

TERMOBAHIA S.A.
CNPJ: 02.707.630/0001-26
NIRE: 29.300.025.542

ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (RCA)
Nº 042/2022
REALIZADA EM 12 DE AGOSTO DE 2022

1. Data, Hora e Local:

Realizada ao 12º dia do mês de agosto do ano de 2022, às 14:00h, por vídeo conferência, conforme o Artigo 33 do Estatuto Social.

2. Convocação:

Dispensada a convocação, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, conforme disposto no Artigo 36, Parágrafo Único, do Estatuto Social, a fim de atender ao prazo de implantação do Regulamento de Aumento por Mérito do exercício de 2022 para os empregados da Termobahia.

3. Presença e quórum:

Presentes os Conselheiros, a Sra. Isabella Carneiro Leão, o Sr. Leonardo Santos Ferreira e o Sr. Paulo Leonardo Marinho Filho, compondo a unanimidade dos membros eleitos e em exercício. E, como convidados, a Presidente, Sra. Aline Dias Leonardi e o Diretor Administrativo, Sr. Marcelo Ferreira Pelegrini.

4. Mesa:

Assumiu a presidência dos trabalhos a Sra. Isabella Carneiro Leão, que convidou o Sr. Leonardo Santos Ferreira para secretariá-la.

5. Ordem do Dia:

- (i) Proposta de Regulamento de Aumento por Mérito do exercício de 2022 para os empregados da Termobahia.

Considerando que:

- Em 30/03/2022, a unidade de RH/GIRH/PS da Petrobras, comunicou à Termobahia o início do processo do programa de Aumento por Mérito pela Petrobras.
- É importante registrar que a proposta do Regulamento de Aumento por Mérito para o exercício de 2022 prevê os mesmos termos do Regulamento de Aumento por Mérito de 2021, tendo em vista que ainda não foi possível concluir o processo de análise de eventual novo Plano de Cargos e Salários/Remuneração para a Termobahia.

- Em 27/06/2022, a unidade de RH/REO/CAR (Recursos Humanos Cargos e Remuneração), emitiu o parecer sobre a Minuta do Regulamento da Termobahia (**Anexo 1**), com a seguinte conclusão:

“Tendo em vista os pontos apresentados, o processo de aumento por mérito proposto pela Termobahia está alinhado às recomendações da Petrobras e dessa forma, não vemos óbice quanto a sua aprovação.”

- Em 14/07/2022, foi emitido o parecer jurídico PJUR-00023837-2022 (**Anexo 2**), após a solicitação da Diretoria para a análise de nova proposta que, dentre as conclusões colocadas, destaca-se:

“Seguem minuta comentada e a Assessoria mencionada no corpo do documento, para os devidos fins.”

“Conforme mencionado na minuta do Regulamento do Programa do Aumento por Mérito 2022 da Termobahia, no item 3.2.2.: “Como já exposto nos comentários feitos à presente minuta, entende-se que não há óbice na Companhia disciplinar e tornar o processo de concessão de níveis e avanço na carreira mais transparente.”

- De acordo com o Estatuto Social da Termobahia, Artigo 56, item “XXII”, compete à Conselho de Administração aprovar o regulamento de pessoal, bem como o quantitativo de pessoal próprio e de cargos em comissão, convenções ou acordos coletivos de trabalho, programa de participação dos empregados nos lucros ou resultados, plano de cargos e salários, plano de funções, benefícios de empregados e programa de desligamento de empregados;
- Através da Ata RDE TERMOBAHIA Nº 233/2022 de 11/08/2022 (**Anexo 3**), a Diretoria deliberou pela convocação do Conselho de Administração para apreciação da proposta do Regulamento do Programa Aumento por Mérito 2022, e os limites de recursos financeiros dispostos no item “5.12” da referida Ata;
- A Diretoria apresentou ao Conselho de Administração a proposta de Regulamento de Aumento por Mérito do exercício de 2022 para os empregados da Termobahia (**Anexo 4**).

6. Deliberações:

Os Conselheiros de Administração deliberaram na forma que segue:

- Aprovar a proposta de Regulamento de Aumento por Mérito do exercício de 2022 para os empregados da Termobahia, conforme o Anexo da Ata RDE TERMOBAHIA Nº 233/2022 de 11/08/2022;
- Solicitar que a Diretoria tome providências para continuar os estudos para implantação de um novo plano de carreiras e remuneração para os empregados da Termobahia.

Encerramento:

Nada mais havendo a ser tratado, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, lida e achada conforme, foi assinada por todos.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 2022.

Isabella Carneiro Leão
Presidente do Conselho

Leonardo Santos Ferreira
Conselheiro – Secretário

Paulo Leonardo Marinho Filho
Conselheiro

Anexo 1 – Parecer RH Corporativo - Aumento por mérito - Termobahia;
Anexo 2 – PJUR-00023837-2022 - Aumento por Mérito 2022;
Anexo 3 – Ata RDE TERMOBAHIA Nº 233/2022 de 11/08/2022;
Anexo 4 – Apresentação sobre AM - Termobahia.

