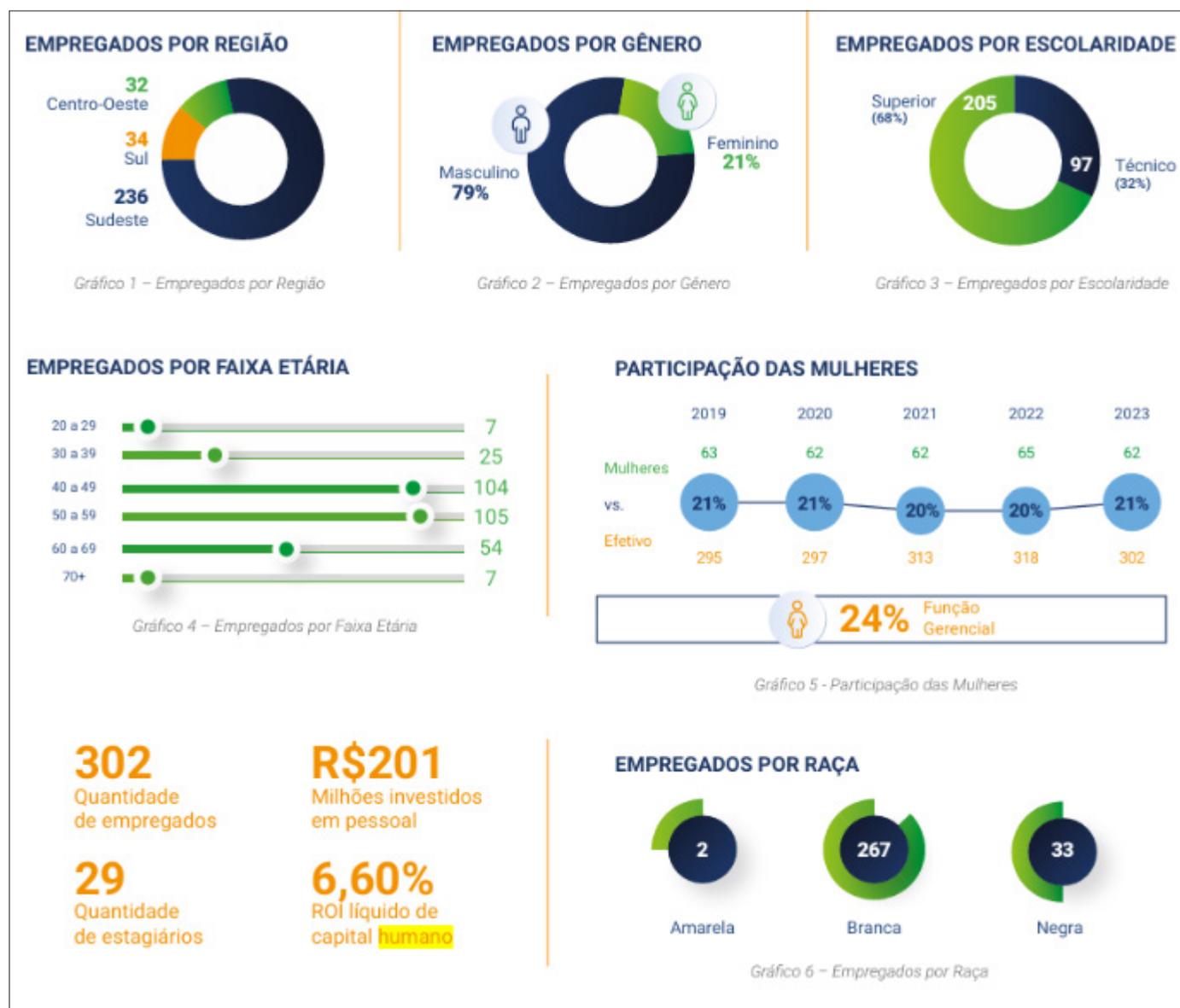
Em 2020, foi utilizada na empresa a política de contratação precária de empregados por prazo determinado.

No concurso público do ano de 2023, para a contratação de 59 trabalhadores, a política de cargos amplos aparece concretizada, conforme a tabela abaixo.

