

Plano de Carreiras e Remuneração (PCR)

REGRAMENTO

Julho/2018



REGRAMENTO PCR

ÍNDICE

I - Introdução	2
II - Premissas	2
III - Estrutura de Cargos e Carreiras	3
Eixos de Atuação	4
Competências	5
Categorias	9
Cargos Amplos	10
Ênfases PCR	11
IV - Mobilidade Funcional	16
V - Enquadramento Profissional	16
VI - Remuneração e Enquadramento Salarial	17
VII - Adesão ao PCR	20
VIII - Abono PCR	21
IX - Progressão Funcional	22
X - Simulador	27
XI - Novo Crachá	27
XII - Contato	28



REGRAMENTO PCR

I - Introdução

O Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) é um produto das Iniciativas Estratégicas da Petrobras, derivada do Plano de Negócios e Gestão 2017-2021. O seu objetivo é modernizar esse importante instrumento de gestão de pessoas da companhia.

Caracteriza-se, ainda, como um instrumento de organização e normatização das relações de trabalho entre a Petrobras e seus empregados.

O PCR contempla uma série de critérios que permitem melhorar a gestão de pessoas através da valorização das competências e do desempenho, além de estimular o desenvolvimento profissional dos empregados, possibilitando alcançar níveis maiores de responsabilidade e, conseqüentemente, de evolução na carreira e remuneração.

Os empregados que aderirem ao PCR passarão a ter um novo regramento de progressão na carreira, conforme as regras do novo processo de Avanço de Nível e Promoção - ANPR/PCR, que poderão ser revistas anualmente pela Diretoria Executiva/Conselho de Administração e dispostas em Padrão Normativo específico.

II - Premissas

As entrevistas conduzidas junto à Alta Administração para identificação e entendimento da estratégia organizacional reforçaram a necessidade de adotar ferramentas de gestão que fortaleçam a meritocracia e a geração de valor, estimulando os empregados a atuarem como “donos do negócio” (com segurança, ética e responsabilidade). A partir desse princípio, foram definidos os principais objetivos, direcionadores e resultados esperados do PCR.

Principais Objetivos

- ✓ Favorecer a mobilidade de modo a compatibilizar as necessidades da companhia com os interesses dos empregados, valorizando as carreiras e o aumento da produtividade nos seus processos de negócios, gestão e suporte.
- ✓ Contribuir para o aprimoramento das modalidades de reconhecimento dos empregados.

Direcionadores

- ✓ Construir um modelo simples, tecnicamente fundamentado e com flexibilidade às variações econômicas e organizacionais.
- ✓ Incentivar o protagonismo dos empregados na gestão de sua carreira.



REGRAMENTO PCR

Resultados Esperados

- ✓ Orientar o desenvolvimento das pessoas e estimular o autodesenvolvimento.
- ✓ Ampliar a mobilidade dos empregados.
- ✓ Posicionar a Petrobras como referência em Gestão de Pessoas.
- ✓ Aumentar a produtividade através do estímulo ao desenvolvimento de equipes de alta performance.

III - Estrutura de Cargos e Carreiras

Os fundamentos do PCR, demonstrado na *Figura 1* abaixo, são resultado de estudos de *benchmarking*, ampla pesquisa metodológica e da realização de Oficinas de Modelagem que contaram com a participação dos Gerentes Executivos e de Referenciais Técnicos da companhia. O PCR foi aprovado pela Diretoria Executiva e pelo Conselho de Administração da Petrobras, e está em linha com o seu Plano de Negócios e com o Planejamento Estratégico da companhia.

Constitui-se em uma arquitetura simples, flexível, abrangente e integrada, composta por 4 (quatro) fundamentos: Eixos de Atuação Profissional, Competências (Gerais e dos Eixos), Categorias e Cargos Amplos.

Além desses fundamentos, o PCR contém ênfases que norteiam o desenvolvimento e as possibilidades de carreiras oferecidas pela companhia.



REGRAMENTO PCR

EIXOS DE ATUAÇÃO	Tecnologia	Projetos de Investimento	Operações	Mercado e Relacionamento	Gestão de Negócios
CATEGORIAS	Ms	Ms	Ms	Ms	Ms
	Sr	Sr	Sr	Sr	Sr
	Pl	Pl	Pl	Pl	Pl
	Jr	Jr	Jr	Jr	Jr
COMPETÊNCIAS DO EIXO	<ul style="list-style-type: none"> Soluções Tecnológicas Superação de barreiras 	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina de capital Gestão das interfaces 	<ul style="list-style-type: none"> Disciplina operacional Prontidão e resposta a emergências 	<ul style="list-style-type: none"> Negociação Foco nos públicos de interesse 	<ul style="list-style-type: none"> Alinhamento estratégico Organização e controle
COMPETÊNCIAS GERAIS	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria contínua e inovação Orientação para geração de valor Aprendizagem e compartilhamento de conhecimentos Trabalho em equipe 				
CARGOS AMPLOS	PROFISSIONAL PETROBRAS DE NÍVEL SUPERIOR e PROFISSIONAL PETROBRAS DE NÍVEL TÉCNICO				

Figura 1. Estrutura de Cargos e Carreiras

Eixos de Atuação Profissional

Os Eixos de Atuação Profissional consistem em um agrupamento de atividades de natureza semelhante na organização, e refletem um caminho provável de desenvolvimento e carreira. Os processos alocados em cada Eixo, por apresentar a mesma natureza de trabalho, demandam competências similares.

Em paralelo, os Eixos funcionam como direcionadores para ações de desenvolvimento pessoais e corporativas, possibilitando a visualização e a construção de trilhas de carreira, favorecendo o equilíbrio entre necessidades da companhia e interesses dos empregados.

O PCR é composto por 5 (cinco) Eixos de Atuação Profissional, os quais não correspondem necessariamente à estrutura ou processos organizacionais, conforme pode ser observado na *Figura 2*.



REGRAMENTO PCR

Eixos de atuação Profissional	Descrição
Tecnologia	<i>Atuação com foco na geração de soluções que maximizem a rentabilidade e a sustentabilidade do negócio, por meio do desenvolvimento e/ou da aplicação de tecnologias na companhia.</i>
Operações	<i>Atuação com foco na segurança, na confiabilidade e na excelência dos processos produtivos da companhia, envolvendo tanto sua execução, quanto seu suporte direto.</i>
Mercado e Relacionamento	<i>Atuação com foco na prospecção, construção e fortalecimento do relacionamento com os diversos públicos de interesse, com caráter comercial e/ou institucional, de modo a agregar valor para a companhia.</i>
Gestão de Negócios	<i>Atuação com foco na integração do negócio e na governança para a companhia, por meio de ações de planejamento, monitoramento, suporte, organização e controle.</i>
Projetos de Investimento	<i>Atuação com foco no retorno sobre os investimentos da companhia, assegurando a análise ampla e a entrega de projetos com previsibilidade (escopo), competitividade (prazo e custo), segurança e qualidade.</i>

Figura 2. Eixos de Atuação Profissional

Competências

As competências consistem em entregas importantes para a organização, contidas em mensagens disponibilizadas pela companhia, que norteiam a atuação dos profissionais e propiciam a efetiva contribuição e agregação de valor ao negócio.

As competências requeridas e sua descrição em níveis de complexidade visam reconhecer os empregados de acordo com a evolução de suas entregas e assunção de responsabilidades, além de orientar o desenvolvimento e estimular o autodesenvolvimento.