RECURSOS HUMANOS
GERÊNCIA GERAL DE RECOMPENSA, BENEFÍCIOS e OPERAÇÕES DE RH
GERÊNCIA DE CARGOS E REMUNERAÇÃO

PARECER TÉCNICO – Aumento por mérito

ASSUNTO: Processo de Aumento por Mérito 2022 da Termobahia

ELABORADA POR: Daniel Glycerio Rodrigues (Coordenador de Práticas de Remuneração)

APROVADO POR: Filipe Miranda de Oliveira (Gerente de Cargos e Remuneração)

DATA: 27/06/2022

1. Análise

O RH da Petrobras solicitou que as empresas controladas buscassem alinhamento ao processo de Aumento por Mérito implantado na *holding* 2021. Além do alinhamento, as empresas devem respeitar as seguintes diretrizes:

- limite acréscimo de 1% ao custo total de pessoal para todos os processos de progressão na carreira (PCAC, PCR e função gratificada);
- percentuais de concessão limitados aos aprovados na *holding*: 0% para PCAC, 25% para PCR e 10% para ANFG;

Devido a uma conjuntura específica, a Termobahia não implantou PCR, se mantendo no modelo de progressão equivalente àqueles empregados que permaneceram no PCAC da Petrobras.

Desde 2021 a Termobahia ajustou o processo para o novo modelo de Aumento por Mérito implantado na Petrobras, limitado aos impactos da não implantação do PCR.

A proposta da empresa para o processo de 2022 é manter o modelo de 2021. Além disso, a empresa está levando para aprovação a previsão orçamentária para implantação do PCR em 2023.

Dessa forma, percebe-se o esforço da empresa no sentido de buscar maior alinhamento com a *holding* e fortalecimento da meritocracia no processo.

O limite de concessão aprovado na holding para o processo do PCAC é de 0%, ou seja, na *holding* só é realizada a concessão a partir de 18 meses. Excepcionalmente, algumas participações societárias que não implantaram o PCR estão praticando o limite de 5%. **Nesse sentido, nossa recomendação é que a Termobahia também observe o limite de 5%.**

Tendo em vista a grande quantidade de cedidos, sugere-se ajuste no regramento quanto a obrigatoriedade de designação de um comitê de aumento por mérito, ou delimitar a atuação do referido comitê aos empregados que não estejam cedidos para Petrobras.

RECURSOS HUMANOS
GERÊNCIA GERAL DE RECOMPENSA, BENEFÍCIOS e OPERAÇÕES DE RH
GERÊNCIA DE CARGOS E REMUNERAÇÃO

Em relação ao ano passado, em virtude de lições aprendidas e de forma a otimizar o processo, a Petrobras fez pequenos ajustes os quais sugerimos que sejam incorporados no regramento da Termobahia. Foram ajustes relativos à nomenclatura na matriz (“análise gerencial” para “analisar potencial”) e à diminuição das necessidades de justificativa.

2. Conclusão

Tendo em vista os pontos apresentados, o processo de aumento por mérito proposto pela Termobahia está alinhado às recomendações da Petrobras e dessa forma, não vemos óbice quanto a sua aprovação.

Rafael Henrique Almeida Fontes

De: Rafael Henrique Almeida Fontes
Enviado em: quinta-feira, 14 de julho de 2022 17:16
Para: Heloisa Carvalho Faria; Aline Dias Leonardi
Cc: Marcelo Ferreira Pelegrini; Paula da Cunha Westmann
Assunto: RES: Assessoria PJUR-00023837-2022 - Aprovada no jurídico
Anexos: PJUR-00035069-2021-Assessoria_Aumento por Mérito_30.08.2021.pdf; Minuta Regramento 2022 - rev 12.07.2022 - v. JUR.docx

Prezadas,

Seguem minuta comentada e a Assessoria mencionada no corpo do documento, para os devidos fins.

Também encaminharemos tais documentos no PJUR.

Permanecemos à disposição.

Atenciosamente,
Rafael Henrique Almeida Fontes
Advogado
JURIDICO/JAOC-SUB

De: Heloisa Carvalho Faria <heloisa.faria@petrobras.com.br>
Enviada em: quarta-feira, 13 de julho de 2022 09:48
Para: Rafael Henrique Almeida Fontes <rafael.fontes@petrobras.com.br>
Cc: Aline Dias Leonardi <aleonardi@petrobras.com.br>; Marcelo Ferreira Pelegrini <mpelegrini@petrobras.com.br>; Paula da Cunha Westmann <paulawestmann@petrobras.com.br>
Assunto: ENC: Assessoria PJUR-00023837-2022 - Aprovada no jurídico
Prioridade: Alta

Rafael, bom dia!

Favor considerar a versão corrigida da minuta do Regulamento do Aumento por Mérito 2022 - Termobahia, com os comentários do RH Corporativo.

Anexamos também o email e o parecer do RH Corporativo.

Atenciosamente,

Heloisa Faria
Termobahia S.A.
heloisa.faria@petrobras.com.br

De: PJUR - JURÍDICO <sispjur@petrobras.com.br>
Enviada em: terça-feira, 12 de julho de 2022 14:55
Para: Aline Dias Leonardi <aleonardi@petrobras.com.br>
Cc: Marcelo Ferreira Pelegrini <mpelegrini@petrobras.com.br>; Heloisa Carvalho Faria <heloisa.faria@petrobras.com.br>
Assunto: Assessoria PJUR-00023837-2022 - Aprovada no jurídico
Prioridade: Alta

Código da solicitação: PJUR-00023837-2022

Assunto: Termobahia - Regulamento do Aumento por Mérito 2022

Consulente: ZMA9 - ALINE DIAS LEONARDI

Gerência jurídica: JURIDICO/JAOC-SUB/CJ-CSUB

Responsável: Rafael Henrique Almeida Fontes

Data da solicitação: 03/07/2022

Prazo para conclusão: 22/07/2022

[Clique aqui](#) para acessar a consulta

Assessoria aprovada no jurídico

Prazo: 22/07/2022 - Advogado designado: Rafael Henrique Almeida Fontes

O emitente desta mensagem é responsável por seu conteúdo e endereçamento e deve observar as normas internas da Petrobras. Cabe ao destinatário assegurar que as informações e dados pessoais contidos neste correio eletrônico somente sejam utilizados com o grau de sigilo adequado e em conformidade com a legislação de proteção de dados e privacidade aplicável. A utilização das informações e dados pessoais contidos neste correio eletrônico em desconformidade com as normas aplicáveis acarretará a aplicação das sanções cabíveis.