Anexo I - Quadro de cargos, ênfases, polos de trabalho, vagas e cadastro de reserva

CARGO/ÊNFASE	POLO	VAGAS				CADASTRO DE RESERVA			
		AC	Negros	PcD	Total	AC	Negros	PcD	Total
Cargo 1: Analista Júnior – Ênfase: Auditoria e Compliance	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 2: Analista Júnior – Ênfase: Contábil	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 3: Analista Júnior – Ênfase: Comercialização	Área 1	2	*	1	3	8	1	4	13
Cargo 4: Analista Júnior – Ênfase: Desenvolvimento de Software	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 5: Analista Júnior – Ênfase: Gestão	Área 2	3	1	2	6	12	4	8	24
Cargo 6: Analista Júnior – Ênfase: Gestão, Comunicação	Área 2	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 7: Analista Júnior – Ênfase: Gestão, Meio Ambiente	Área 2	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 8: Analista Júnior – Ênfase: Jurídico	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 9: Engenheiro de Segurança Júnior	Área 2	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 10: Engenheiro Júnior – Ênfase: Projetos e Obras	Área 2	3	1	*	4	12	4	1	17
Cargo 11: Engenheiro Júnior – Ênfase: Projetos e Obras, Civil	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 12: Engenheiro Júnior – Ênfase: Projetos e Obras, Elétrica	Área 1	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 13: Engenheiro Júnior – Ênfase: Inspeção	Área 3	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 14: Engenheiro Júnior – Ênfase: Integridade de Dutos	Área 3	2	*	*	2	8	1	1	10
Cargo 15: Engenheiro Júnior – Ênfase: Manutenção	Área 3	2	*	*	2	8	1	1	10
Cargo 16: Engenheiro Júnior – Ênfase: Manutenção, Mecânica	Área 2	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 17: Engenheiro Júnior – Ênfase: Operações	Área 1	2	*	*	2	8	1	1	10
Cargo 18: Técnico de Segurança Júnior	Área 4	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 19: Técnico Júnior – Ênfase: Gasoduto, Construção e Montagem	Área 3	2	*	*	2	8	1	1	10
Cargo 20: Técnico Júnior – Ênfase: Gasoduto, Inspeção	Área 3	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 21: Técnico Júnior – Ênfase: Gasoduto, Instrumentação e Automação	Área 6	2	*	*	2	8	1	1	10
	Área 7	1	*	*	1	4	1	1	6
	Área 8	1	*	*	1	4	1	1	6
	Área 9	1	*	*	1	4	1	1	6
	Área 10	1	*	*	1	4	1	1	6
Cargo 22: Técnico Júnior – Ênfase: Gasoduto, Integridade de Dutos	Área 4	1	*	*	1	4	1	1	6
	Área 5	2	*	*	2	8	1	1	10
	Área 11	1	*	*	1	4	1	1	6

No seu relatório integrado de 2023, a TBG divulga o perfil de seus trabalhadores conforme abaixo.



No acordo coletivo 2023-2025, temos a Cláusula 89 onde diz: “ Comissão sobre Plano de Cargos - A Companhia e as entidades sindicais se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces”.

A seguir a tabela salarial recente da TBG .

Os Planos de Cargos do Sistema Petrobrás

Um olhar crítico para o PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos e o PCR - Plano de Carreiras e Remuneração