O PCR é composto por 4 (quatro) Competências Gerais, requeridas para todos os empregados, e 2 (duas) Competências Específicas para cada Eixo de Atuação Profissional, conforme apresentado a seguir. Cabe destacar que essas competências



REGRAMENTO PCR

serão aplicadas a todos os empregados da companhia, independente da adesão ou não ao PCR.

Competências Gerais

São as entregas esperadas de todos os empregados da companhia, a partir da mobilização de seu repertório individual (conhecimentos, habilidades, atitudes) em um determinado contexto, de modo a gerar valor para a organização.

Atualmente, essas entregas são denominadas pela Petrobras de Atitudes e compõem a avaliação do Gerenciamento de Desempenho (GD) anual realizada na companhia. Por uma questão de adequação conceitual chamaremos esse conteúdo de Competências e não mais de Atitudes.

As Competências Gerais, apresentadas na *Figura 3*, estão presentes em todos os eixos de atuação profissional.



REGRAMENTO PCR

Competências gerais	Descrição
<i>Melhoria contínua e inovação</i>	<i>Atuar para a obtenção de excelência por meio da implementação de ações de melhoria e/ou inovação nos processos da companhia, atuando proativamente na identificação de possibilidades e na construção de soluções.</i>
<i>Orientação para geração de valor</i>	<i>Atuar para a geração de valor na companhia, prezando pelo planejamento, pela efetividade dos processos e obtendo resultados sustentáveis (econômico, social e ambiental).</i>
<i>Aprendizagem e compartilhamento de conhecimento</i>	<i>Atuar para a formação e sustentação da capacidade técnica e de gestão da companhia, dedicando-se continuamente ao seu aperfeiçoamento profissional e ao compartilhamento de seus conhecimentos.</i>
<i>Trabalho em equipe</i>	<i>Atuar para a obtenção de sinergia e para a construção de um ambiente de trabalho integrado na companhia, no qual o respeito à diversidade e o cuidado com o próximo sejam praticados.</i>

Figura 3. Competências Gerais

Competências dos Eixos

As competências próprias de cada eixo profissional indicam as entregas mais críticas (diferenciadoras) dos profissionais que atuam em cada um dos eixos. Não significa, porém, que não sejam importantes também para os demais profissionais; trata-se de um direcionamento para a geração de resultados e desenvolvimento dos profissionais de acordo com a natureza do trabalho desempenhado em um determinado momento.

A *Figura 4* apresenta as definições das competências de cada Eixo de Atuação Profissional.



REGRAMENTO PCR

Eixos	Competências do eixo	Descrição
Tecnologia	Soluções tecnológicas	Gerar soluções tecnológicas para a obtenção de resultados sustentáveis na companhia, por meio da busca, apreensão, aplicação e disseminação de conhecimentos tecnológicos e pelo incentivo e influência junto a parceiros externos.
	Superação de barreiras	Superar barreiras atuais da companhia, enfrentado obstáculos com energia e determinação suficientes para implantar os avanços tecnológicos e entregar os resultados desejados.
Operações	Disciplina operacional	Atuar para a constância na execução de padrões e procedimentos, zelando pela eficiência e segurança no trabalho, e agindo para mitigação de riscos.
	Prontidão e resposta a emergências	Agir de modo assertivo em momentos de pressão e emergências, analisando as consequências e impactos de suas decisões tanto nas pessoas, como nos resultados, meio ambiente e comunidade.
Mercado e Relacionamento	Negociação	Atuar para a maximização de resultados através da prospecção de negócios e oportunidades, bem como de negociações, considerando a estratégia da companhia e zelando pela imagem e reputação.
	Foco nos públicos de interesse	Atuar para o desenvolvimento de soluções de negócios sustentáveis, a partir da identificação e compreensão das necessidades dos públicos de interesse da companhia.
Projetos de Investimento	Gestão de Interfaces	Articular a atuação de profissionais de áreas diversas (multidisciplinares), internamente ou através de parcerias externas, integrando interesses, administrando conflitos e assegurando entregas.
	Disciplina de Capital	Cumprir os objetivos dos projetos, assegurando o encadeamento efetivo entre diversas atividades e agindo com proatividade diante de situações de mudança ou desvio do planejamento.
Gestão de Negócios	Alinhamento estratégico	Atuar para a integração e consistência estratégica dos processos da companhia, desenvolvendo e aplicando soluções que atendam às necessidades de gestão e de negócio da Petrobras.
	Organização e controle	Atuar na organização e mensuração de processos, captando de forma sistemática informações e gerando análises que subsidiem a tomada de decisão na companhia.

Figura 4. Competências dos Eixos



REGRAMENTO PCR

Categorias

As categorias refletem os diferentes níveis de complexidade de atuação dos empregados, associados às entregas esperadas, independentemente do tempo de companhia.

A segmentação dos cargos em categorias e o estabelecimento de critérios transparentes de mobilidade funcional facilitam o planejamento e a gestão da carreira e do desenvolvimento, permitindo uma percepção mais clara da evolução do empregado.

Dessa forma, enquanto o PCAC contém carreiras com 3 categorias (Júnior, Pleno e Sênior), os cargos amplos do PCR possuem 4 (quatro) categorias: Júnior (Jr), Pleno (Pl), Sênior (Sr) e Master (Ms), conforme demonstrado na *Figura 5*.

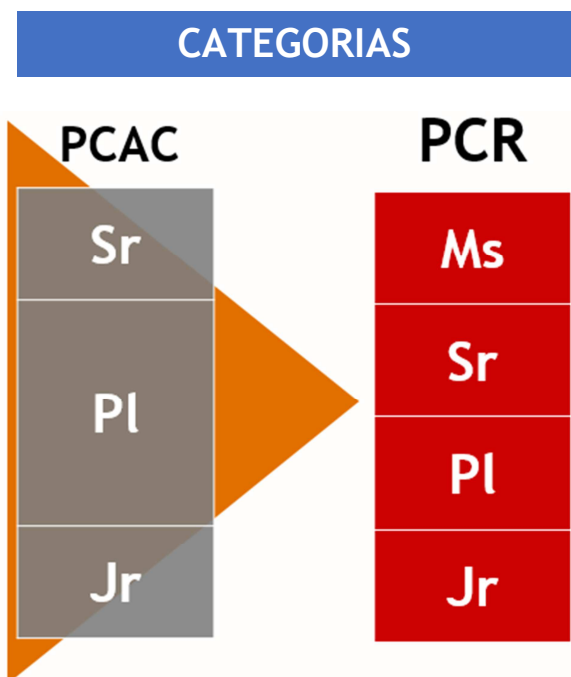


Figura 5. Categorias

Vale destacar que a adoção de novo nível na carreira (máster) não implica no acréscimo de responsabilidades em relação aos já previstos nos cargos do PCAC, mas, apenas, uma nova divisão das responsabilidades previstas, de modo a tornar mais claro e gradual o processo de evolução na carreira.



REGRAMENTO PCR

Cargos Amplos

O cargo amplo consiste em um grande agrupamento de atribuições e atividades que pressupõe, para seu exercício, formação profissional de nível equivalente.

A adoção de cargos amplos favorece o atendimento das demandas do negócio e o aumento da produtividade e propicia maior mobilidade aos empregados da companhia. Isso permite aproveitar melhor as potencialidades dos empregados, facilita a mobilidade e o desenvolvimento em diferentes áreas.

O PCR é composto por dois cargos amplos, descritos na *Figura 6* abaixo.

Cargo	Descrição
Profissional Petrobras de Nível Técnico	Profissional com formação de nível médio técnico que desenvolve atividades técnicas e/ou administrativas de apoio e execução inerentes à sua atuação.
Profissional Petrobras de Nível Superior	Profissional com formação de nível superior que desenvolve atividades de planejamento, análise, controle e execução de estudos, projetos e outras atividades inerentes à sua atuação.

