

PETROLEIROS INICIAM DEBATES SOBRE NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS: SINDIPETRO-LP PROPÕE MEDIDAS PARA GARANTIR ISONOMIA

Desde o início de julho, o Sindipetro-LP tem realizado conversas com todos os trabalhadores de todas as unidades, incluindo uma live no último dia 15, sobre a discussão de um novo plano de cargos e salários, que será debatido com a Petrobrás a partir do dia 25 de julho.

Com mais de 2.500 novos petroleiros contratados por concursos públicos, é essencial estender o debate a toda a categoria e criar formas de evitar que mudanças na política de governo prejudiquem os trabalhadores da maior empresa do país.

O objetivo é garantir um plano justo, igualitário e acessível, bem como integrado para todo o sistema Petrobrás. Para que tenhamos um amplo debate sobre o novo plano de cargos, convidamos todos a enviarem suas sugestões até o dia 24 de julho para imprensa@sindipetrosantos.com.br, para que possamos

construir um plano de cargos sem distorções. Abaixo, com base na discussão acumulada desde a implantação do famigerado PCR, estudos, ações jurídicas e sugestões até aqui recebidas, dividimos em quatro eixos, conforme segue abaixo:

Eixo 1 – Pilares e Fundamentos do Plano

- Aprovação coletiva, através de Assembleia: O novo plano de cargos e salários deve ser aprovado pela categoria em assembleia e inserido no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), garantindo sua validade por 2 a 5 anos, ou conforme decidido pela categoria, evitando manobras em conjunturas políticas desfavoráveis.

- **Plano de Cargos Integrado:** Queremos um plano de cargos para todos os trabalhadores/as do Sistema Petrobrás, incluindo Transpetro, PBIO e todas as subsidiárias.

- **Plano de cargos**

com atribuições de cada cargo, sem ênfase e tabela de níveis igual para nível técnico e superior que reflita a média da vida laboral, ou seja, todos os topos sejam alcançáveis, desvinculado de quaisquer remunerações variáveis como PRD ou PLR, para evitar manobras futuras da gestão.

- **Percentual mínimo de avanço de níveis anual**, não atrelado à lucratividade.

Eixo 2 – Premissas

- Avaliação 360º: Implementação de uma avaliação 360º, onde tanto gestores quanto trabalhadores se avaliem mutuamente.

A proposta pretende inibir o favorecimento de alguns em detrimento de outros, pois os gestores serão avaliados por aqueles que eles avaliam. As melhores práticas do mercado que seguem esse princípio mostram que esse tipo de avaliação

é menos viciado, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

- **Avanço de Nível:** Estabelecimento de avanços de nível a cada 12, 18 e 24 meses, sendo 24 meses compulsórios, sem necessidade de avaliações adicionais.

- **Avaliações Quantitativa e Qualitativa:** Avaliações quantitativas (objetivas) e qualitativas (subjetivas) com pesos distintos, sendo a primeira com maior peso, tanto as coletivas como as individuais.

- **Promoção sem barreiras:** A promoção deve ocorrer ao atingir o nível, sem que a verba de promoção esteja atrelada às verbas de níveis, evitando estagnação na carreira.

- **Transparência:** Divulgação transparente dos resultados das avalia-

SEGUE NO VERSO

ções e dos níveis.

- Metas e Feedback: Obrigatoriedade de acordo das metas e feedback dos resultados durante todo o processo, sob pena de nulidade da avaliação do gestor.

- Adicional de titulação acadêmica.

Eixo 3 – Reparação

- Abono: Distribuição de abono para quem migrou para o PCR, e reparação para quem ficou no PCAC.

- Mecanismos de reparação: Inclusão de mecanismos de reparação para os trabalhadores que migraram para o PCR e não foram beneficiados pelas promessas de mudança de função, de avanço de nível anual, etc., assim como para os que permaneceram no PCAC e se sentiram prejudicados por uma política de remuneração que estagnou seus avanços profissionais e financeiros.

- Aceleração de níveis: Aceleração de níveis nas carreiras/cargos prejudicados nos dois planos.

- Promoções garanti-

das: Garantia de promoções para carreiras estagnadas, seja de Júnior, Pleno ou Sênior.

- Avanço não cum-

prido: Reparação para os anos em que não houve avanço de 12 meses previstos no regulamento do PCAC.

- Promoção auto-

mática: Promoção automática para quem está estagnado há mais de 36 meses.

- Funcionários do

PCAC para o PCR: Garantia de promoção para funcionários que fizeram concurso e foram obrigados a migrar para o PCR.

Eixo 4 – Conflitos a serem dirimidos

- Discrepâncias sala-

riais: Com a migração permitida pelo PCR entre cargos, hoje temos Júnior ou Pleno treinando Sênior ou Master, com discrepâncias entre as remunerações.

- Nível de responsa-

bilidade: Profissionais sem experiência assumindo grandes responsabilidades, sem atri-

buições bem definidas.

- Experiência nos

novos cargos: Profissionais Sênior ou Master sem experiência nos novos cargos. Esses são os eixos apontados até o presente momento. Para melhor entendimento, é importante um breve histórico: Histórico do PCR

Desde 2019, quando a Petrobrás apresentou o Plano de Cargos e Remuneração (PCR), oferecendo dois salários como incentivo para que os trabalhadores migrassem do PCAC para o novo plano, 78% da categoria aceitou a proposta da empresa. Muitos foram levados a assinar devido à oferta financeira e à chantagem de que aqueles que não aceitassem o PCR não poderiam participar do processo de transferência de unidade, uma ameaça que ocorreu no início do governo Bolsonaro, quando a privatização da empresa estava em pauta.

Os sindicatos alertaram desde o início que essa ameaça era uma “aberração legal” e, inclusive, ganharam ações comprovando

que estavam certos.

No entanto, muitos trabalhadores assinaram o PCR enganados pela promessa de que receberiam uma “letra” todo ano. A realidade foi que, após o primeiro ano, a letra deixou de ser concedida, voltando somente cinco anos depois, após a ameaça do sindicato de judicializar a questão. Muitos trabalhadores também migraram com a expectativa de mudar de função, o que não se concretizou.

Com apenas 22% da categoria no Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCAC) e 78% no PCR, houve uma discrepância significativa entre os dois planos, prejudicando os trabalhadores de ambos.

O PCAC passou a não ter verba suficiente e só conseguiu avanços compulsórios após 18 meses, enquanto o PCR nem isso conseguiu. Agora iniciaremos as discussões e você é parte ativa deste debate.

Participe das conversas nas unidades, no aeroporto, nas lives ou até mesmo enviando sugestões. O novo plano de cargos será do tamanho da luta da classe petroleira!