TABELA SALARIAL - TBG
Vigência 01/09/2023 a 31/08/2024

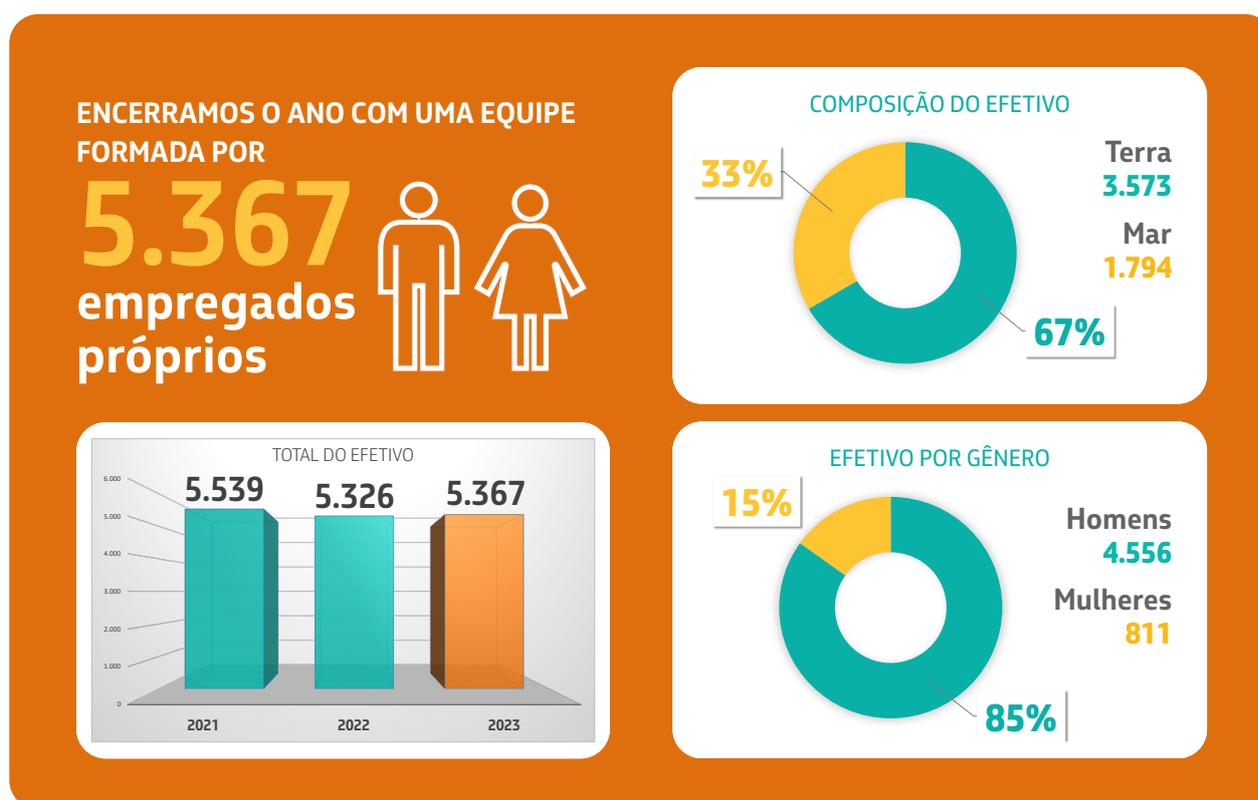
Nível Superior		
NÍVEL	A	B
800	6.308,67	6.427,42
801	6.548,38	6.671,66
802	6.797,21	6.925,15
803	7.055,21	7.188,29
804	7.323,56	7.461,49
805	7.601,96	7.744,99
806	7.890,85	8.039,43
807	8.190,65	8.344,92
808	8.501,85	8.661,90
809	8.826,29	8.989,67
810	9.160,33	9.332,73
811	9.506,79	9.687,33
812	9.862,34	10.055,53
813	10.234,78	10.437,53
814	10.624,94	10.834,69
815	11.034,03	11.248,93
816	11.462,91	11.681,88
817	11.913,38	12.134,58
818	12.387,94	12.609,30
819	12.886,04	13.106,36
820	13.410,08	13.628,55
821	13.961,44	14.177,82
822	14.542,17	14.756,60
823	15.154,60	15.366,51
824	15.800,18	16.009,82
825	16.481,98	16.688,81
826	17.196,38	17.406,36
827	17.948,90	18.164,51
828	18.742,16	18.965,67
829	19.580,09	19.812,58
830	20.472,68	20.706,57
831	20.809,06	20.424,56
832	20.809,06	21.200,70

Nível Médio		
NÍVEL	A	B
411	1.306,79	1.331,38
412	1.345,45	1.382,00
413	1.406,02	1.434,46
414	1.461,07	1.482,00
415	1.510,53	1.554,89
416	1.574,70	1.604,29
417	1.647,01	1.665,28
418	1.683,08	1.734,85
419	1.786,13	1.792,58
420	1.824,86	1.866,77
421	1.899,64	1.932,69
422	1.964,47	2.008,64
423	2.044,34	2.082,93
424	2.122,14	2.162,11
425	2.202,79	2.244,21
426	2.286,47	2.292,59
427	2.373,40	2.410,69
428	2.463,00	2.506,93
429	2.554,36	2.704,39
430	2.655,34	2.783,70
431	2.759,81	2.907,29
432	2.865,34	3.023,21
433	2.968,58	3.132,47
434	3.081,35	3.244,81
435	3.206,16	3.369,24
436	3.332,05	3.511,53
437	3.446,23	3.647,23
438	3.571,73	3.811,93
439	3.710,07	3.962,99
440	3.855,46	4.075,22
441	4.006,65	4.230,38
442	4.132,65	4.391,83
443	4.310,47	4.530,55
444	4.434,22	4.681,28
445	4.564,24	4.731,59
446	4.684,63	4.971,51
447	4.815,06	5.105,13
448	4.994,93	5.291,86
449	5.191,48	5.479,99
450	5.391,83	5.719,73
451	5.609,75	5.935,41
452	5.826,98	6.137,36
453	6.098,05	6.278,35
454	6.323,66	6.486,63
455	6.548,63	6.737,32
456	6.798,83	7.131,66
457	7.264,84	7.402,32
458	7.567,55	7.639,93
459	7.891,38	7.923,90
460	8.126,06	8.279,50
461	8.469,80	8.590,22
462	8.698,45	9.261,15
463	9.038,94	9.599,76
464	9.383,08	9.862,07
465	9.855,04	10.127,95
466	10.156,99	10.475,28
467	10.593,90	10.746,27
468	11.095,26	11.187,26
469	11.651,35	11.567,34
470	11.799,22	12.081,30

///. Petrobras Transporte S.A. - (TRANSPETRO)

A Transpetro S.A. é uma subsidiária controlada 100% pela Petrobrás, possuía em 2023 cerca de 5367 funcionários.