Figura 6. Cargos Amplos de Nível Técnico e de Nível Superior

Assistente de Serviços de Apoio

Além dos dois cargos amplos, será mantido no PCR o cargo de Assistente de Serviços de Apoio, cujo requisito de escolaridade é o nível fundamental. O cargo permanecerá na condição de cargo “em extinção”, com a mesma tabela salarial.



REGRAMENTO PCR

Ênfases PCR

Com o intuito de preservar a identidade profissional e as especializações técnicas tão fundamentais ao nosso negócio, reconhecidas como um diferencial da Petrobras, foram criadas as Ênfases PCR.

Nelas estarão contidas a finalidade da Ênfase, os requisitos necessários para que um empregado ocupe aquela ênfase (requisitos legais e de conhecimentos específicos) e a descrição da atuação esperada do empregado de acordo com a categoria do seu cargo (Júnior, Pleno, Sênior ou Master).

Todo empregado estará associado a uma ênfase com base na área de formação ou de atuação. Ex.: Profissional de Nível Técnico - Manutenção - Mecânica (figura 7) / Profissional de Nível Superior - Engenharia de Equipamentos - Elétrica (figura 8).

Essas ênfases, além de subsidiar a realização de processos seletivos públicos e os processos de mobilidade interna (Mobiliza), irão assegurar que apenas profissionais habilitados sejam alocados nas respectivas posições. Exemplo: uma posição de técnico em manutenção mecânica será, necessariamente, ocupada por um técnico com a correspondente habilitação, e uma posição de engenheiro será, necessariamente, ocupada por um engenheiro habilitado na especialidade exigida.



REGRAMENTO PCR

ÊNFASE - PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCR)	
CARGO	PROFISSIONAL PETROBRAS DE NÍVEL TÉCNICO
DESCRIPTIVO DO CARGO	Profissional com formação de nível médio técnico que desenvolve atividades técnicas e/ou administrativas de apoio e execução inerentes à sua atuação.
IDENTIFICAÇÃO DA ÊNFASE PCR	MANUTENÇÃO - MECÂNICA
FINALIDADE DA ÊNFASE	Atuar nas atividades de manutenção preventiva, preditiva e corretiva, dentro da sua área de conhecimento, empregando métodos e ferramental adequados, visando a atender as necessidades operacionais e o pleno funcionamento dos equipamentos e instalações. Executar a fiscalização técnica e administrativa dos contratos de bens e serviços.
REQUISITOS DAS ÊNFASES	ESCOLARIDADE EXIGIDA Curso técnico de nível médio em: Eletromecânica, Fabricação Mecânica, Manutenção de Aeronaves, Manutenção de Máquinas Pesadas, Mecânica, Mecânica de Aeronaves, Mecânica de Precisão ou Soldagem, ministrado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação. Serão aceitos diplomas e certificados de outros cursos técnicos, com denominações distintas, desde que constem na Tabela de Convergência do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (Instituído através da Portaria nº 870, de 16 de julho de 2008, do Ministério da Educação) e estejam diretamente relacionadas aos cursos técnicos requeridos para o cargo. Registro no respectivo Conselho de Classe, como Técnico.
	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS Curso de Formação promovido pela Companhia. Capacitação (e/ou certificação quando couber) na sua área de atuação.



REGRAMENTO PCR

DESCRIÇÃO DA ATUAÇÃO DO CARGO POR CATEGORIA			
Júnior	Pleno	Sênior	Master
<ul style="list-style-type: none"> • Executa atividades de apoio ou operacionais pré-definidas, seguindo padrões e instruções. • Realiza atividades rotineiras, simples e padronizadas. • Atua sob supervisão. • Compreende a importância de suas atividades e a inter-relação com atividades correlatas desenvolvidas no processo/área. • Propõe melhoria nas suas atividades. • Necessita de orientações detalhadas e específicas quando precisa mudar a rotina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Executa um conjunto de atividades de apoio ou operacionais pré-definidas (multifuncionalidade), seguindo padrões e instruções. • Realiza atividades rotineiras e padronizadas de forma autônoma, necessitando de orientação eventual. • Compreende a importância de suas atividades e a inter-relação com atividades correlatas (visão sistêmica do processo/área). • Propõe melhoria em suas atividades ou em atividades anteriores e posteriores do processo. • Resolve problemas simples e rotineiros a partir de procedimentos/operações pré-definidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Executa com autonomia diversas atividades com base em normas e instruções técnicas, podendo atuar em diversas etapas do processo (extrapolando a dimensão de uma equipe específica). • Atua com autonomia no ajuste de defeitos e na inspeção do trabalho realizado (diagnostica problemas/falhas e aponta soluções). • Desenvolve soluções para problemas recorrentes no processo em que atua. • Planeja operacionalmente suas atividades atentando para interação com outras ações em andamento. • Realiza atividades com visão de processo, compreensão e domínio de padrões técnicos. • Orienta profissionais menos experientes e contribui para garantir a coerência e consistência entre execução e planejamento. • Compreende o impacto das atividades em processos e áreas de interface. • Propõe • Compreensão ampla (prática e conceitual) das instruções de trabalho, normas e padrões. • Propõe melhorias, contribui no desenvolvimento das soluções e as implementa quando autorizado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participa no planejamento, organização e distribuição de atividades na área. • Realiza intervenções / modificações para corrigir problemas recorrentes (atua sobre causa raiz). • Interage com outras áreas na busca de soluções/melhorias que afetem o resultado de sua área. • Provê orientação técnica, transferindo informações de reuniões de qualidade e discussões de melhoria. • Compreende o impacto das atividades em outras áreas e na Unidade/Companhia – visão teórica e prática. • Investiga problemas técnicos recorrentes/estruturais, conduzindo projetos para sua solução definitiva. • Realiza negociação técnica junto a agentes internos e externos. • Envolve-se na construção de soluções diante de situações críticas e de baixa previsibilidade. • Contribui, a partir de sua ampla visão técnica e operacional, com projetos direcionados ao aperfeiçoamento tecnológico. • É reconhecido pelo domínio e execução das atividades operacionais/administrativas da área e contribui na definição de padrões técnico-operacionais.

Figura 7. Exemplo de Ênfase PCR - Nível Técnico



REGRAMENTO PCR

ÊNFASE - PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCR)	
CARGO	PROFISSIONAL PETROBRAS DE NÍVEL SUPERIOR
DESCRIPTIVO DO CARGO	Profissional com formação de nível superior que desenvolve atividades de planejamento, análise, controle e execução de estudos, projetos e outras atividades inerentes à sua atuação.
IDENTIFICAÇÃO DA ÊNFASE PCR	ENGENHARIA DE EQUIPAMENTOS - ELÉTRICA
FINALIDADE DA ÊNFASE	Garantir a execução das atividades de desenvolvimento, manutenção e inspeção de equipamentos, instalações, navios, embarcações de apoio marítimo e portuário ou outras estruturas flutuantes, propondo soluções e medidas que garantam a continuidade operacional, visando atender às necessidades do negócio, de acordo com critérios técnicos de segurança, qualidade e preservação do meio ambiente. Executar a fiscalização técnica e administrativa dos contratos de bens e serviços.
REQUISITOS DAS ÊNFASES	ESCOLARIDADE EXIGIDA Curso de graduação de nível superior, bacharelado, em Engenharia Elétrica reconhecido pelo Ministério da Educação, Secretarias ou Conselhos Estaduais de Educação. Outras formações em Engenharia são aceitas, desde que acompanhadas de certidão emitida pelo respectivo Conselho de Classe, atestando a posse de todas as atribuições profissionais de Engenheiro Eletricista. Registro no respectivo Conselho de Classe.
	CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS Curso de Formação promovido pela Companhia. Cursos relacionados à área de atuação ministrados por entidades especializadas



