

**PROPOSTA DE
PLANO DE CARREIRA,
CARGOS E SALÁRIOS**

**CONSTRUÍDOS PELOS(AS)
PETROELIROS(AS)**





Responsável **SINDIPETRO PA/AM/MA/AP**

Elaboração **ILAESE**

Redação e edição **Anna Paula Sant'ana e Guilherme Fonseca**

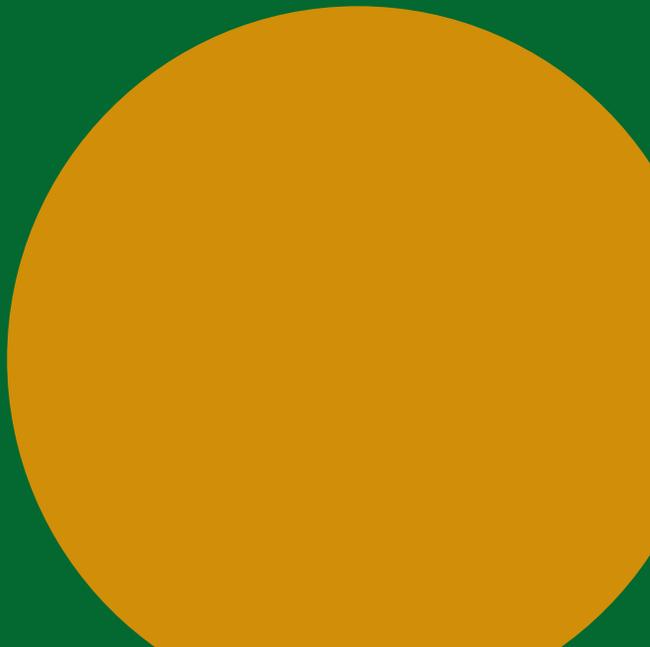
Diagramação e projeto gráfico **Sarah Prazeres**

Imagens geradas por inteligência artificial



ÍNDICE

APRESENTAÇÃO

- | | |
|--|----|
| <u>1. Por que um Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) para o Sistema Petrobrás?</u> | 3 |
| <u>2. Um olhar crítico para os planos de carreira existentes - PCAC e PCR</u> | 4 |
| <u>3. PCAC: Avanços e distorções no marco da terceirização na empresa</u> | 6 |
| <u>4. PCR: Flexibilidade controversa e “meritocracia”</u> | 8 |
| <u>5. A ineficácia do PCAC e do PCR impõe a necessidade de um Novo PCCS</u> | 11 |
| <u>6. Eixos e propostas para um Novo Plano de Cargos e Salários construído pelos trabalhadores</u> | 13 |
- 

APRESENTAÇÃO

Nos Acordos Coletivos de 2023-2025, tanto a Petrobrás Holding quanto suas subsidiárias firmaram uma cláusula de compromisso para discutir o Novo Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS):

“Cláusula 107 - 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.”

O Movimento Sindical Petroleiro vai além desse compromisso e exige a construção de um Novo Plano de Cargos e Salários que atenda tanto aos interesses dos petroleiros quanto aos da sociedade brasileira.

Nesta cartilha, analisamos criticamente os dois planos existentes, PCAC e PCR, a partir da perspectiva dos trabalhadores. Nosso objetivo é promover reflexão e debate para a construção de um Novo PCCS, capaz de recuperar o orgulho dos petroleiros na construção da Petrobrás – uma empresa estratégica para a soberania nacional.

Após essa análise, apresentamos a proposta inicial do Novo PCCS, construída pelos petroleiros em amplos debates realizados de junho a outubro de 2024. O plano visa estabelecer uma política eficaz de ascensão profissional, baseada em aptidões e

desempenho, e subsidiar o desenvolvimento das carreiras, criando um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

A síntese deste trabalho foi elaborada por uma equipe de pesquisadores do ILAESE – Instituto Latino-Americano de Estudos Socioeconômicos, em parceria com a diretoria do Sindipetro PA/AM/MA/AP. O estudo incluiu a análise dos planos anteriores da Petrobrás e de outros modelos adotados por diferentes categorias profissionais. Este documento é um primeiro passo para mobilizar os petroleiros e subsidiar as negociações com a gestão da empresa. Estamos construindo um futuro onde os trabalhadores sejam valorizados e o papel estratégico da Petrobrás para o Brasil seja preservado.