A seguir o perfil dos seus trabalhadores em 2023 divulgado pela empresa.



A empresa possui, portanto, empregados que trabalham na terra e no mar.

Os empregados marítimos - condutores de máquinas, bombeadores (BBD) e mecânicos (MEC) - são representados pelo SICOMAM, os contramestres-CTR são representados pelos SINDMESTRES e os lotados nas embarcações utilizadas nos tráfegos de longo curso, de cabotagem, cisterna, FSO, DP, rebocadores offshore e oleiros são representados pela FNTTAA.

Os trabalhadores terrestres possuem os planos de cargos PCAC e PCR. Em 2023

Os Planos de Cargos do Sistema Petrobrás

Um olhar crítico para o PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos e o PCR - Plano de Carreiras e Remuneração

reclamavam que: “A Petrobras não contemplou em ACT a questão da evolução no Plano de Cargos e Salários – pleito defendido pela representação sindical para possibilitar a progressão dos marítimos que se encontram topados nos níveis salariais mais elevados ou estagnados devido à necessidade da mudança de categoria marítima.”

A seguir tabela de salários em 2023.

TABELA DE SOLDADAS
Vigência 01/11/2023 A 31/10/2024

Categoria	Nível Salarial	Soldada Básica 2023	Categoria	Nível Salarial	Soldada Básica 2023
1ON	1,00	6.517,89	ELT	1,00	3.569,14
1ON	2,00	6.746,01	ELT	2,00	3.694,06
1ON	3,00	6.982,12	ELT	3,00	3.823,35
1ON	4,00	7.226,49	ELT	4,00	3.957,16
1ON	5,00	7.479,42	ASD	1,00	3.569,13
1ON	6,00	7.741,20	ASD	2,00	3.694,06
1ON	7,00	8.012,15	ASD	3,00	3.823,34
2ON	1,00	5.482,35	MNM	1,00	2.293,83
2ON	2,00	5.674,23	MNM	2,00	2.374,11
2ON	3,00	5.872,83	MNM	3,00	2.457,21
2ON	4,00	6.078,39	MNM	4,00	2.543,22
CCB	1,00	10.320,86	MOM	1,00	1.958,08
CCB	2,00	10.682,09	MOM	2,00	2.026,61
CCB	3,00	11.055,96	MOM	3,00	2.097,54
CCB	4,00	11.442,93	MOM	4,00	2.182,00
CCB	5,00	11.842,09	CZ	1,00	2.293,83
CLC	1,00	12.002,93	CZ	2,00	2.374,11
CLC	2,00	12.242,76	CZ	3,00	2.543,22
CLC	3,00	12.487,88	TA	1,00	2.374,11
CLC	4,00	12.738,02	TA	2,00	2.457,21
CLC	5,00	13.329,02	TA	3,00	2.543,22
1OM	1,00	6.517,89	TA	4,00	2.293,83
1OM	2,00	6.746,01	MNC	1,00	2.374,11
1OM	3,00	6.982,12	MNC	2,00	2.457,21
1OM	4,00	7.226,49	MNC	3,00	2.543,22
1OM	5,00	7.479,42	MOC	1,00	1.958,08
2OM	1,00	5.482,35	MOC	2,00	2.026,61
2OM	2,00	5.674,23	MOC	3,00	2.097,54
2OM	3,00	5.872,83	MOC	4,00	2.182,00
2OM	4,00	6.078,39			
OSM	1,00	10.320,86			
OSM	2,00	10.682,09			
OSM	3,00	11.055,96			
OSM	4,00	11.442,93			

O plano de cargos da Transpetro, que abrange os trabalhadores terrestres, seguiu o mesmo processo da Petrobrás Holding. Após a implantação na Holding em 2007 do novo PCAC logo depois foi implantado o PCAC na Transpetro em 2008. Quando o PCR foi implantado em 2018 na Petrobrás Holding, ainda no mesmo ano foi introduzido na Transpetro.

A seguir o edital do concurso em 2023 com o cargo de nível médio e as ênfases.