The sender of this message is responsible for its content and address and must comply with Petrobras' internal rules. It is up to the recipient to ensure that the information and personal data contained in this email are only used with the appropriate degree of confidentiality and in compliance with applicable data protection and privacy legislation. The use of the information and personal data contained in this e-mail in violation of the applicable rules will result in the application of the applicable sanctions.

El remitente de este mensaje es responsable por su contenido y dirección y debe cumplir con las normas internas de Petrobras. Corresponde al destinatario asegurarse de que la información y los datos personales contenidos en este correo electrónico solo se utilicen con el grado adecuado de confidencialidad y de conformidad con la legislación aplicable en materia de privacidad y protección de datos. El uso de la información y datos personales contenidos en este correo electrónico en contravención de las normas aplicables dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes.

Assinado eletronicamente por:
RAFAEL HENRIQUE ALMEIDA FONTES - 14/07/2022 17:19:47

TERMOBAHIA S.A.
CNPJ 02.707.630/0001-26
NIRE: 29.300.025.542

**ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DE DIRETORIA EXECUTIVA
(RDE) Nº 0233/2022
REALIZADA EM 11/08/2022**

1. Data, Hora e Local

Realizada ao 11º dia do mês de agosto de 2022, às 10h00 por videoconferência, conforme previsão em Estatuto Social.

2. Convocação

A reunião foi convocada pela Presidente da Termobahia, Sra. Aline Dias Leonardi, conforme disposto no Estatuto Social da Sociedade.

3. Presença e Quórum

Presentes a Sra. Aline Dias Leonardi e o Sr. Marcelo Ferreira Pelegrini representando a totalidade dos membros eleitos e em exercício.

4. Ordem do Dia

Convocação do Conselho de Administração para deliberação da proposta de Regulamento de Aumento por Mérito do exercício de 2022 para os empregados da Termobahia.

5. Foi Apresentado e Deliberado o Seguinte

5.1. Programa de Aumento por Mérito

5.1. Em 30/03/2022, a unidade de RH/GIRH/PS da Petrobras, comunicou à Termobahia o início do processo do programa de Aumento por Mérito pela Petrobras.

5.2. Com isso, a Termobahia iniciou as análises para a adoção do programa Aumento por Mérito 2022, o que somente foi possível após a divulgação, pelo RH, dos procedimentos citados acima.

5.3. O Regulamento do programa Aumento por Mérito 2022 tem por objetivo fornecer conceitos, critérios e orientações relativas ao processo de avanço de nível e promoção por mérito.

5.4. O novo procedimento visa estimular uma cultura de reconhecimento e recompensa baseada no desempenho de seus empregados.

5.5. Vale lembrar que em set/2021, a Termobahia aprovou o programa de Aumento por Mérito 2021, proposto pela Diretoria por meio da Ata RDE 154/2021 e aprovado pelo Conselho de Administração em 17/09/2021 (Ata RCA nº 016/2021).

5.6. Em 01/06/2022, a Termobahia encaminhou ao RH/GIRH/PS, a primeira versão da minuta do Regulamento do Programa de Aumento por Mérito 2022.

5.7. É importante registrar que a proposta do Regulamento de Aumento por Mérito para o exercício de 2022 prevê os mesmos termos do Regulamento de Aumento por Mérito de 2021, tendo em vista que ainda não foi possível concluir o processo de análise de eventual novo Plano de Cargos e Salários/Remuneração para a Termobahia.

5.8. A referida minuta foi elaborada com base no método de análise e priorização das indicações de avanço de nível do procedimento PP-1PBR-00736 - GERIR AUMENTO POR MÉRITO, porém, com a modalidade do processo do estabelecido no PE-1PBR-00928 - GERIR AUMENTO POR MÉRITO – PCAC DA Petrobras, tendo em vista que o plano de cargos da Termobahia (Plano de Cargos e Salários – PCS) é diferente do plano de carreiras da controladora Petrobras (Plano de Carreiras e Remuneração – PCR).

5.9. Em 27/06/2022, a unidade de RH/REO/CAR (Recursos Humanos Cargos e Remuneração), emitiu o parecer sobre a Minuta do Regulamento da Termobahia, com a seguinte conclusão:

“Tendo em vista os pontos apresentados, o processo de aumento por mérito proposto pela Termobahia está alinhado às recomendações da Petrobras e dessa forma, não vemos óbice quanto a sua aprovação.”

5.10. Considerando a conclusão do RH/RBO/CAR, a Diretoria elaborou nova proposta de regulamento, visando à adequação da verba ao limite de recursos financeiros utilizado pela Petrobras.

5.11. Em 14/07/2022, foi emitido o parecer jurídico PJUR-00023837-2022, após a solicitação da Diretoria para a análise de nova proposta que, dentre as conclusões colocadas, destaca-se:

“Seguem minuta comentada e a Assessoria mencionada no corpo do documento, para os devidos fins.”

Conforme mencionado na minuta do Regulamento do Programa do Aumento por Mérito 2022 da Termobahia, no item 3.2.2.: “Como já exposto nos comentários feitos à presente minuta, entende-se que não há óbice na Companhia disciplinar e tornar o processo de concessão de níveis e avanço na carreira mais transparente.”