1. POR QUE UM NOVO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS (PCCS) PARA O SISTEMA PETROBRÁS?



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), de 2018. Há uma desorganização da carreira. Se de um lado, no PCAC já havia injustiças devido à forma de avaliação de desempenho e evolução na carreira nos marcos de uma grande terceirização na empresa. No PCR, imposto pela direção da Petrobrás num período de grande avanço na privatização, a situação piorou, levando a uma desorganização da carreira.

Nesse sentido, um Plano de Carreira, Cargos e Salários tem relação direta com a empresa na qual estamos trabalhando e construindo. Por isso, defendemos uma Petrobrás 100% estatal, sob o controle dos trabalhadores, pois ela não pode ficar à mercê do governo de plantão e, muito menos, ter seus lucros direcionados principalmente aos grandes acionistas capitalistas.

Para chegar até lá, apontamos o estancamento da privatização e da terceirização como etapas de transição até atingirmos o nosso objetivo de uma Petrobrás para os brasileiros.

Quando construído pelos próprios trabalhadores, o PCCS, com critérios claros e objetivos de promoção e avanço na carreira, cria um ambiente harmonioso, supera injustiças, incentiva o desenvolvimento profissional e promove a retenção de talentos. Além disso, desempenha um papel fundamental de inclusão e diversidade, garantindo as todos as mesmas oportunidades.

Além disso, com as mudanças tecnológicas o plano deve prever que os trabalhadores não sejam prejudicados, ao contrário, sejam requalificados. Medidas como a redução da jornada de trabalho sem redução salarial também devem ser consideradas.

2. UM OLHAR CRÍTICO PARA OS PLANOS DE CARREIRA

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. Mas, na verdade, desde a época de FHC, a empresa passou por um período de desmonte, com o fim do monopólio de petróleo e gás e diversos ataques aos trabalhadores. No período anterior a 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 [Plano de Classificação e Avaliação de Cargos]

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 durante o ano de 2007, embora tenha havido resistência de vários sindicatos para a aprovação final.

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 (1995-2002). Contudo, a avaliação de desempenho levou a insatisfações. Aquele momento era de crescimento econômico da Petrobrás e havia interesses privatizantes em jogo. A terceirização se efetivou em alguns cargos.

PCR [Plano de Carreira e Remuneração]

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, planos de demissão voluntária e terceirização. 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 experiência/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/técnico e nível superior), tendo agora dois cargos amplos. Os cargos foram substituídos por ênfases, com possibilidade de migração entre elas.



● 3. PCAC: Avanços e Distorções no marco da terceirização na empresa

O Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC) existe como um plano em extinção, devido à imposição do PCR pela Petrobras em 2018. Ele representa cerca de 11,07% dos efetivos da Petrobras (considerando Holding e Transpetro). Foi implantado em um momento de crescimento da Petrobras, mas também marcado por um processo avançado de terceirização. Em 2007, a Petrobras contava com cerca de 190.000 trabalhadores terceirizados e 68.931 efetivos. Essa proporção aumentou ainda mais após a implantação do PCAC, até a crise que atingiu a empresa em 2014.

OBJETIVO

- Estabelecer uma estrutura clara de cargos e carreiras, dividindo-os por formação (nível médio/técnico e superior).
- Organizar as carreiras em níveis crescentes: Júnior, Pleno e Sênior.
- Promover mobilidade por desempenho e antiguidade com regramentos específicos.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS

- As diversas carreiras foram organizadas por formação (engenheiro, psicólogo, médico, mecânico especializado, assistente técnico de administração, etc) e agrupadas pela natureza das atividades.
- Tabela Salarial: Definiu faixas salariais divididas em colunas A e B, com internível de 3,8% e progressão por mérito e antiguidade.
- Reconhecimento e Progressão: Para progressão prevista no plano, o avanço por mérito poderia

ser a cada 12 meses e com avanço de nível na vertical (3,8%), já por antiguidade se daria após o trabalhador se manter por 18 meses no mesmo nível salarial e passaria um nível lateral de A=> B ou na diagonal de B=>A (meio nível - 1,9%) . Para promoção de Júnior para Pleno, a condição é a permanência do empregado por 36 meses no último nível da categoria. Hoje na empresa, a progressão pode se dar em 12 meses por mérito, 18 meses como condição para concorrer e com nota acima de 2,5 (máximo é 5) no GD e 24 meses por antiguidade (independente da nota).