**PETROBRAS TRANSPORTE S.A - TRANSPETRO
TRANSPETRO/PSP/TERRA/NÍVEL MÉDIO/2023.1**

**Quadro de ênfases polo de trabalho, vagas e cadastro de reserva
Cargo: Profissional TRANSPETRO de nível médio - júnior**

ÊNFASE	POLO DE TRABALHO	VAGAS				CADASTRO DE RESERVA			
		AC	CN	PCD	TOTAL	AC	CN	PCD	TOTAL
ÊNFASE 1: AMBIENTAL	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
	MINAS GERAIS	1	*	*	1	5	1	1	7
	PARÁ	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 2: DUTOS E TERMINAIS	RIO DE JANEIRO	2	*	*	2	9	3	2	14
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	3	1	1	5	24	7	4	35
ÊNFASE 3: FAIXA DE DUTOS	GOIÁS	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 4: INFORMÁTICA	SÃO PAULO	2	*	*	2	9	3	2	14
	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 5: INSPEÇÃO DE EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES	ESPÍRITO SANTO	1	*	*	1	5	1	1	7
	GOIÁS	1	*	*	1	5	1	1	7
	PERNAMBUCO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	2	1	*	3	14	4	3	21
ÊNFASE 6: MANUTENÇÃO - ELÉTRICA	MARANHÃO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	2	1	*	3	14	4	3	21
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	2	*	*	2	9	3	2	14
ÊNFASE 7: MANUTENÇÃO - ELETRÔNICA	AMAZONAS	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 8: MANUTENÇÃO - INSTRUMENTAÇÃO	PERNAMBUCO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 9: MANUTENÇÃO - MECÂNICA	MARANHÃO	1	*	*	1	5	1	1	7
	PARÁ	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	3	1	*	4	19	6	3	28
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	4	1	1	6	29	8	5	42
ÊNFASE 10: PROJETO, CONSTRUÇÃO E MONTAGEM - EDIFICAÇÕES	MARANHÃO	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	2	*	*	2	9	3	2	14
ÊNFASE 11: PROJETO, CONSTRUÇÃO E MONTAGEM - MECÂNICA	PERNAMBUCO	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 12: QUÍMICA DO PETRÓLEO	SÃO PAULO	1	*	*	1	5	1	1	7
ÊNFASE 13: SEGURANÇA	MARANHÃO	1	*	*	1	5	1	1	7
	MINAS GERAIS	1	*	*	1	5	1	1	7
	RIO DE JANEIRO	2	1	*	3	14	4	3	21
	RIO GRANDE DO SUL	1	*	*	1	5	1	1	7
	SÃO PAULO	2	*	*	2	9	3	2	14

No acordo coletivo de 2023-2025, também ficou acertado de formar comissão para discussão dos planos de cargos, como vimos na cláusula 97ª: “Comissão sobre Plano de Cargos, a Transpetro participará com a Petrobras e as entidades sindicais da comissão a ser formada após a assinatura do ACT 2023-2025, com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces.”

A seguir tabela salarial com vigência até 30 de agosto de 2024, dos trabalhadores terrestres da Transpetro.

**Tabela Salarial
EMPREGADOS QUADRO DE TERRA**

NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO		NÍVEL	SALÁRIO BÁSICO	
	A	B		A	B
320	2.463,30	2.509,69	260	7.890,81	8.039,34
321	2.557,16	2.605,33	261	8.190,65	8.344,80
322	2.654,34	2.704,29	262	8.501,85	8.661,92
323	2.755,22	2.807,05	263	8.824,98	8.991,07
324	2.859,94	2.913,77	264	9.160,33	9.332,73
325	2.968,58	3.024,41	265	9.508,39	9.687,33
326	3.081,36	3.139,42	266	9.869,75	10.055,53
327	3.198,46	3.258,69	267	10.244,78	10.437,59
328	3.320,05	3.382,52	268	10.634,09	10.834,23
329	3.446,23	3.511,03	269	11.037,19	11.245,88
330	3.577,13	3.644,45	270	11.457,63	11.673,30
331	3.713,07	3.782,99	271	11.892,99	12.116,89
332	3.854,16	3.926,70	272	12.344,92	12.577,30
333	4.000,65	4.075,91	273	12.814,04	13.055,27
334	4.152,65	4.230,83	274	13.301,04	13.551,30
335	4.310,47	4.391,58	275	13.806,63	14.066,72
336	4.474,24	4.558,47	276	14.331,07	14.502,56
337	4.644,24	4.731,69	277	14.875,67	14.959,02
338	4.820,75	4.911,51	278	15.440,97	15.436,01
339	5.003,98	5.099,04	279	16.027,73	15.935,62
340	5.194,09	5.291,86	280	16.636,08	16.457,26
341	5.391,48	5.492,99	281	17.266,98	17.002,86
342	5.596,35	5.701,73	282	17.921,27	17.572,60
343	5.809,35	5.918,36	283	18.606,36	18.166,91
344	6.029,75	6.143,26	284	19.313,39	18.787,38
345	6.258,88	6.376,73	285	20.047,28	19.433,54
346	6.496,73	6.619,03	286	20.809,06	20.107,70
347	6.743,63	6.870,53			
348	6.999,84	7.131,62			
349	7.265,84	7.402,62			
350	7.541,58	7.683,93			
351	7.826,86	7.975,92			
352	8.126,06	8.292,60			
353	8.434,83	8.593,67			
354	8.755,35	8.920,17			
355	9.088,04	9.259,15			
356	9.433,42	9.610,97			
357	9.791,89	9.976,16			
358	10.163,99	10.355,28			
359	10.550,24	10.748,77			
360	10.951,15	11.157,26			
361	11.367,25	11.581,23			
362	11.799,22	12.021,30			