5.12. Diante dos argumentos apresentados após os entendimentos mantidos com o gerente de RH/RBO/CAR, a Diretoria deliberou pela apresentação da proposta do Regulamento do Programa de Aumento por Mérito 2022 ([Anexo 1](#)), nos mesmos moldes do prazo de concessão dos programas de avanço de nível e promoção adotados pela empresa anteriormente, visando à adequação do limite de custos do orçamento de pessoal acumulado nos próximos 3 (três) anos para contemplar as modalidades previstas, a saber:

- (i) Concessão de 1 (um) nível por desempenho em 12 (doze) meses para até 5% dos empregados elegíveis;

- (ii) Concessão de 1 (um) nível por desempenho em 18 (dezoito) meses para os demais empregados elegíveis e não contemplados em 12 (doze) meses;
- (iii) Concessão de 1 (um) nível por antiguidade em 24 (vinte e quatro) meses para os empregados que não foram classificados como elegíveis pelo programa.
- (iv) Não previsão de verba para Concessão de Valor Monetário (CVM);
- (v) limite do custo do Programa equivalente a 1% do custo de pessoal acumulado nos próximos 3 anos para contemplar todas as modalidades de concessão previstas no processo (Aumento por Mérito 12 meses e 18 meses, Avanço de Nível Automático em 24 meses, Promoção por Antiguidade).

5.13. Vale destacar que as premissas utilizadas para a projeção de reajuste salarial do período 2022/2023 foram utilizadas com base nas premissas corporativas de IPCA do PE 2027, fornecidas pela área de ESTRATEGIA da Petrobras.

5.14. Diante do exposto, a Diretoria da Termobahia deliberou, nos termos do art. 56, item “XXII” do Estatuto Social da sociedade, pela convocação do Conselho de Administração da Termobahia, para a apreciação e deliberação da proposta do Regulamento do Programa Aumento por Mérito 2022 ([Anexo 1](#)), e os limites de recursos financeiros dispostos no item “5.12” desta Ata.

6. Encerramento

Nada mais havendo a ser tratado, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, foi assinada por todos.

São Francisco do Conde/BA, 11 de agosto de 2022

ALINE DIAS
LEONARDI:08581485790

Dados: 2022.08.12
15:40:50 -03'00'

Aline Dias Leonardi
Presidente
(assinado eletronicamente)

MARCELO FERREIRA
PELEGRINI:28584840826

Assinado de forma digital por
MARCELO FERREIRA
PELEGRINI:28584840826
Dados: 2022.08.15 06:59:45 -03'00'

Marcelo Ferreira Pelegrini
Diretor Administrativo
(assinado eletronicamente)

Regulamento

Procedimento de Aumento por Mérito 2022 da Termobahia S.A.

1. OBJETIVO

1.1. Este Procedimento tem por objetivo fornecer conceitos, critérios e orientações relativas ao processo de Aumento por Mérito na Termobahia.

1.2. O procedimento visa estimular uma cultura de reconhecimento e recompensa baseada no desempenho.

1.3. O procedimento foi proposto pela Diretoria Executiva da Termobahia S.A. e aprovado pelo Conselho de Administração da empresa.

1.4. O presente Regulamento vigorará até o encerramento do processo de Aumento por Mérito 2022.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Este Procedimento se aplica aos empregados enquadrados em cargos do Plano de Cargos e Salários (PCS).

2.2. Participam do Programa de Aumento por Mérito, objeto deste Regulamento, (i) os empregados que estão lotados na empresa Termobahia S.A. e; (ii) os empregados cedidos para a Petrobras ou às suas Participações Societárias.

3. DESCRIÇÃO

a. A Termobahia avalia o desempenho dos empregados e os reconhece por meio de processos e programas propostos pela Diretoria Executiva (DE) e aprovados pelo Conselho de Administração da Companhia. Tais processos tem por objetivo fortalecer cada vez mais o pilar estratégico Meritocracia.

b. No âmbito da Termobahia entende-se que Meritocracia é avaliar, reconhecer, recompensar e valorizar cada pessoa com base no desempenho, mantendo um diálogo constante e transparente em relação à performance e ao desenvolvimento.

c. O Conselho de Administração e Diretoria Executiva da Companhia aprovaram o regulamento do processo de Aumento por Mérito 2022, conforme Ata RDE nº xxx, de xx/xx/2022 e Ata RCA nº xxx/2022.

3.1. Aumento por Mérito - visão geral

a. O processo de Aumento por Mérito é composto das definições dos cargos estabelecidos no Plano de Cargos e Salários da Termobahia.

b. O fluxo a seguir demonstra as etapas do processo de Aumento por Mérito nos Cargos PCS.