REGRAMENTO PCR

DESCRIÇÃO DA ATUAÇÃO DO CARGO POR CATEGORIA			
Júnior	Pleno	Sênior	Master
<ul style="list-style-type: none"> • Atua com visão ampla dos processos. • Sistematiza, analisa e consolida informações técnicas relativas às atividades que contribui. • Atua conforme procedimentos e padrões definidos para o processo em que atua. • Está em aprendizado em assuntos de natureza técnica. • Contribui na orientação de profissionais menos experientes. • Necessita de orientação em situações que fujam do padrão natural da condução das atividades sob sua responsabilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atua com autonomia na execução de atividades, seguindo diretrizes gerais e com visão ampla dos processos de sua área e de processos relacionados. • Realiza análises e decide sobre situações que possam impactar o conjunto de atividades em que se insere e/ou o processo todo. • Toma decisões com autonomia em situações não previstas, mas não inéditas, em assuntos com impactos restritos aos processos em que atua, seguindo diretrizes gerais e aplicando seu repertório de experiências. • Orienta profissionais menos experientes. • Aponta oportunidades de melhoria nos processos em que está inserido e conduz sua implementação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atua orientado por visão ampla da companhia, dos diferentes macroprocessos e suas relações e interfaces. • Promove a integração entre diversas áreas e/ou processos (atuação multidisciplinar). • Participa da definição dos objetivos e indicadores dos processos/projetos em que atua. • Antecipa-se a impactos provenientes de decisões que ocorrem em sua área ou em outras da companhia. • Propõe novas formas de organizar, sistematizar e normatizar os trabalhos em que atua. • Desenvolve soluções para situações complexas e inéditas em sua área de atuação. • Analisa tendências, cenários e riscos. • Representa a companhia em projetos interinstitucionais, respondendo por assuntos técnicos e zelando pela 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza análises e pareceres técnicos que subsidiam a tomada de decisão em assuntos estratégicos na companhia. • Responde pelo avanço das práticas organizacionais, de modo a que incorporem as tendências em sua área de atuação. • Desenvolve e implanta soluções que envolvem atuação interdisciplinar e grande conhecimento técnico. • É considerado referência técnica, formador de opinião, destacando-se por sua visão ampla do processo, da área e da companhia. • Antecipa-se a impactos provenientes de tendências externas, sejam variações no mercado, novos conhecimentos na academia ou alterações na regulação e legislação. • Apóia o gestor na condução da equipe, orientando tecnicamente a realização de atividades de natureza diversa e propondo direcionamentos
		imagem institucional.	para aprofundamento técnico. <ul style="list-style-type: none"> • Representa a companhia em projetos de alta complexidade, respondendo por resultados e zelando pela imagem institucional. • Dá suporte técnico/tecnológico na tomada de decisões estratégicas e de grande impacto para a Cia. • Considera análises de viabilidade e avalia o retorno esperado (custo-benefício) das ações.

Figura 8 - Exemplo de Ênfase PCR - Nível Superior



REGRAMENTO PCR

IV - Mobilidade Funcional

Um dos objetivos do PCR é proporcionar a ampla mobilidade dos empregados entre as diversas ênfases existentes dentro do mesmo Cargo Amplo (De Nível Técnico para Nível Técnico ou de Nível Superior para Nível Superior). Assim, apenas os empregados que aderirem ao PCR poderão participar do Mobiliza Contínuo.

Nesse contexto, a necessidade da companhia determinará quais Ênfases serão ofertadas, assim como a quantidade de vagas disponíveis.

O empregado somente poderá mudar de Ênfase e/ou de Eixo de Atuação Profissional quando atender a todos os requisitos exigidos pelas vagas ofertadas pela companhia através de um processo de mobilidade interna (ex.: Mobiliza).

Não será permitida a mobilidade entre os Cargos Amplos de Nível Técnico e Nível Superior, salvo através de aprovação em novo processo seletivo público.

Mudança de Ênfase

A mudança de Ênfase somente será permitida para empregados posicionados nas categorias Pleno, Sênior ou Master. A mudança será voluntária, sujeitando-se sempre às condições exigidas pela companhia, e não implicará alteração de nível salarial e/ou de categoria.

Os empregados poderão candidatar-se às ofertas de vagas a partir do seu posicionamento na categoria Pleno, independentemente do tempo de empresa, e deverão atender os requisitos específicos da ênfase ofertada.

V - Enquadramento Profissional

O enquadramento dos empregados no PCR levará em conta os seguintes fatores: nível de formação escolar do cargo atual, processo em que o empregado atua, nível salarial atual e Ênfase PCR, correlacionada à área de conhecimento existente hoje no PCAC, conforme demonstrado na *Figura 9*.



REGRAMENTO PCR

CARGO	Com base no cargo atual (formação requerida - nível técnico ou nível superior)
EIXO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL	Todos os empregados da Companhia estão associados a um processo no PLAFORT (Planejamento da Força de Trabalho). O enquadramento inicial nos Eixos de Atuação Profissional será com base no processo em que cada empregado está associado. Essa alocação inicial poderá ser revista posteriormente, caso necessário.
CATEGORIA	Com base no nível salarial atual. Será mantida, no mínimo, a mesma categoria do cargo que o empregado ocupa.
ÊNFASE	Nas mesmas áreas de formação / conhecimento em que os empregados atuam.

Figura 9 - Critérios de Enquadramento no PCR

VI - Remuneração e Enquadramento Salarial

O PCR adotará uma faixa salarial única para cada um dos Cargos Amplos. Tal prática, além de favorecer a mobilidade funcional, promove o alinhamento com a Cultura Petrobras e a Política de Recursos Humanos, fortalecendo o espírito de grupo, bem como aplicando simplicidade na gestão dos processos de RH.

As Figuras 10 e 11 demonstram as faixas salariais atuais (PCAC) e as novas faixas do PCR, para os cargos de Nível Técnico e de Nível Superior, respectivamente.



REGRAMENTO PCR

			PCAC									
			A		B					C		

			PCR								
			Nível Técnico								

			A		B					
Inspetor de Segurança Interna	428	X. XXX,XX	X. XXX,XX	JR	5					
	429	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	430	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	431	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	432	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	433									
	434	X. XXX,XX	X. XXX,XX		PL	17				
	435	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	436	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	437	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
438	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
439	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
440	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
441	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
442	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
443	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
444	X. XXX,XX	X. XXX,XX		SR	9					
445	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
446	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
447	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
448	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
449	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
450	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
451										
452	X. XXX,XX	X. XXX,XX				MS	9			
453	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
454	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
455	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
456	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
457	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
458	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
459	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
460	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
461	X. XXX,XX	X. XXX,XX								

			A		B					
Técnico de Administração e Controle Técnico de Contabilidade Técnico de Enfermagem do Trabalho	433	X. XXX,XX	X. XXX,XX	JR	5					
	434	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	435	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	436	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	437	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	438									
	439	X. XXX,XX	X. XXX,XX		PL	17				
	440	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	441	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	442	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
443	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
444	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
445	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
446	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
447	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
448	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
449	X. XXX,XX	X. XXX,XX		SR	9					
450	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
451	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
452	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
453	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
454	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
455	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
456										
457	X. XXX,XX	X. XXX,XX				MS	9			
458	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
459	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
460	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
461	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
462	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
463	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
464	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
465	X. XXX,XX	X. XXX,XX								