REPARAÇÕES

- Reparações para trabalhadores afetados durante o governo FHC (1995-2002): Foram concedidos níveis adicionais como reparação de até 4 níveis àqueles que não haviam sido contemplados.

RMNR

[Remuneração Mínima por Nível e Regime]

- Implantação da RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime): Garantiu um valor mínimo por região e regime de trabalho, mas gerou distorções salariais e críticas por burlar o pagamento correto do adicional de periculosidade, objeto de ações judiciais que chegaram ao TST e STF.

CRÍTICAS E LIMITAÇÕES

- Reivindicações não atendidas: A FNP e outros sindicatos criticaram o PCAC por não atender completamente às demandas dos trabalhadores.
- Terceirização: O plano consolidou a terceirização em vários setores, ao excluir do plano as profissões com níveis abaixo de técnico, gerando insatisfação.
- Avaliações de desempenho: A introdução de avaliações individuais gerou queixas de subjetividade e insatisfação com a progressão de carreira.

IMPACTO E CONCLUSÃO

Apesar das melhorias, como reparações e o reconhecimento da progressão por antiguidade, o PCAC não atendeu plenamente às expectativas dos trabalhadores. Ele extinguiu cargos diretos da empresa, transferindo-os para empresas terceirizadas, consolidou algumas conquistas, mas também criou desafios, especialmente com as distorções salariais e o impacto da RMNR. A busca por um novo plano mais inclusivo e justo continua sendo uma pauta central para os petroleiros e seus sindicatos.

4. PCR: Flexibilidade Controversa e "Meritocracia"

O PCR, implantado em 2018, foi imposto sem qualquer debate com a categoria e apresentado como uma alternativa ao PCAC. Ele foi divulgado como um modelo mais flexível e alinhado ao mercado capitalista, em um momento de avanço da privatização na empresa. Sua implantação unificou a luta do movimento sindical contra a medida na época.

OBJETIVO E ESTRUTURA

- Atender o 'mercado': O PCR alinhou a política de cargos e remuneração ao mercado.
- Adesão Forçada: Trabalhadores podiam optar pelo PCR ou manter-se no PCAC, mas quem migrasse não poderia retornar ao plano anterior.
- Estrutura de Carreira: Surgem as ênfases, criando trabalhadores multifuncionais e possibilitando a redução do quadro de pessoal. A categoria pleno foi dividida em duas, surgindo assim, a categoria máster; estabeleceu apenas dois cargos: técnico e superior, com atribuição de ênfases na respectiva área de formação.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS

- Progressão por Desempenho: O avanço automático na carreira só passou a ser automático apenas a cada 5 anos e passou a depender principalmente de avaliações individuais.
- Fim da Antiguidade: O PCR eliminou a progressão por tempo de serviço, o que gerou descontentamento entre os trabalhadores
- Avaliações Subjetivas e "Meritocracia": As avaliações na empresa passam a ser ainda mais baseadas em critérios subjetivos, como: 'inspira confiança', 'tem mentalidade estratégica', 'cultiva a inovação', 'tem coragem', etc. aprofundando-se o processo em que a mobilidade é baseada na simpatia das gerências e não da evolução na carreira de forma automática por mérito, tempo de serviço ou formação profissional/acadêmica.

CRÍTICAS E CONTROVÉRSIAS

- Perda de Direitos: A adesão ao PCR foi uma renúncia, motivada pela empresa, aos direitos consolidados no PCAC, especialmente quanto à progressão automática por antiguidade.
- Distorções Salariais: A possibilidade de salários diferentes para funções semelhantes, dependendo do “desempenho”.
- Pressão para Adesão: Embora voluntária, houve relatos de pressão para migração ao PCR, além do condicionamento da adesão a este para participar da mobilidade e solicitação de mudança de ênfase, o que gerou insegurança entre os trabalhadores.