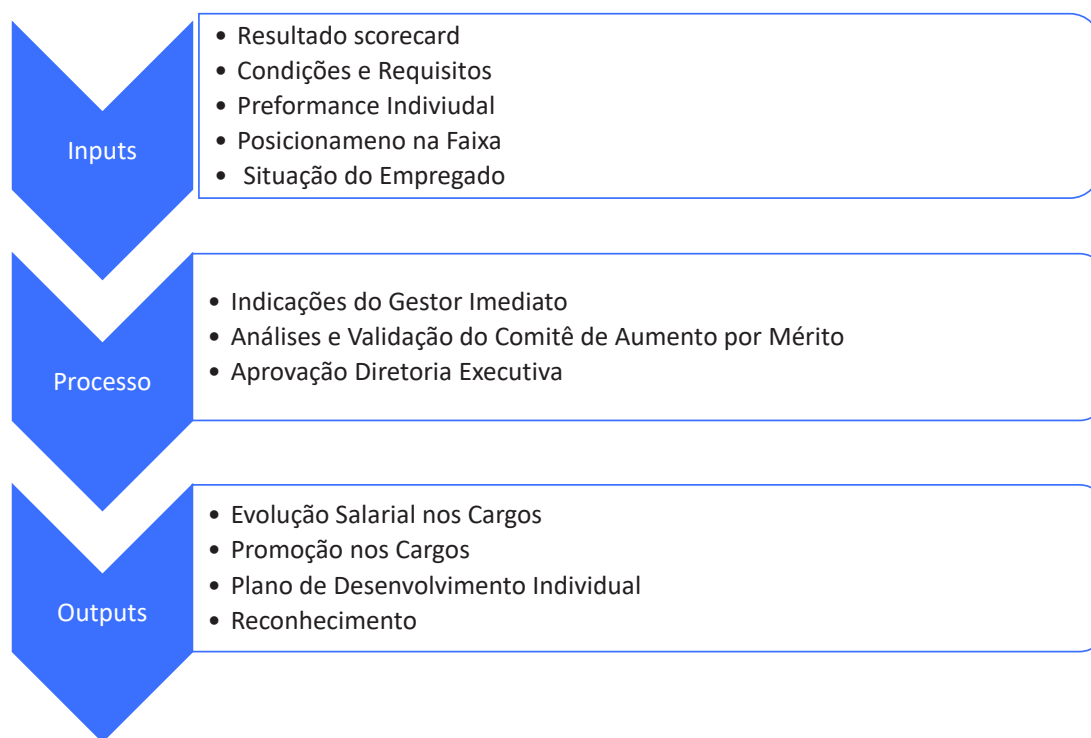


Figura 1: fluxo do processo de Aumento por Mérito no cargo

3.2. Aumento por Mérito - Cargos PCS

a. Destina-se aos empregados ocupantes e não ocupantes de função gratificada apresentando as seguintes modalidades: Avanço de Nível e Promoção por Desempenho e Promoção por Antiguidade.

b. O Conselho de Administração, anualmente, considerando a situação financeira da companhia, deliberará sobre a aplicação do processo, os recursos financeiros e limites a serem disponibilizados, os critérios para a sua distribuição, além das datas de aplicação e vigência das movimentações.

c. O limite financeiro estabelecido para a concessão será calculado de forma proporcional a massa salarial de todos os empregados que tenham possibilidade de concessão, incluindo os empregados que não tenham atingido os requisitos normativos e de desempenho para concorrer naquele ciclo.

3.2.1. Condições e Requisitos

a. Estarão aptos a participarem do processo os empregados classificados em cargos do Plano de Cargos e Salários (PCS) na data de início do processo.

b. Os candidatos com e sem função gratificada serão avaliados em grupo único, sendo contemplados, por decisão gerencial, dentro dos limites disponibilizados e com base nos critérios de priorização previstos no item 3.2.2.

c. A efetivação das movimentações está condicionada à observância dos limites financeiros disponibilizados.

d. A data de vigência do processo é 1º (primeiro) de julho;

- e. Os afastamentos do trabalho e as faltas não justificadas no último ano, por si só, não caracterizam restrição à participação e concessão de Aumento por Mérito;
- f. Os empregados cedidos às Sociedades Afiliadas concorrerão nas empresas e estarão sujeitos aos mesmos critérios e condições estabelecidas para a companhia, sendo que as respectivas Unidades de RH centralizarão a condução do processo de avaliação e concessão de níveis;
- g. Os empregados cedidos às entidades externas, concorrerão no processo em seus respectivos Órgãos de lotação de origem;
- h. Os empregados liberados para mandatos eletivos não concorrerão às modalidades do processo;
- i. Os empregados em licença sem vencimentos no período de aplicação do processo não farão jus a Aumento por Mérito;
- j. Para concorrer ao aumento por mérito os empregados devem atender aos seguintes requisitos:
- (i) Estar classificado em cargo do PCS na data de corte do processo;
 - (ii) Ter possibilidade de progressão no cargo para concorrer ao avanço de nível, e na carreira, para concorrer à promoção;
 - (iii) Não ter sofrido pena de suspensão nos últimos 12 (doze) meses ou advertência escrita nos últimos 06 (seis) meses, anteriores à data de vigência;
 - (iv) Concluir, com êxito e nos prazos acordados, os treinamentos disponibilizados pela companhia sobre temas relacionados à conformidade e à ética, bem como cumprir exigências corporativas, tais como a apresentação da documentação relativa à Declaração de Bens e Rendias - DBR (caso aplicável) ou autorização do acesso aos Dados de Bens e Rendias da Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda Pessoa Física (caso aplicável), comprovação da assinatura do Código Conduta Ética da Petrobras e Sociedades afiliadas, dentre outras divulgadas pela Companhia.
- v. Atender aos critérios de Performance e Posicionamento na Faixa, conforme detalhado no item 3.2.2.
- k. Os empregados que atenderem às condições e critérios do processo poderão ser indicados para receber o avanço de 1 (um) nível por desempenho em 12 (doze) meses;
- l. Os empregados que atenderem às condições e critérios do processo e que não forem contemplados com o avanço de nível por desempenho em 12 (doze) meses, serão contemplados em 1 (um) nível em 18 (dezoito) meses;
- m. Os empregados que não atenderem às condições e critérios do processo receberão o avanço de (1) um nível por antiguidade, em 24 (vinte e quatro) meses;
- n. As datas de concessão serão 1º (primeiro) de julho e 1º (primeiro) de janeiro;

o. Não poderá ocorrer para um mesmo empregado, concomitantemente, o avanço de nível por desempenho, avanço de nível por antiguidade, a promoção por desempenho, a promoção por antiguidade ou concessão de valor monetário.