IV. TERMOBAHIA

A Termobahia é uma empresa controlada pela Petrobrás que possui 98,85% de suas ações. Possuía em 2022, cerca de 42 empregados. Possui um plano de cargos e salários (PCS). No concurso público de 2012 vemos os cargos bem definidos. Abaixo o quadro de cargos do edital do concurso de 2012.

TERMOBAHIA S.A PSP. RH-1/2012

Quadro de cargos, vagas, localidade de trabalho e cidade de provas

CARGOS	VAGAS	LOCALIDADE DE TRABALHO	CIDADE DE PROVAS
Técnico(a) de Administração e Controle Júnior	3	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Contabilidade Júnior	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Inspeção de Equipamentos e Instalações Júnior	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Instrumentação Júnior	4	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Manutenção Júnior - Elétrica	5	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Manutenção Júnior - Mecânica	5	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Operação Júnior	18	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Segurança Júnior	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Técnico(a) de Suprimentos de Bens e Serviços Júnior	4	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
TOTAL DE NÍVEL MÉDIO	42		
Engenheiro(a) de Segurança Júnior	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Engenheiro(a) de Termelétrica Júnior - Elétrica	2	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Engenheiro(a) de Termelétrica Júnior - Eletrônica	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
Engenheiro(a) de Termelétrica Júnior - Mecânica	1	São Francisco do Conde - BA	Salvador - BA
TOTAL DE NÍVEL MÉDIO	5		

Os Planos de Cargos do Sistema Petrobrás

Um olhar crítico para o PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos e o PCR - Plano de Carreiras e Remuneração

No acordo coletivo 2023-2025, a cláusula 92 prevê: “Comissão sobre Plano de Cargos - A Empresa e o Sindicato se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces”.

A seguir a tabela salarial vigente do acordo coletivo 2023 -2025.

Tabela Salarial

Vigência: 01/09/2023 a 31/08/2024

NÍVEL	NÍVEL MÉDIO		NÍVEL	NÍVEL MÉDIO	
	A	B		A	B
5	2.799,63	2.852,32	60	7.441,61	7.581,67
6	2.906,00	2.960,74	61	7.724,43	7.869,75
7	3.016,41	3.073,18	62	8.017,91	8.168,83
8	3.131,05	3.189,98	63	8.322,60	8.479,26
9	3.250,03	3.311,20	64	8.638,84	8.801,44
10	3.373,52	3.436,99	65	8.967,15	9.135,86
11	3.501,72	3.567,65	66	9.307,91	9.483,05
12	3.634,80	3.703,21	67	9.651,58	9.843,40
13	3.772,92	3.843,91	68	10.028,71	10.217,47
14	3.916,27	3.989,99	69	10.409,83	10.605,76
15	4.065,06	4.141,60	70	10.805,39	11.008,78
16	4.219,58	4.298,97	71	11.215,98	11.427,07
17	4.379,92	4.462,37	72	11.642,22	11.861,31
18	4.546,38	4.631,91	73	12.084,60	12.312,01
19	4.719,14	4.807,99	74	12.543,83	12.779,88
20	4.888,44	4.990,63	75	13.020,44	13.265,53
21	5.084,60	5.180,26	76	13.515,24	13.769,60
22	5.277,77	5.377,12	77	14.028,83	14.292,87
23	5.478,39	5.581,48	78	14.561,94	14.835,98
24	5.686,50	5.793,55	79	15.115,28	15.399,74
25	5.902,64	6.013,73	80	15.698,68	15.984,96
26	6.126,91	6.242,27	81	16.285,84	16.592,36
27	6.359,74	6.479,44	82	16.904,70	17.222,86
28	6.601,39	6.725,63	83	17.547,09	17.877,35
29	6.852,25	6.981,23	84	18.213,84	18.556,71
30	7.112,62	7.246,51	85	18.905,03	19.261,85
31	7.382,94	7.521,89	86	19.624,47	19.993,77
32	7.663,45	7.807,70			
33	7.954,67	8.104,41			
34	8.256,94	8.412,35			
35	8.569,67	8.732,02			
36	8.906,35	9.068,85			
37	9.234,45	9.408,28			
38	9.575,06	9.761,18			
39	9.949,60	10.136,89			
40	10.359,84	10.528,67			
41	10.720,13	10.921,93			
42	11.272,52	11.336,97			

