

**Proposta Unitária dos
trabalhadores e trabalhadoras
para o Plano de Cargo, Carreira
e Salário do Sistema Petrobrás:**



ABRIL DE 2025

Proposta Unitária dos trabalhadores e trabalhadoras para o Plano de Cargo, Carreira e Salário do Sistema Petrobrás:

Premissas e Valores

1. Existência de um único Plano de Cargos para todo Sistema Petrobrás: Plano de Cargos que inclua toda as empresas do Sistema, igualando as tabelas salariais para todos (as) os (as) trabalhadores (as), independente de região, função ou liberação sindical;

2. Negociado e Regrado Coletivamente:

- a) O novo Plano de Cargos deve ser negociado com os trabalhadores através de seus representantes, sindicatos e federação, regrado em instrumento jurídico próprio, por prazo indeterminado e só poderá ser alterado mediante nova negociação coletiva;
- b) Os benefícios dos planos anteriores negociados coletivamente serão utilizados como referência – com as devidas melhorias – para a criação de um novo Plano de Cargos, trazendo as garantias que a categoria espera e merece;

3. Adicionais Indenizatórios: Garantir o pagamento efetivo da periculosidade e intramuros, desvinculando do cálculo da RMNR o valor da periculosidade, assegurando que nenhum trabalhador sofra perdas salariais e promovendo as devidas reparações históricas;

4. Equidade e diversidade:

- a) Estrutura salarial o Novo Plano deve se basear nos princípios da isonomia salarial e da não-discriminação, garantias que tem previsão na Constituição Brasileira;
- b) O Novo Plano terá como princípios a equidade, diversidade e possibilidade de ingresso e ascensão no Sistema Petrobrás dos grupos oprimidos, com correção das diferenças salariais impostas pela divisão racial e sexual do trabalho e a garantia de cotas por raça, gênero, neurodivergências e para PCD's;
- c) O Plano de Cargos deve levar em consideração os estudos e levantamentos em relação às barreiras no ambiente de trabalho, buscando a integração de diferentes áreas, conhecimentos e habilidades para alcançar um objetivo comum (transversalidade), devido as condições de Raça e Etnia, Gênero, Orientação Sexual, Idade, Neurodivergência, Classe social, Deficiência, Religião e Nacionalidade;
- d) Assegurar o tratamento isonômico a todos que exercem os mesmos cargos e funções, promovendo o princípio da igualdade dos trabalhadores e trabalhadoras do Sistema Petrobrás e equiparar as condições salariais e de trabalho para todos os funcionários e funcionárias, evitando a disparidade salarial entre a cúpula e a base da empresa.

5. Valorização, Retenção de trabalhadores e trabalhadoras:

- a) Garantir valorização profissional e desenvolvimento nacional e da Petrobras. Atrair e reter talentos profissionais que incorporam o saber nacional acumulado em sete décadas de exploração e produção de petróleo e seus derivados.
- b) Respeitar a diversidade de formação acadêmica/profissional e de tempo de trabalho expressa nas carreiras, através de categoria, cargos e níveis para fortalecer a unidade dos trabalhadores da empresa.
- c) As avaliações de desempenho não podem ser usadas como forma de reproduzir violência ou assédio contra os trabalhadores. As metas devem ser coletivas e objetivas, com a eliminação de critérios como "Inspira confiança", "Coragem", "Incita resultados", etc., que só servem como instrumento de coação e perseguição;
- d) Metas negociadas e exequíveis entre o gestor direto e funcionários/as de acordo com plano estratégico do sistema Petrobrás com feedback durante todo processo, sob pena de nulidade da avaliação do gestor.
- e) Comunicação e Divulgação transparente durante todo processo das metas e dos resultados das avaliações e de todos que ganharam os níveis.

6. Transparência e gestão participativa:

- a) Garantir a transparência na remuneração e nas oportunidades de carreira dentro da Petrobrás e subsidiárias.
- b) Eleição para todos os cargos de liderança, inclusive Diretoria e Presidência.
- c) Participação das representações dos trabalhadores na elaboração do plano estratégico da Petrobrás, considerando que a Petrobrás é um patrimônio brasileiro e por isso, é necessário garantir democracia e constante fiscalização, tanto pela força de trabalho quanto por mecanismos de controle social a serviço do interesse da população brasileira, desde o planejamento de gestão e estratégia até a execução, a fim de evitar corrupção, nepotismo, apadrinhamentos e demissões injustificadas.