3.2.2.1 Condições e Requisitos por Antiguidade

a. Os empregados não contemplados por desempenho farão jus a avanço de nível ou promoção por antiguidade, desde que atendidos os requisitos específicos para esta contemplação;

b. As datas de concessão serão 1º (primeiro) de julho e 1º (primeiro) de janeiro;

c. Os afastamentos decorrentes de acidente de trabalho ou exercício de mandato sindical não caracterizam restrição ao avanço de nível e promoção por antiguidade;

d. A concessão na modalidade avanço de nível e promoção por antiguidade não está condicionada à aprovação da gerência imediata;

e. O empregado deverá ter possibilidade de progressão no cargo, para a concessão do avanço de nível por antiguidade, e na carreira, para a concessão da promoção por antiguidade;

f. A penalidade de suspensão ocorrida nos 12 (doze) meses anteriores à data de concessão torna o empregado inelegível.

g. A contagem do interstício ficará suspensa enquanto durar a licença sem vencimentos, voltando a ser contabilizada, de onde parou, quando do término da suspensão do contrato de trabalho.

3.2.2.2. Análise e Priorização das Indicações

a. Em 2022, a progressão no cargo permanente terá como referência para a tomada de decisão a Matriz de Priorização, gerada por meio da Performance e o do Posicionamento na Faixa Salarial de cada empregado.

b. A combinação dos dois critérios visa proporcionar aos gestores e ao comitê a percepção do conceito de “maturidade de desempenho”. Espera-se que tal maturidade seja ampliada à medida que os empregados avancem nas suas carreiras e categorias. Os requisitos por categorias encontram-se detalhados no Plano de Cargos e Salários (PCS) vigente (Anexo I).

c. Nesse sentido, o indicador de Performance será mensurado pela média do desempenho nas metas e competências da nova escala, na razão de 80% de metas e 20% de competências, conforme exemplificado na figura 2.

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PERFORMANCE			
Empregados	Metas 80%	Competências 20%	Performance
Empregado A	4,5	4,2	4,4
Empregado B	3,6	3,0	3,5
Empregado C	3,1	2,9	3,1
Empregado D	3,8	4,6	4,0

Figura 2: Exemplos de cálculo do indicador de Performance

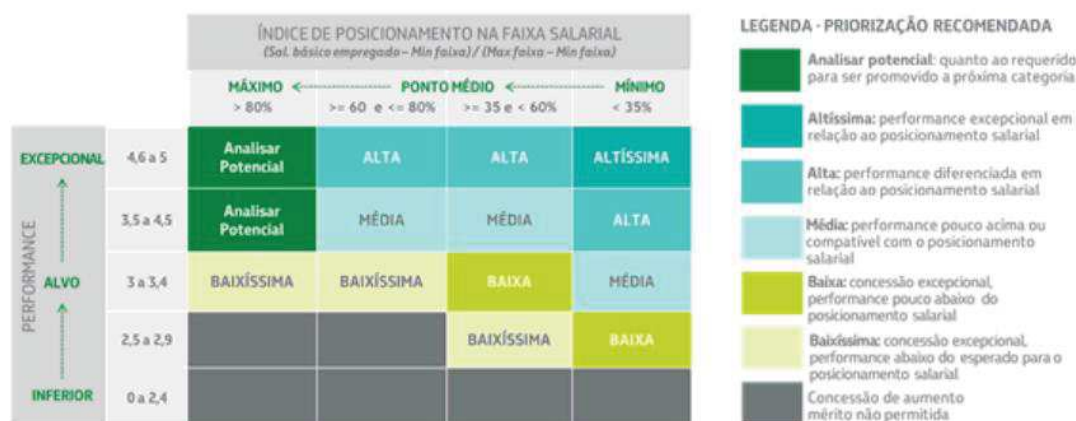
d. Quanto à Posição na Faixa Salarial, será utilizado o “Indicador de Posicionamento na Faixa” do cargo permanente dos empregados. Tal indicador demonstra o quanto o empregado, considerando o seu nível de remuneração atual, está inserido na respectiva faixa, conforme pode ser visto na figura 3:



Figura 3: fórmula de cálculo do Índice de Posicionamento na Faixa no cargo permanente

e. A partir dos dados de Performance e de Posição na Faixa salarial, os empregados serão alocados na “Matriz de Priorização” recomendada, sendo a referência para a concessão de níveis, considerando as duas perspectivas, conforme representado a seguir:

Figura 4: Matriz de Priorização



f. Como pode ser observado na matriz, as prioridades mais altas estão diretamente relacionadas à maior performance e ao posicionamento nos níveis iniciais da faixa salarial. De forma inversa, a prioridade diminui à medida que a performance é reduzida ou o empregado apresenta índice de posicionamento superior na faixa salarial.

g. Quanto aos quadrantes de “Concessão de aumento não permitido” (cor cinza), não serão elegíveis os empregados com desempenho inferior a 2,5. Da mesma

forma, aqueles empregados com desempenho entre 2,5 e 2,9 e com índice de posicionamento maior ou igual a 60% também não poderão fazer jus a aumento por mérito.

h. Quanto aos quadrantes de “Analisar Potencial”, não são priorizados comparativamente com os demais quadrantes. Caberá aos gestores analisar o empregado quanto ao atendimento dos requisitos da categoria atual e o potencial para assumir os requisitos da categoria subsequente. A concessão de nível a empregados desse quadrante presumirá concordância dos gestores quanto ao atendimento aos referidos requisitos, assim como do potencial para a nova categoria.