V. TERMOMACAÉ

É uma subsidiária controlada 100% pela Petrobrás, segundo o relatório de sustenta-

bilidade da empresa, em 2022 ela possuía cerca de 72 empregados próprios, sendo 55 homens e 17 mulheres. Destes, 61 estavam cedidos para a Petrobrás.

O último concurso público que identificamos foi em 2009, com cargos bem definidos, como mostra a tabela abaixo.

Técnico(a) de Administração e Controle Júnior	3	R\$ 1.667,35	Macaé - RJ
Técnico(a) de Contabilidade Júnior	1	R\$ 1.667,35	Macaé - RJ
Técnico(a) de Instrumentação Júnior	1	R\$ 2.009,14	Macaé - RJ
Técnico(a) de Manutenção Júnior (Elétrica)	1	R\$ 2.009,14	Macaé - RJ
Técnico(a) de Operação Júnior	1	R\$ 2.009,14	Macaé - RJ
Técnico(a) de Suprimento de Bens e Serviços Júnior	1	R\$ 1.667,35	Macaé - RJ
Total de Nível Médio 8			
Administrador(a) Júnior	1	R\$ 4.431,97	Macaé - RJ
Engenheiro(a) de Segurança Júnior	1	R\$ 4.775,18	Macaé - RJ
Engenheiro(a) de Termelétrica Júnior (Eletrônica)	1	R\$ 4.775,18	Macaé - RJ
Engenheiro(a) de Termelétrica Júnior (Mecânica)	1	R\$ 4.775,18	Macaé - RJ
Químico(a) Júnior	1	R\$ 4.775,18	Macaé - RJ
Total de Nível Superior 5			

(*) Inclui salário básico + periculosidade.

O relatório anual de 2022 não menciona seu plano de cargos, mas no acordo coletivo 2023-2025, a cláusula 90 afirma: “A Companhia e o Sindicato se comprometem a formar uma comissão após a assinatura do ACT 2023-2025 com o objetivo de avaliar os planos de cargos existentes e suas interfaces”.

A seguir a última tabela salarial vigente:

Tabela Salarial

Vigência: 01/09/2023 a 31/08/2024

Nível	NÍVEL MÉDIO		Nível	NÍVEL SUPERIOR	
	Coluna A	Coluna B		Coluna A	Coluna B
305	2.849,35	2.902,97	360	7.573,84	7.716,39
306	2.957,60	3.013,30	361	7.861,65	8.009,61
307	3.069,99	3.127,77	362	8.160,38	8.313,97
308	3.186,66	3.246,65	363	8.470,50	8.629,92
309	3.307,77	3.370,02	364	8.792,36	8.957,83
310	3.433,45	3.498,06	365	9.126,48	9.298,23
311	3.563,92	3.631,01	366	9.473,29	9.651,56
312	3.699,37	3.769,00	367	9.833,26	10.018,34
313	3.839,92	3.912,20	368	10.206,94	10.399,04
314	3.985,86	4.060,86	369	10.594,81	10.794,19
315	4.137,30	4.215,19	370	10.997,40	11.204,37
316	4.294,53	4.375,36	371	11.415,30	11.630,14
317	4.457,73	4.541,62	372	11.849,10	12.072,09
318	4.627,12	4.714,22	373	12.299,34	12.530,83
319	4.802,97	4.893,38	374	12.766,73	13.006,98
320	4.985,46	5.079,29	375	13.251,87	13.501,26
321	5.174,93	5.272,32	376	13.755,45	14.014,31
322	5.371,55	5.472,66	377	14.278,13	14.546,86
323	5.575,68	5.680,65	378	14.820,71	15.099,61
324	5.787,54	5.896,49	379	15.383,88	15.673,42
325	6.007,48	6.120,58	380	15.968,48	16.269,02
326	6.235,76	6.353,15	381	16.575,29	16.887,24
327	6.472,71	6.594,54	382	17.205,14	17.528,93
328	6.718,67	6.845,18	383	17.858,93	18.195,04
329	6.974,00	7.105,28	384	18.537,58	18.886,48
330	7.239,01	7.375,28	385	19.242,01	19.604,13
331	7.514,10	7.655,53	386	19.973,22	20.349,11
332	7.799,62	7.946,45			
333	8.096,01	8.248,39			
334	8.403,66	8.561,85			
335	8.722,99	8.887,19			
336	9.054,47	9.224,90			
337	9.398,56	9.575,46			
338	9.755,69	9.939,32			
339	10.126,40	10.317,00			
340	10.511,20	10.709,07			
341	10.910,01	11.116,02			
342	11.325,25	11.538,43			