			A		B					
Demais cargos Técnicos de Nível Médio	438	X. XXX,XX	X. XXX,XX	JR	5					
	439	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	440	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	441	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	442	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	443									
	444	X. XXX,XX	X. XXX,XX		PL	17				
	445	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	446	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
	447	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
448	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
449	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
450	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
451	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
452	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
453	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
454	X. XXX,XX	X. XXX,XX		SR	8					
455	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
456	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
457	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
458	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
459	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
460	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
461										
462	X. XXX,XX	X. XXX,XX				MS	9			
463	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
464	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
465	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
466	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
467	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
468	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
469	X. XXX,XX	X. XXX,XX								
470	X. XXX,XX	X. XXX,XX								

			A		B				
Demais cargos Técnicos de Nível Médio	437	X. XXX,XX	X. XXX,XX	JR	5				
	438	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	439	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	440	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	441	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	442								
	443	X. XXX,XX	X. XXX,XX		PL	9			
	444	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	445	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
	446	X. XXX,XX	X. XXX,XX						
447	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
448	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
449	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
450	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
451	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
452									
453	X. XXX,XX	X. XXX,XX		SR	8				
454	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
455	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
456	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
457	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
458	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
459	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
460	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
461									
462	X. XXX,XX	X. XXX,XX				MS	9		
463	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
464	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
465	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
466	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
467	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
468	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
469	X. XXX,XX	X. XXX,XX							
470	X. XXX,XX	X. XXX,XX							

Figura 10 - Faixas Salariais PCAC e PCR - Nível Técnico



REGRAMENTO PCR

PCAC		
K		L

PCR	
Nível Superior	

		A	B	
Administrador, Assistente Social, Auditor, Bibliotecário, Contador, Dentista, Economista, Enfermeiro do Trabalho, Estatístico, Médico do Trabalho, Nutricionista, Profissional (Ciências Exatas, Ciências Humanas e Sociais, Comunicação Social), Psicólogo	806	x.xxx,xx	x.xxx,xx	JR
	807	x.xxx,xx	x.xxx,xx	4
	808	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	809	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	810	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	811	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	812	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	813	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	814	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	815	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	816	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	817	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	818	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	819	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	820	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	821	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	822	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	823	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	824	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	825	x.xxx,xx	x.xxx,xx	SR
	826	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	827	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	828	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	829	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
830	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
831	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
832	x.xxx,xx	x.xxx,xx		

		A	B	
Advogado, Analista (Ambiental, Pesquisa Operacional, Sistemas), Arquiteto, Engenheiros, Geofísico, Geólogo, Químico de Petróleo	808	x.xxx,xx	x.xxx,xx	JR
	809	x.xxx,xx	x.xxx,xx	4
	810	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	811	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	812	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	813	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	814	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	815	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	816	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	817	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	818	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	819	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	820	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	821	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	822	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
	823	x.xxx,xx	x.xxx,xx	
824	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
825	x.xxx,xx	x.xxx,xx	SR	
826	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
827	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
828	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
829	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
830	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
831	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
832	x.xxx,xx	x.xxx,xx		

		A	B	
806	x.xxx,xx	x.xxx,xx	JR	
807	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
808	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
809	x.xxx,xx	x.xxx,xx		5
810	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
811	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
812	x.xxx,xx	x.xxx,xx	PL	
813	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
814	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
815	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
816	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
817	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
818	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
819	x.xxx,xx	x.xxx,xx	SR	
820	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
821	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
822	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
823	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
824	x.xxx,xx	x.xxx,xx	MS	
825	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
826	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
827	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
828	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
829	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
830	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
831	x.xxx,xx	x.xxx,xx		
832	x.xxx,xx	x.xxx,xx		

Figura 11 - Faixas Salariais PCAC e PCR - Nível Superior



REGRAMENTO PCR

Enquadramento Salarial

O enquadramento dos empregados nas novas faixas salariais ocorrerá automaticamente, no mesmo nível salarial e referência (A ou B) correspondentes aos atuais.

Nos casos em que o nível salarial atual seja inferior ao piso da nova tabela, o enquadramento ocorrerá no piso da nova tabela.

Em decorrência da manutenção dos Níveis Salariais Intermediários na Faixa Salarial do Nível Técnico, alguns empregados posicionados em determinados níveis terão movimentação funcional.

Ficará assegurada, no mínimo, a manutenção do nível salarial atual do empregado, bem como preservada a categoria do cargo atualmente ocupado na companhia.

Os empregados ocupantes do cargo Assistente de Serviços de Apoio serão enquadrados no mesmo cargo, mantido no PCR, e no mesmo nível salarial que ocupam atualmente.

VII - Adesão ao PCR

A adesão ao PCR será de forma voluntária, mediante manifestação do interesse individual de cada empregado através do [Botão Compartilhado](#), no serviço “Termo de Adesão ao PCR - Plano de Carreiras e Remuneração”.

Os empregados poderão firmar o Termo de Adesão ao PCR no período de 02/07/2018 a 14/09/2018.

A adesão do empregado é de caráter irrevogável. Uma vez firmado o Termo de Adesão não será possível desfazer a opção pelo novo plano.

O empregado não precisa estar nas instalações da companhia para acessar o Termo de Adesão. O Botão Compartilhado está disponível no Portal Petrobras e na Internet (Portal Petrobras Para o Empregado), na página empregado.petrobras.com.br.

Para aqueles que estiverem com contrato de trabalho suspenso ou em gozo de benefício previdenciário, o Termo de Adesão poderá ser firmado em até 60 dias após o retorno ao trabalho.

Para os empregados admitidos por força de decisão judicial (contrato de trabalho precário - sub judice) o Termo de Adesão poderá ser firmado em até 60 dias após o trânsito em julgado da decisão.



REGRAMENTO PCR

A Petrobras informa que casos excepcionais serão tratados de maneira pontual.

Vigência do Enquadramento no PCR

A vigência do enquadramento no PCR estará diretamente vinculada à data de adesão. Para os empregados que firmarem o Termo de Adesão até o dia 10 (dez) de cada mês, a data de vigência será o mês corrente. As adesões ocorridas a partir do dia 11 de cada mês serão efetivadas no mês subsequente, conforme demonstrado na *Figura 12*.

Data de Assinatura do Termo de Adesão	Vigência do Enquadramento
02/07/2018 a 10/07/2018	01/07/2018
11/07/2018 a 10/08/2018	01/08/2018
11/08/2018 a 14/09/2018	01/09/2018

Figura 12 - Adesão e Vigência do Enquadramento

Níveis decorrentes do Enquadramento

Os empregados classificados em cargos dos grupos “A” (Inspetor de Segurança Interna) e “B” (Técnico de Administração e Controle, Técnico de Contabilidade e Técnico de Enfermagem do Trabalho) do PCAC, e demais empregados que venham a ser contemplados com nível(is) decorrente(s) do enquadramento no PCR, ao firmar o Termo de Adesão até o dia 10 do mês, receberão as vantagens decorrentes do ajuste de nível(is) no próprio mês.

Após o dia 10 de cada mês, o pagamento dessas vantagens ocorrerá no mês subsequente à adesão, sem efeito retroativo, obedecendo à vigência do enquadramento.

VIII - Abono PCR



REGRAMENTO PCR

A companhia concederá um “Abono PCR”, cujo valor poderá ser consultado no Simulador do PCR ([link intranet](#) / [link extranet](#)), pago em parcela única e não incorporável aos respectivos salários, exclusivamente para os empregados que aderirem ao PCR.