i. Para indicação de empregados posicionados no quadrante de “Baixíssima”, deverá ser solicitada autorização para a Diretoria Executiva da Termobahia.

j. A Matriz de Priorização deverá ser a referência para os gestores no processo de Aumento por Mérito. Situações excepcionais, nas quais o gestor opte por não seguir a priorização recomendada, deverão ser justificadas. l. As justificativas descritas nos itens “i” e “j” devem conter a motivação da decisão, devendo ser a base para o feedback a ser concedido aos empregados envolvidos, além de estarem alinhadas ao Código de Conduta Ética da Controladora Petrobras, adotado pela Termobahia.

m. Para a realização das análises e tomada de decisão, considerando o posicionamento na matriz de priorização, deverão ser considerados pelos gestores da Termobahia ou delegados os aspectos como os que seguem:

i. A relação entre as variáveis remuneração, complexidade do nível e categoria do cargo permanente do empregado;

ii. Metas em linha com as exigências e atribuições do nível e categoria do cargo permanente do empregado;

iii. Recomendações do superior imediato e validações no comitê de Aumento por Mérito.

n. As análises e concessões deverão ser realizadas pelos gestores imediatos dos empregados e submetidas a análise e validação do comitê, conforme representando na figura 1 e disposto nos papéis e responsabilidades definidas no item 3.4.6.

o. Ao final do processo, o gestor imediato deve dar retorno pessoalmente a cada empregado envolvido, apresentando os resultados no processo, de acordo com os prazos divulgados corporativamente.

3.3. Modalidades do processo

3.3.1. Por Desempenho

a. Avanço de nível por desempenho em 12 meses

a.1. O empregado deverá ser indicado pelo Gestor Imediato;

a.2. A efetivação das movimentações estará condicionada à observância dos limites de níveis disponibilizados;

a.3. Poderá ser concedidos 01 (um) nível salarial mantendo-se na referência A ou B, conforme seu posicionamento na tabela de salários;

a.4. Os empregados posicionados no último nível salarial do cargo (referência A) poderão ser contemplados, com, no máximo, um nível lateral;

a.5. As penalidades (advertência escrita ou suspensão) ocorridas entre a decisão de concessão em 12 meses e a data de concessão do nível retardarão essas concessões em 6 meses em caso de advertência escrita e 12 meses no caso de suspensão.

b) Avanço de nível por desempenho em 18 meses

b.1. Os empregados candidatos a avanço de nível por desempenho que atenderem aos critérios de elegibilidade e que não forem contemplados em 12 meses, serão contemplados com 1 (um) nível, em 18 meses;

b.2. Os empregados posicionados no último nível salarial do cargo, referência A, poderão ser contemplados com, no máximo, um nível lateral;

b.3. As penalidades (advertência escrita ou suspensão) ocorridas entre a decisão de concessão em 18 meses e a data de concessão do nível retardarão essas concessões em 6 meses em caso de advertência escrita e 12 meses no caso de suspensão.

c) Promoção por desempenho

c.1. A data de concessão será 1º (primeiro) de julho;

c.2. O empregado deverá ser indicado pelo Gestor Imediato;

c.3. A efetivação das movimentações estará condicionada à observância dos percentuais de vagas disponibilizados;

c.4. Para as promoções à categoria Pleno poderão concorrer os empregados posicionados no último nível salarial (referências A ou B) do seu respectivo cargo;

c.5. Para as promoções à categoria Sênior poderão concorrer os empregados posicionados no último nível salarial (referências A ou B) do seu respectivo cargo;

c.6. O tempo mínimo de permanência no último nível salarial do cargo para concorrer às promoções é de 6 meses, ou seja:

i. Empregados movimentados em janeiro e posicionados no último nível das categorias Júnior e Pleno (referência A ou B) poderão concorrer à promoção para as categorias Pleno e Sênior em julho do mesmo ano;

ii. Empregados movimentados em julho e posicionados no último nível das categorias Júnior e Pleno (referência A ou B) não poderão concorrer à promoção para as categorias Pleno e Sênior em julho do mesmo ano e não poderão concorrer a nenhuma modalidade do processo naquele ciclo (sem tempo mínimo naquele ciclo);

c.7. As promoções para Sênior, nos cargos de nível superior, deverão ser indicadas pelo Gestor Imediato e encaminhadas à Diretoria, para aprovação;

d) Concessão de Valor Monetário (CVM)

d.1. A data de vigência para a Concessão de Valor Monetário é 1º (primeiro) de julho;

d.2. O empregado deverá estar posicionado no último nível salarial da carreira, referência B - “Topados”;

d.3. O tempo mínimo de permanência no último nível salarial do cargo para concorrer às promoções é de 6 meses, ou seja:

i. Os empregados movimentados em janeiro para o último nível da carreira (referência B) poderão concorrer à Concessão de Valor Monetário em julho do mesmo ano;

ii. Os empregados movimentados em julho para o último nível da carreira (referência B) não poderão concorrer à Concessão de Valor Monetário em julho do mesmo ano (sem tempo mínimo naquele ciclo);

d.4. As concessões obedecerão ao número de vagas aprovado anualmente;

d.5. Os contemplados receberão, em parcela única, o valor monetário que representará 3,8 % da Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR) x14;

d.6. Para os empregados ocupantes de funções gratificadas, esta modalidade aplica-se exclusivamente aos empregados na função supervisão.