Os Planos de Cargos do Sistema Petrobrás

Um olhar crítico para o PCAC - Plano de Classificação e Avaliação de Cargos e o PCR - Plano de Carreiras e Remuneração

Por fim, o desmonte da Petrobrás, desde o fim do monopólio estatal do Petróleo, fez com que a empresa passasse por um processo interno de privatização com terceirização em massa de vários setores da Companhia. Entre 2015 e 2022 (Dilma/Temer/Bolsonaro) foi vendido R\$243 bilhões em ativos, entre essas vendas estão a BR Distribuidora, Liquigás, malha de gasodutos do Norte e Nordeste, Transportadora Associada de Gás (TAG), dos gasodutos do Sudeste da Nova Transportadora do Sudeste (NTS), Refinarias como a Landulpho Alves (RLAM), a Refinaria de Manaus (REMAN) e a Refinaria Potiguar Clara Camarão (RPCC).

No atual momento, primeiro semestre/2024, há movimentações sobre o destino da Petrobras Biocombustível. A fábrica de fertilizantes Araucária Nitrogenados S.A. (ANSA) foi retomada. Apesar disto, essas movimentações significam pouco ou quase nada diante do desmonte e privatização da Petrobrás.

6. Conclusão

Vimos que a implantação dos planos de cargos e carreira da Petrobrás, o PCAC em 2007 e do PCR em 2018, tem relação direta com a política e estratégia de desmonte do Sistema Petrobrás, promovida pela burguesia brasileira e os diferentes governos que a representam. Isso coloca, a luta dos trabalhadores e de suas organizações sindicais e políticas, como elementos fundamentais na resistência do desmonte e defesa da Petrobrás para os brasileiros.

No PCAC em 2007, o momento era de crescimento da empresa e da economia do país, de um governo de Lula que buscava conciliação entre as classes, e que diante de mobilizações permitia algumas concessões. Isso não abdicou e nem mudou o projeto de privatização da Petrobrás com as terceirizações. Contudo, a negociação final do PCAC trouxe pontos importantes, como existência da promoção e avanço de nível por antiguidade, valor monetário para os topados, reparação parcial aos que foram perseguidos no governo FHC e não receberam níveis ou muito poucos.

Já na implantação do PCR em 2018, a conjuntura era de profundo ataque à classe trabalhadora, precedida por uma reforma trabalhista realizada em 2017, num processo de avanço da privatização da empresa e de ativos, numa situação de crise econômica onde a burguesia brasileira tirou o couro do trabalhador. Nessa conjuntura é que a Petrobrás conseguiu implantar o PCR de forma unilateral e enfrentando o movimento sindical de forma unida (FNP e FUP). Essa resistência não impediu a aplicação da política da empresa, mas foi fundamental para limitar a profundidade dos ataques e também serviu como mais um elemento de resistência para a derrota do governo Bolsonaro. O processo de Meritocracia e da avaliação de desempenho individual como centro desse plano mostrou como ele é tão maléfico para os trabalhadores e por isso pouco ou nada pode-se dizer de positivo desse plano.

Por isso, o momento atual impõe o desafio de luta por um novo plano numa perspectiva de uma Petrobrás 100% estatal sob o controle dos trabalhadores. Essa luta passa pela reversão das privatizações e das terceirizações. Ademais, o novo plano

deve assegurar o tratamento isonômico a todos que exercem os mesmos cargos e funções, promovendo o princípio da igualdade dos trabalhadores e trabalhadoras da Petrobrás.

EXPEDIENTE

Esta é uma publicação elaborada pelo ILAESE em parceria com o Sindipetro-RJ. Contato: Rua Curitiba, 862, sala 307. Centro - Belo Horizonte - MG - CEP: 30170-124. Telefone: (31) 2520-2008 - (31) 9697-4672- ilaese@ilaese.org.br - www.ilaese.org.br. CNPJ 05.844.658/0001-01. Diagramação: Anna Sant'Anna.