Os empregados que aderirem até o dia 10 do mês de julho ou até o dia 10 do mês de agosto receberão o pagamento do “Abono PCR” no dia 25 do mês da adesão. Os empregados que aderirem a partir do dia 11 de cada um desses meses, receberão o pagamento no mês subsequente. O empregado que aderir no período de 11 de Agosto a 14 de Setembro receberá o abono no dia 30 de Setembro. A *Figura 13* abaixo mostra como se dará o pagamento do abono.

Data de Assinatura do Termo de Adesão	Data de Pagamento do Abono PCR
02/07/2018 a 10/07/2018	25/07/2018
11/07/2018 a 10/08/2018	25/08/2018
11/08/2018 até 14/09/2018	30/09/2018

Figura 13 - Datas de Pagamento Abono PCR

IX - Progressão Funcional

O novo modelo de Avanço de Nível e Promoção/PCR é produto da iniciativa estratégica “Rever processo de avaliação e gestão de desempenho baseado em métricas objetivas e implementar modelo de remuneração baseada em desempenho”. O novo ANPR/PCR trará como benefícios a simplificação do processo, reforçando o reconhecimento dos empregados e facilitando o entendimento das concessões, bem como eliminando as sobreposições de contemplação dos processos.

Os empregados que não aderirem ao PCR, continuarão concorrendo pelas regras do processo ANPR/PCAC vigente, aprovadas pela D.E.

a. Modalidades do processo



REGRAMENTO PCR

DE (ANPR/PCAC)	PARA (ANPR/PCR)
<ul style="list-style-type: none"> • Avanço de nível por desempenho (em 12 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanço em 12 meses/Promoção por Desempenho
<ul style="list-style-type: none"> • Avanço de nível por desempenho (em 18 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio em 36 meses (*)
<ul style="list-style-type: none"> • Avanço de nível por antiguidade (em 24 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanço de Nível/Promoção Automáticos (em 60 meses)
<ul style="list-style-type: none"> • Promoção por desempenho 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promoção por antiguidade de júnior para pleno (em 36 meses) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio (em 36 meses) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Concessão de Valor Monetário (CVM) 	

Figura 14 - Alteração das modalidades do processo

(*). Enquanto estiver vigente cláusula específica em ACT.

b. Critério de Elegibilidade (Modalidades de Desempenho)

Os critérios de elegibilidade para avanço/promoção por desempenho (12 meses) deixarão de ser GD Metas $\geq 70\%$ e, no mínimo, aplicação integral em 2 (duas) Competências Individuais Corporativas e passará a ser, unicamente, o atingimento do Desempenho Individual (DI) maior ou igual a 90%, para ambos processos ANPR/PCAC e ANPR/PCR.

c. Condições e Requisitos (por Desempenho)

O empregado deverá ter o tempo mínimo de 12 meses de companhia ou de reclassificação.

Ausência de suspensão nos últimos 12 meses ou de advertência nos últimos 6 meses.

Conclusão, com êxito, nos prazos acordados, dos treinamentos disponibilizados pela companhia sobre temas relacionados à conformidade e à ética, bem como das ações corporativas, como requisito obrigatório para concorrer no processo.



REGRAMENTO PCR

Esses requisitos serão aplicados para todos os empregados da companhia, estejam no ANPR/PCAC ou ANPR/PCR.

d. Limites de concessões

Os limites para as modalidades estabelecidas para o ano de 2018, em cada processo, encontram-se na figura a seguir:

ANPR/PCAC - 2018		ANPR/PCR 2018	
MODALIDADES	% DE CONCESSÃO	MODALIDADES	% DE CONCESSÃO
Avanço de nível por desempenho (em 12 meses)	5	Avanço (em 12 meses)/Promoção por Desempenho	50
Avanço de nível por desempenho (em 18 meses)	95	Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio (em 36 meses)	100
Avanço de nível por antiguidade (em 24 meses)	100		
Promoção por desempenho	5		
Promoção por antiguidade de júnior para pleno (em 36 meses)	100		
Promoção por antiguidade de pleno para sênior de nível médio (em 36 meses)	100		
Concessão de Valor Monetário (CVM)	5		

Figura 15 - Percentual de contemplação para os processos de ANPR/PCAC e ANPR/PCR

O limite de concessão acima será único no ANPR/PCR, para as modalidades de Avanço de Nível e Promoção por Desempenho, ou seja, será utilizado para contemplar os empregados com melhor desempenho, independente da modalidade a qual esteja concorrendo.

Os empregados candidatos a Avanço de Nível por Desempenho 12 meses e Promoção por Desempenho no ANPR/PCR terão a possibilidade de concorrer de 1 a 3 níveis, exceto os empregados posicionados no antepenúltimo, penúltimo e último nível da categoria Master, que estarão limitados pelo último nível da carreira.

Conforme previsto na figura 15, não existirá mais a concessão de valor monetário para os empregados topados na carreira no ANPR/PCR.



REGRAMENTO PCR

A partir de 2019, o percentual de concessão, aprovado anualmente pela Diretoria Executiva, será escalonado de acordo com os resultados dos *scorecards* das áreas ou unidades (GE ou GG).

e. Avaliação (Ranking)

Buscando trazer simplicidade ao processo de ANPR e fortalecimento do processo de GD, serão reduzidos os critérios corporativos de 5 (GD Metas, GD Competências, Perfil e Experiência Profissional, Percepção de Equipe e Critério da Unidade) para 1 (Desempenho Individual - DI) no ANPR/PCR, e de 5 para 4 (Desempenho Individual - DI, Perfil e Experiência Profissional, Percepção de Equipe e Critério da Unidade) no ANPR/PCAC. Como regra de transição, para o ANPR/PCR 2018, será aplicado também o critério Perfil e Experiência Profissional, conforme figura abaixo:

DE (ANPR/PCAC) - 2018			PARA (ANPR/PCR) - 2018	
Critérios	Avanço de Nível e Concessão de Valor Monetário	Promoção	Critérios	Avanço de Nível e Promoção
Desempenho Individual (DI)	60	40	Desempenho Individual (DI)	80
Perfil e Experiência Profissional	10	30	Perfil e Experiência Profissional (*)	20
Percepção da Equipe	10	10		
Critério da Unidade	20	20		

* No ANPR/PCR será aplicado apenas no ciclo de 2018.

Do percentual aprovado para 2018 no ANPR/PCR, será destinado 35% como limite total para contemplação do avanço de nível em 12 meses ou promoção por desempenho por meio da avaliação (ranking).

f. Análise de posicionamento de carreira

Com o objetivo de identificar os empregados com desempenhos destacados que não foram contemplados por falta de recursos, com o avanço de nível em 12 meses ou promoção por desempenho, foi instituída uma nova etapa denominada “Análise de



REGRAMENTO PCR

posicionamento de Carreira” no processo de ANPR/PCR, em que o Comitê de Gestão de cada Área/Unidade, no ano de 2018, com base na reserva técnica de 15%, deduzida do percentual aprovado, proveniente do recurso principal, poderá indicar empregados para concessão pelo Gerente Executivo da Área.

g. Data de vigência do processo

Excepcionalmente, no ANPR/PCR 2018 as movimentações terão data de vigência em 1º (primeiro) de outubro, em função do período previsto para a adesão individual voluntária (02/07 a 14/09/2018). Não haverá pagamento retroativo neste processo. A partir do ANPR/PCR 2019, as movimentações voltam a ter data de vigência em 1º (primeiro) de julho.

h. Condições e Requisitos (Automático)

O início da contagem do período de interstício para a concessão do avanço de nível automático (ANPR/PCR) será a data de 01/07/2017, para os empregados admitidos até essa data.