IMPACTO E CONCLUSÃO

O objetivo principal, dos gestores da empresa e dos governos Temer e depois 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.

● 5. A INEFICÁCIA DO PCAC E DO PCR IMPÕE A NECESSIDADE DE UM NOVO PCCS

Vimos que a implantação do PCAC e do PCR 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 receberam poucos ou nenhum nível.

A implementação do PCR em 2018 ocorreu em um contexto de ataques à classe trabalhadora, após a reforma trabalhista de 2017 e em meio ao avanço da privatização da Petrobrás e seus ativos, durante uma crise econômica que sobrecarregou os trabalhadores.

Apesar da resistência unificada dos sindicatos (FNP e FUP), a Petrobrás conseguiu implantar o PCR de forma unilateral. Embora essa resistência tenha limitado parte dos impactos negativos, o modelo meritocrático e as avaliações individuais impostas pelo PCR se mostraram prejudiciais para os trabalhadores, com pouco ou nenhum benefício para a categoria.

O momento atual demanda uma luta por um novo plano, que passe pela reversão das privatizações e terceirizações e pela defesa de uma Petrobrás 100% estatal e sob controle dos trabalhadores. O novo plano deve garantir isonomia e igualdade de tratamento entre todos que desempenham as mesmas funções, reforçando o princípio de justiça e equidade na empresa.

6. Eixos e propostas para um Novo Plano de Cargos e Salários construído pelos trabalhadores

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

O Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) que necessitam os Petroleiros, faz parte da análise dos problemas estruturais provocados por processos de precarização desde os anos 1990, visando a privatização. A terceirização e a locação de mão-de-obra geraram desigualdade entre funcionários diretos e terceirizados, além de desorganizar funções e carreiras.

O novo PCCS deve interromper a precarização e buscar a equidade nos cargos e salários. A proposta visa recuperar o orgulho dos trabalhadores, aproveitando suas experiências para reorganizar o sistema com base em isonomia e justiça. O plano também pretende ser uma plataforma para fortalecer a luta por uma Petrobrás estatal, sob controle dos trabalhadores.



● **Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS) – Sistema Petrobrás**

Este PCCS é uma proposta para reorganizar a carreira dos trabalhadores da Petrobrás na Perspectiva de uma Petrobrás 100% estatal sob o controle dos trabalhadores para promover justiça salarial e valorizar tanto os funcionários efetivos quanto terceirizados. Com princípios de transparência e inclusão, busca-se criar um ambiente de trabalho justo. Vamos conhecer os principais tópicos de forma objetiva e dinâmica:

I. Nomenclatura

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

II. Premissas para o Novo Plano de Carreira da Petrobrás

● ***Deter o Processo de Privatização***

É essencial interromper a privatização da Petrobrás e anular as vendas de refinarias, subsidiárias, leilões e concessões. A meta é restabelecer o monopólio estatal na extração, produção, refino e comercialização de petróleo e derivados, garantindo valorização profissional e desenvolvimento nacional.

● **Lutar pela Primarização e reverter a Terceirização:** Se faz necessário o compromisso da gestão da Petrobrás de exigir que as empresas contratadas tenham um plano de carreira para seus funcionários, de modo que estes trabalhadores tenham a possibilidade de ascensão. É urgente um processo de transição para a primarização do Sistema Petrobrás, a fim de tornar efetivos, os trabalhadores que hoje são terceirizados

● **Locação de mão de obra:** A Petrobrás não poderá substituir empregados por meio de locação de mão de obra sobre o pretexto de “serviços prestados”, essa terceirização. Além disso, essa terceirização é ilegal.

● **Terceirização:** A Petrobrás não poderá substituir empregados efetivos por terceirizados sob o pretexto de “serviços prestados”, respeitando a legislação vigente sobre terceirização.

● **Estabilidade no Emprego:** Será garantida estabilidade aos trabalhadores diretos, preservando o conhecimento acumulado na indústria do óleo e gás.

● **Gestão Transparente e Democrática:** A diretoria será eleita e contará com a participação de trabalhadores na elaboração do plano estratégico. O Conselho de Administração incluirá representantes dos petroleiros e de organizações sociais, assegurando controle social e transparência para evitar corrupção, nepotismo e apadrinhamentos.