Capítulo I: Tabela Salarial/Remuneração

1. Tabela Salarial

- a) Isonomia no piso salarial: uma única tabela salarial;
- b) Isonomia por região: Ser uma única região;
- c) Acabar com nível de A e B, garantindo a quem está no B ir para o nível acima;
- d) Aumentar o internível de 3,8% para 5%.

2. A referência salarial será ancorada no salário-mínimo do Dieese;

Capítulo II: Atribuições e carreira

1. Cargos: utilizar como base o PCAC para cargos e atribuições por etapa na carreira e, ampliar para atividades que hoje são terceirizadas;
2. Criar a carreira de Fiscal de contrato;
3. Adequação do CBO de todos os técnicos;
4. Adicionar a Valorização dos cargos e carreiras que têm necessidade de certificação para desenvolver suas atividades, tais como inspetor de equipamentos, Contador, Operadores (Brigadistas, Resgatista, Socorrista), técnico de contabilidade e outras funções;
5. Avanço de nível ou adicional para quem buscar se aprimorar com cursos profissionalizantes, especializações, graduações etc., como em algumas carreiras públicas;

Capítulo III: Progressão na Carreira

1. Avanço de nível:

- a) Por desempenho: 12 meses para todos sem limite de verba, garantindo avaliação de desempenho por equipe com metas exequíveis e objetivas, garantindo que todos os trabalhadores possam ganhar nível, no mínimo serão contemplados 70% dos trabalhadores.
- b) Vetar que seja dado mais de 1 nível para qualquer trabalhador, na avaliação por desempenho.
- c) Avanço de nível por antiguidade com 18 meses para todos;

2. Promoção:

- a) Por desempenho: 12 meses para todos sem limite de verba, garantindo avaliação de desempenho por equipe com metas exequíveis e objetivas, garantindo que todos os trabalhadores possam ganhar nível, no mínimo serão contemplados 70% dos trabalhadores.
- b) Promoção automática, permanência o tempo de permanência máxima das carreiras: 5 anos máximos na carreira de Junior, 7 anos máximos no Pleno e 7 anos máximos no Sênior;
- c) Garantir que na promoção exista o avanço de 2 níveis para nível médio e superior;

3. Topados:

Garantir que os "topados" no nível máximo possam concorrer a nível. Quando ganhar, receba 14 vezes o equivalente ao nível em valor monetário;

4. Avaliação e Seleção de Pessoas com cargos de chefia:

- a) A cada ano, os trabalhadores de cada setor farão uma avaliação geral da gerência da área, avaliando se a gerência atua como uma liderança, ajudando no desempenho individual e coletivo.
- b) Os supervisores devem ser escolhidos pelas pessoas que irá supervisionar. Os gerentes setoriais, escolhido pelos supervisores que estão subordinados a ele e, assim por diante, até a presidência da Companhia;

5. Progressão na Carreira de trabalhadores sindicalistas e Cipeiros eleitos:

a) Diretor sindical liberado: Após a conclusão do processo do ANP, verifica-se a % de contemplação de 12 meses aplicado na categoria concretamente e aplicar a mesma % para os diretores liberados a nível nacional aplicando rodízio. Quem não for contemplado aplica-se avanço de nível e promoção automáticos

b) Cipeiros e diretores sindicais de base: Após a conclusão do ANP verificar se, entre os cipeiros eleitos nacionalmente, houve a mesma % de contemplação da categoria, caso esteja menor, realizar uma equiparação para nivelar a mesma % da categoria. Essa % de equiparação terá como regra de distribuição quem está a mais tempo sem receber nível (a mesma coisa para diretores de base). Quem não for contemplado aplica-se avanço de nível e promoção automáticos.