Para os empregados admitidos após 01/07/2017, o início da contagem do período de interstício para a concessão de avanço de nível automático será a partir do dia 01/07 do ano imediatamente posterior a sua data de admissão.

Do mesmo modo, a partir de 60 meses de permanência no último nível (referência B) da categoria (Júnior, Pleno, Sênior) os empregados serão promovidos automaticamente, desde que atendidos os requisitos do processo.

Nos casos em que ocorrerem penalidades disciplinares, o avanço/promoção automático sofrerá os seguintes impactos, relativos à data de concessão:

- o empregado que receber advertência escrita durante o interstício de 60 meses (5 anos), terá o pagamento postergado em 6 meses;
- o empregado que receber suspensão durante o interstício de 60 meses (5 anos), terá o pagamento postergado em 12 meses;
- caso o empregado receba mais de uma punição, terá adicionado ao tempo correspondente a soma das postergações relativas às respectivas punições.

i. Condições e Requisitos (Antiguidade)

A promoção por antiguidade (ANPR/PCR) da categoria Pleno para a categoria Sênior destinada exclusivamente aos empregados classificados em cargos de nível técnico, por força do ACT vigente (2017/2019), está mantida enquanto a cláusula estiver em vigor.



REGRAMENTO PCR

Para tanto, o empregado deverá estar posicionado no último nível salarial (referência B).

O tempo mínimo de permanência no último nível (referência B), para o empregado ser elegível à promoção por antiguidade, é de 36 (trinta e seis) meses.

O empregado deve permanecer em efetivo exercício por 30 (trinta) meses, em períodos consecutivos ou não, nos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data de concessão.

O empregado promovido será posicionado no primeiro nível salarial na referência A da categoria subsequente.

Esta modalidade será aplicada enquanto estiver vigente cláusula específica em ACT.

j. Concessões previstas de processos anteriores

As concessões previstas relativas aos processos anteriores de avanço de nível e promoção (ANPR/PCAC) estão asseguradas e serão pagas conforme as datas programadas, respeitados os regramentos para cada processo.

X - Simulador

Com o objetivo de auxiliar o empregado na sua decisão de aderir ao PCR, foi disponibilizado um simulador ([link intranet](#) / [link extranet](#)) que permitirá comparar a situação funcional do empregado no PCAC (atual) e a projeção do enquadramento no PCR: Título do Cargo, Ênfase PCR, Categoria, Nível Salarial, Eixo de Atuação Profissional e, também, o valor do “Abono PCR”.

XI - Novo Crachá

Em alinhamento às mudanças culturais promovidas pela companhia, será implementado juntamente com o PCR um novo modelo de crachá, que não trará informações de cargo e/ou funções gratificadas e nem de área de atuação, contribuindo para uma menor hierarquização nas relações na companhia.

Além disso, o novo crachá também não trará dados pessoais dos empregados como, por exemplo, o número da identidade. Essas ações também estão alinhadas às melhores práticas de segurança empresarial e pessoal.



REGRAMENTO PCR

Para os empregados que aderirem ao PCR, a confecção dos novos crachás será automática. Após a adesão, os empregados receberão orientações para retirada do crachá.

O crachá deverá ser trocado no prazo máximo de 90 dias após a data de adesão do empregado ao PCR. Após esse prazo, o antigo crachá perderá o acesso às instalações da companhia.

A mudança do crachá será para toda a companhia, independente da adesão ou não do empregado ao PCR.

XII - Contato

Esclarecimentos de dúvidas sobre o PCR e sobre o Novo ANPR poderão ser obtidos diretamente com o RH/PN que atende à Unidade do empregado.



PORTAL PETROBRAS

Notícias

Publicado em 05/07/2018 - 20h16 - Por: Petrobras

Relacionamento - Comunicação e Marcas

Mitos e Verdades sobre o novo Plano de Carreiras e Remuneração

Atenção às fake news circulando sobre o PCR

Algumas informações incorretas sobre o novo Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) estão circulando entre os empregados nas redes sociais. Esclareça suas dúvidas e fique seguro sobre o que é verdade sobre o PCR e novo ANPR.

MITO: O PCR altera o contrato de trabalho.

VERDADE: Primeiro, é importante esclarecer que a adesão ao PCR não impacta a natureza trabalhista dos contratos de trabalho dos empregados. Ao aderir ao PCR, o empregado está concordando com: nova nomenclatura e enquadramento no cargo amplo e novas regras do ANPR. Nada mais está sendo alterado no contrato de trabalho com a adesão ao PCR.

MITO: Haverá perda salarial com a migração.

VERDADE: Nenhum empregado terá perda salarial com o PCR. Está garantida a manutenção do nível salarial e da categoria do cargo atual. Técnicos de algumas ênfases profissionais, inclusive, ganharão até nível com a migração no enquadramento. Os valores dos salários básicos de cada nível salarial continuam os mesmos.

MITO: O PCR reduz direitos e benefícios, além de cancelar o ACT. Com o PCR, o empregado passa a negociar individualmente com a empresa.

VERDADE: Nada muda no ACT em função do PCR. O ACT 2017-2019 pactuado com os sindicatos tem vigência até 31/08/2019, quando deverá ocorrer nova negociação coletiva com as entidades sindicais. Ou seja, não há alteração em nenhum benefício ou vantagem previsto no acordo. Inclusive, mesmo havendo alterações no ANPR para quem aderir ao PCR, fica mantida a promoção por antiguidade de Pleno para Senior, em 36 meses, para empregados em cargos de nível médio, exatamente como disposto na cláusula 52 do ACT.

MITO: O PCR acaba com o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) e gera impactos na AMS ou na Petros.

VERDADE: Não há nenhuma alteração no ATS, nem impactos na AMS ou na Petros. O regramento do PCR em nenhum momento menciona esses benefícios/vantagens, justamente porque não há nenhuma alteração proposta para esses itens.

MITO: O PCR aumenta o risco de demissão.

VERDADE: O PCR não muda em nada a relação da Petrobras com seus empregados, que continuam sujeitos à CLT. Portanto, não é o PCR que faz aumentar ou diminuir riscos de demissão. Todas as demissões realizadas na Petrobras estão em estrita conformidade com a CLT e as cláusulas do ACT.

MITO: A adesão ao PCR representa a desistência da RMNR e quita ações que correm na Justiça.

VERDADE: O PCR não altera em nada o recebimento da RMNR e não reduz a remuneração do empregado em nenhum aspecto. Muitos empregados terão aumento salarial, inclusive, com um novo enquadramento. O PCR também não influi em nada sobre a ação da RMNR que corre na Justiça.

MITO: Se a adesão ao PCR for baixa, a Petrobras fará uma nova proposta, com abono maior e ganho de nível para adesão.

VERDADE: Não haverá nova proposição de condições para adesão ao PCR. A adesão é voluntária e cabe ao

h:  obras.petrobras.com.br/PetrobrasPortal/appmanager/portal/desktop?_n... 11/07/2018

Assinado eletronicamente por: CHRISTIANO RIBEIRO GORDIANO DE OLIVEIRA - 06/09/2018 12:42:21 - 9850daf

<https://pje.trt1.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=18090612313474100000080803562>

Número do processo: 0100874-25.2018.5.01.0061

ID. 9850daf - Pág. 1

Número do documento: 18090612313474100000080803562

empregado decidir, individualmente, se aceita ou não aderir. A Petrobras espera que todos os empregados façam a adesão ao PCR o mais rápido possível e, por isso, ofereceu o abono. Agilizar a migração de todos os empregados para o PCR é bom para a companhia, para facilitar a mobilidade das pessoas, e para o empregado, atendendo seus interesses de movimentação e abrindo uma perspectiva melhor de carreira, com mais flexibilidade. Não há nenhuma intenção em alterar o valor do abono em função do percentual de adesão dos empregados ao PCR.