III. Princípios Fundamentais

● Tratar todos os que exercem as mesmas funções de forma igualitária. Equiparar as condições salariais e de trabalho para todos, evitando a disparidade salarial entre a cúpula e a base da empresa;

- Atrair e reter talentos profissionais que incorporam o saber nacional acumulado em sete décadas de atividades.

- Respeitar a diversidade de formação acadêmica/profissional e de tempo de trabalho expressa nas carreiras, através de categorias (júnior, pleno, sênior e máster), cargos e níveis para fortalecer a unidade dos trabalhadores da empresa.

IV. Estrutura e Progressão de Carreira

- A progressão de nível será automática a cada 12 meses, com possibilidade de promoções extras por avaliações coletivas e mérito. Funções exercidas por mais de um ano acima da categoria atual serão automaticamente promovidas.

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

V. Avaliações no Novo PCCS

Proibição de Privilégios: Não haverá premiação extrassalarial para gerentes e administradores, como bônus ou gratificações, a menos que todos os funcionários sejam beneficiados igualmente.

Modelo de Avaliação 360º: A avaliação será feita pelo desempenho coletivo, sem foco em mérito individual ou competição entre colegas.

Avaliações subjetivas (como “inspira confiança” ou “tem mentalidade estratégica”) não serão permitidas. O foco será na competência técnica e profissional dos trabalhadores como parte de uma equipe de trabalho.

Definição de Metas por Área: As metas serão estabelecidas por cada setor, em conjunto com os trabalhadores e a direção, levando em conta a realidade local e os recursos disponíveis. Não haverá metas individualizadas ou vinculadas a “competências” para progressão na carreira.

Progressão por Mérito Coletivo: Ao atingir as metas de equipe, todos os trabalhadores do setor serão promovidos, configurando uma progressão por mérito coletivo.

Avaliação da Gerência: Os trabalhadores avaliarão a gerência anualmente, verificando se esta tem contribuído para o desempenho coletivo e desenvolvimento individual da equipe.

Incentivo à Capacitação: Será oferecida progressão salarial adicional para quem busca aprimoramento por meio de cursos profissionalizantes, especialização, graduação, mestrado ou doutorado. A empresa irá estimular e proporcionar condições para que os trabalhadores possam se formar.

VI. Jornada de Trabalho

A jornada será ajustada para 30 horas semanais sem redução salarial para o regime administrativo. Para aqueles que estão em regimes especiais, a jornada será adaptada de forma a garantir a mesma redução. Também será adotado um regime de teletrabalho híbrido, garantindo flexibilidade.

VII. Admissões, Demissões e Tecnologia

Admissões: Somente por concurso público.

Demissões: Apenas por justa causa, com garantia de participação sindical no processo.

Automação: A implementação de novas tecnologias deve vir acompanhada de treinamento e realocação, evitando substituição de trabalhadores.

VII. Gestão Transparente

A gestão será democratizada: cargos de supervisão e coordenação serão escolhidos pelos trabalhadores e a alta administração será eleita por voto direto dos funcionários.

VIII. Equidade e Cotas

Equidade de gênero: Meta de 50% de mulheres na força de trabalho e em cargos de chefia até 2035.

Inclusão racial: 50% de trabalhadores negros até 2030.

Promoção de pessoas com deficiência (PCD): Cotas específicas para aceleração de carreira.

IX. Reparações e Financiamento

Reparação salarial para quem foi prejudicado nos planos anteriores (PCAC e PCR).

Promoções automáticas para quem está estagnado há mais de 36 meses.

Migração: garantia de mudança de ênfase para os que solicitaram e foram preteridos.

O **financiamento** virá por parte do faturamento da empresa para recomposição de efetivos e implementação do novo plano.

X. Disposições Finais

O novo PCCS unificará os planos anteriores (PCAC e PCR) e promoverá fóruns trimestrais com entidades sindicais para acompanhar sua implantação e fazer ajustes necessários.

O ILAESE disponibiliza qualquer parte deste texto para ser reproduzido desde que citada a fonte