Capítulo IV: Mudança de Cargo:

1. Capacitação: o programa de treinamento para a pessoa que mudou de cargo deverá ser similar ao do trabalhador recém-admitido, sem ônus ao trabalhador;

2. Reenquadramento no novo cargo: ao mudar de cargo cada pessoa só poderá assumir responsabilidades inerentes a capacitação e experiência que possui na atividade em si. Portanto, receberá inicialmente atividades atribuídas a júnior, sem prejuízo salarial e com um planejamento de capacitação para que possa assumir as atividades do novo cargo na etapa da carreira que cada um já estava antes da mudança do cargo;

3. Quando uma pessoa que já esteja no sistema Petrobrás passar em um concurso para outro cargo, o reenquadramento deverá ser por mudança de cargo considerando as regras do item acima (item 2);

4. Contra a extinção de cargo próprio: para que a pessoa possa mudar de cargo é necessário haver a reposição daquela vaga por outro trabalhador ou vaga de concurso com vínculo trabalhista direto com o Sistema Petrobrás (garantia de que não haverá a locação de mão-de-obra em substituição de empregados, obedecendo as leis referentes à terceirização).

5. Deve haver um espaço de acesso comum a todos trabalhadores do Sistema Petrobrás sobre vagas internas para mudanças de cargos, onde as pessoas que possuem os requisitos necessários possam se inscrever. Ao final do processo deve haver a divulgação dos contemplados;

6. Ter a escolaridade apropriada (reconhecido pelo MEC) – formação técnica ou superior conforme o exigido para o cargo no concurso. Receber a formação completa para o novo cargo conforme exigido quando da admissão na companhia;

7. A seleção das pessoas que serão contempladas com a mudança por ela desejada deve ser realizada através de um comitê, similar com a regra do programa de redução de jornada que prevê inclusive a participação dos sindicatos;

8. Esse comitê deve usar como critério de seleção a realização de avaliação de proficiência, avaliação de currículo considerando formações extras, experiências anteriores, tempo de casa e não considerar as faltas não justificadas (geralmente associadas à participação de greve);

Capítulo V: Reparação/Migração para o Novo Plano

- a) Reparação para quem ficou no PCAC: Calcular o impacto retroativo de não ter recebido os níveis como recebidos na reclassificação no PCR (dos cargos que receberam); O equivalente ao valor retroativo de 1 nível por ano quando não houve processo de avanço de nível de 12 meses, somente para o PCAC e; reajustar o valor recebido na migração para o PCR e transformar em um valor monetário a ser recebido para quem ficou no PCAC; Aqueles que migraram para o PCR mas não receberam o valor monetário na migração deverão receber o valor devidamente reajustado;
- b) Na migração dos planos, verificar quem recebeu menos do que uma média de 1 nível a cada 18 meses no tempo de casa de cada um como forma de reparação de programas passados de reenquadramentos e acelerações de grupos específicos
- c) Na migração para o novo plano, caso exista situação de saldo de níveis a ser recebido, este deve ser efetuado no momento da migração;
- d) Reenquadramento de quem foi admitido de 2023 para frente com piso menor (nível admissão 440 e 810). Valer para as subsidiárias também;
- e) As injustiças e falsas promessas do PCAC e do PCR serão objeto de reparação a todos que foram prejudicados em sua carreira e vida laboral, estendido aos novos empregados admitidos após a implantação do PCR assim como os prejuízos da divisão sexual e racial do trabalho;
- f) Promoção automática para quem está "topado" há mais de 36 meses na categoria;
- g) Reparação para funcionários que fizeram concurso (Quando era PCAC) e foram obrigados a migrar para o PCR;
- h) Reparação para aposentados que foram prejudicados pela implantação do PCR e PCAC, e de demais perdas acumuladas desde o ACT de 2007 (Com RMNR) e 4% dos ACT de 2019 e 2020, conforme estudo do IBESP.
- i) Reparação para as mulheres que não foram contempladas com avanço de nível no ano de sua licença maternidade;
- j) Concessão de 1 nível para cada ano, para os trabalhadores da TBG, nos anos que não houve avanço de nível ou promoção;
- k) Isonomia salarial na tabela da PBI0 com os trabalhadores da Petrobrás Holding e recuperação das perdas salariais do último Acordo Coletivo;
- l) Avanço de nível e promoção para os trabalhadores da ANSA pela defasagem na tabela salarial e a implantação de um plano de cargos e salários;