MITO: Haverá novas oportunidades de adesão ao PCR.

VERDADE: O prazo limite de adesão ao PCR, nas condições ofertadas neste momento, com pagamento de abono, é 14 de setembro, inclusive porque 1º de outubro é a data de aplicação do novo ANPR para quem aderir ao PCR. Dessa forma, não há nenhuma decisão da companhia em reabrir o PCR para adesões no futuro. O prazo limite é 14 de setembro.

MITO: O PCR é inconstitucional.

VERDADE: Independente de qualquer debate jurídico que possa ser feito, essa não é a visão da companhia. Para a construção do PCR, foi formada uma equipe multidisciplinar que avaliou todos os aspectos da implantação do novo plano, inclusive as questões jurídicas.

MITO: Adesão ao PCR dará carta branca para os gerentes movimentarem empregados.

VERDADE: O PCR atende aos interesses da companhia e dos empregados ao proporcionar maior mobilidade. Entretanto, nada muda em relação à prática da companhia de sempre buscar conciliar os interesses pessoais de seus empregados com suas necessidades de negócio.

MITO: O PCR desvalorizará a formação profissional dos empregados e poderá obrigá-los a trabalhar em áreas para as quais não têm qualificação.

VERDADE: No PCR, todo empregado estará associado a uma ênfase. Esse enquadramento terá relação direta com a área de conhecimento dos cargos do atual PCAC. A ênfase assegura a identidade profissional e o atendimento aos requisitos legais (Conselho de Classe, por exemplo). Conforme consta no regimento, a mudança de ênfase é voluntária e a companhia poderá oferecer treinamentos na Universidade Petrobras para requalificação dos empregados. Dessa forma, o empregado só trabalhará em atividades para as quais esteja qualificado e atenda aos requisitos legais.

MITO: Com a criação da categoria master, haverá mais uma barreira para a promoção dos empregados.

VERDADE: No PCR não há mais diferença entre os limites de concessão de nível para promoção ou para o avanço de nível. No ANPR do PCR, o limite de concessão e os critérios serão os mesmos tanto para o Avanço de Nível quanto para a Promoção por Desempenho, ou seja, conforme divulgado, de 50%. Caso o empregado permaneça no PCAC, será mantida a distinção entre os limites de concessão e critérios para promoção e avanço de nível. No PCAC tem sido comum vários empregados permanecerem topados por longo tempo, em decorrência dos limites estabelecidos para promoção.

MITO: Nível de 18 meses no PCAC é automático.

VERDADE: No PCAC, a concessão de avanço de nível de 18 meses sempre se dá por desempenho. Os empregados que não foram contemplados em 12 meses (5% dos elegíveis em 2018) também precisam atender aos critérios de elegibilidade (GD metas e competências) para receber nível com 18 meses. Além disso, as penalidades de advertência escrita ou suspensão ocorridas entre a decisão de concessão em 18 meses e a data de concessão do nível atrasam a concessão em seis ou 12 meses, respectivamente.


MITO: Neste ano o percentual de concessão do ANPR em 12 meses é de 50%, mas a companhia pretende reduzir esse percentual no próximo ano.

VERDADE: O novo ANPR para quem aderir ao PCR prevê que 50% dos candidatos sejam contemplados com nível em 12 meses. Como sempre ocorreu, a Diretoria Executiva deve referendar anualmente este percentual, analisando o cenário econômico e financeiro da companhia. Mas a premissa do novo ANPR é a manutenção desse percentual, considerando o cenário projetado para os próximos anos.

Veja também:

A adesão ao novo Plano é opcional e poderá ser feita até o dia 14 de setembro via [Botão Compartilhado](#). Leia [aqui](#) o regramento completo e confira [aqui](#) o simulador do PCR.

Todas as informações sobre o PCR estão reunidas nesta [página](#). Neste ambiente, você encontra, por exemplo, os vídeos da palestra feita pelos profissionais de RH.

3,36 média	604 avaliações
	329
	24
	15
	5
	231
Dê sua avaliação: 	

Nível de Proteção 1 (NP-1)

00h59m29s 

Boa tarde, HENRIQUE DA SILVA

1



Solicitação de Serviço

Por favor, selecione um registro

Informações

Protocolo: 4105596317

Código da Solicitação: 4678157

Status: Encerrada Automaticamente

Imprimir

Voltar

Solicitação

Histórico

Dados do Solicitante

Identificador - Nome do Solicitante:

JU1Z - Henrique da Silva Louro

Empresa da Gerência Beneficiada:

PETROBRAS

Gerência Beneficiada (para uma nova pesquisa, digite no campo abaixo):

JURIDICO/GG-MAT/JTRAB/RH-DT

Email:

henriqueLouro@petrobras.com.br

Telefone ou ramal:

7148547

Nome da Pessoa de contato ou chave:

JU1Z - Henrique da Silva Louro - 7148547

Informe abaixo a(s) chave(s) desejada(s) para receber notificações em cópia desta solicitação:

 Desejo, enquanto solicitante, receber notificações sobre a solicitação de serviço[Acesso ao Localizador de Pessoas](#)

Informações sobre a localidade

Estado:

RJ

Cidade:

RIO DE JANEIRO

Localidade:

EDISE

Complemento da Localidade (Informe aqui o andar, sala, ala, etc onde será prestado o serviço):

ala norte

Número máximo de caracteres: 191

Informações sobre o serviço a ser prestado

Digite palavras relacionadas ao serviço desejado:

TERMO DE ADESAO AO PCR - PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Descrição do serviço a ser prestado:

Manifestação da adesão voluntária ao Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) da Petrobras.

Restrições e Observações:

1. A solicitação deve ser realizada pelo empregado, e somente por ele, não sendo permitida a intermediação.
2. O empregado deverá ler e declarar sua concordância com o conteúdo do [Regramento do PCR](#). ([Link extranet para o regramento](#))
3. Após o encerramento, o empregado não poderá cancelar a solicitação.
4. Após o encerramento, caso seja constatada qualquer não conformidade com as informações apresentadas, a solicitação poderá ser invalidada.

Prazo do Serviço

Prazo de atendimento padrão:

10

Dias Úteis

Atendimento até 23/7/2018

Dados Obrigatórios do Serviço

Declaro que tenho pleno conhecimento e estou de acordo com as regras do PCR discriminadas no Regramento, inclusive quanto à progressão funcional e às novas modalidades de avanço de nível e promoção (ANPR/PCR), tendo feito a prévia leitura deste documento.

 Sim

Através deste Termo manifesto minha adesão voluntária ao Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) da Petrobras e ao novo processo de Avanço de Nível e Promoção (ANPR/PCR), cujas regras passarão a ser aplicadas em sua integralidade, estando ciente de que minha adesão é irrevogável.

 Sim

Declaro, sob as penas da Legislação, serem verdadeiras as informações prestadas nesta solicitação e estar ciente de que declarar informações inverídicas constitui falta disciplinar, nos termos do PP-1PBR-00510, de Regime Disciplinar de Empregados e Sistema de Consequências da Alta Administração e Conselho Fiscal.

 Sim

Outras Informações