e) Avanço de nível por antiguidade

e.1 Os empregados não contemplados com avanço de nível por desempenho (12 ou 18 meses) poderão ser contemplados com 1,0 (um) nível por antiguidade em 24 meses, contados a partir da última concessão de nível;

e.2. Os empregados posicionados no último nível do cargo, referência A, poderão ser contemplados com, no máximo, 01 (um) nível lateral;

e.3. Os empregados deverão permanecer em efetivo exercício por 12 (doze) meses, em períodos consecutivos ou não, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data de concessão, com exceção para o disposto no item alínea “c” deste regulamento.

f) Promoção por antiguidade

f.1. A promoção por antiguidade aplica-se exclusivamente aos cargos da categoria júnior (nível médio e nível superior), a serem promovidos aos cargos da categoria pleno;

f.2. O empregado deverá estar posicionado no último nível salarial (referência B);

f.3. 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;

f.4. 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, com exceção para o disposto no item alínea “c” deste padrão;

b.5. O empregado promovido será posicionado no primeiro nível salarial na referência A do cargo subsequente;

3.4. Projeção das concessões de avanço de nível

I. Para os empregados que já concorreram no processo - o prazo será contado a partir da última movimentação salarial ocorrida para a contemplação nos processos (janeiro ou julho);

II. Os novos empregados que nunca concorreram no processo terão interstício contado a partir da data do processo imediatamente após a data de admissão. O mesmo critério se aplicará aos empregados reclassificados por Processo Seletivo Público (PSP), sujeitos às mesmas condições e regras dos demais admitidos no mesmo processo.

III. Se a concessão do último processo for efetivada antes da data de vigência do processo atual, a concessão do processo atual será projetada, em 12, 18 ou 24 meses, a partir da data da última concessão;

IV. Se a concessão do último processo for efetivada na data de vigência do processo atual, a concessão do processo atual será projetada, em 12, 18 ou 24 meses, a partir da data da última concessão;

V. Se ocorrer sobreposição nas projeções de concessões entre processos, será concedida apenas a melhor projeção para o empregado. Nos casos em que houver postergação de pagamento por conta de punições, a data projetada por este evento terá prioridade sobre novas projeções.

VI. A data de concessão do avanço de nível por desempenho será sempre igual ou posterior à data de vigência do processo.

VII. A data de referência para início da contagem do interstício não poderá ser posterior à data de vigência do processo.

VIII. A contagem do interstício ficará suspensa enquanto durar a licença sem vencimentos, voltando a ser contabilizada, de onde parou, quando do término da suspensão do contrato de trabalho.

3.5. Concessões previstas decorrentes de processos anteriores

As concessões previstas relativas aos processos anteriores de avanço de nível e promoção (ANPR), nas modalidades por desempenho e antiguidade, estão asseguradas para os empregados e serão pagas conforme as datas programadas, respeitados os regramentos para cada processo.

3.6. Aumento por Mérito: Funções Gratificadas

Os empregados da Termobahia cedidos para a Petrobras ou outras sociedades afiliadas, ocupantes de funções gratificadas das empresas requerentes, deverão participar dos processos das respectivas empresas e as mesmas deverão informar

ao RH da Termobahia, as alterações a serem realizadas na gratificação de função dos empregados cedidos.

3.7. Autoridade e responsabilidade

3.7.1. Diretoria da Termobahia

§ Propor anualmente os critérios corporativos para aplicação do processo, além do custo e montante de recursos a distribuir para as áreas;

§ Distribuir recursos financeiros aprovados;

§ Orientar, acompanhar e auditar o processo;

§ Definir ações de médio e longo prazos que proporcionem melhorias no processo;

§ Divulgar para toda a companhia as diretrizes incluindo cronograma de aplicação do processo;

§ Manter o RH da Termobahia preparado para atuarem como assessores da Diretoria na aplicação do processo;

§ Providenciar a efetivação das progressões salariais e funcionais concedidas no processo

§ Subsidiar as análises para o encaminhamento de relatório pelo RH da Termobahia à Diretoria Executiva contendo a análise dos resultados obtidos.

3.7.2. Da Diretoria Executiva da Termobahia

§ Indicar os representantes do Comitê de Aumento por Mérito com a seguinte composição:

- Coordenador: Presidente ou Diretor(a) Administrativo(a) da Termobahia ou representante por ele(a) delegado(a)

- 1 representante da controladora, ocupante de função gratificada, lotado em unidade de empregado cedido

- Pelo menos 1 profissional de RH da Termobahia

A indicação de membros não ocupantes de funções gratificadas é opcional

§ Estabelecer os parâmetros de atuação do Comitê de Aumento por Mérito

§ Atuar como Coordenador do Comitê ou indicar representante delegado

§ Aplicar o processo de Aumento por Mérito dos empregados, conforme aprovação dos recursos financeiros pelo Conselho de Administração

3.7.3. Do Comitê de Aumento por Mérito

§ Alinhar parâmetros e procedimentos locais quanto a:

- Indicações gerenciais

- Validar as concessões com base nas condições, critérios e limites estabelecidos
- Alinhamento de critérios de concessão

§ Criar plano de divulgação do processo na empresa

§ Acompanhar a execução do processo na empresa

§ Avaliar a aplicação de todo o processo na empresa

3.7.4. Do RH da Termobahia:

§ Compreender os aspectos conceituais do processo e sua relação com as demais práticas de RH;

§ Atuar como agente de mudança na consolidação das melhorias e novos conceitos implantados;

§ Assessorar o Comitê de Aumento por Mérito na elaboração da proposta de aplicação do processo, considerando as etapas de planejamento, organização, execução do processo, além da divulgação local dos critérios e resultados;

§ Fornecer informações, quando solicitado, na condução do processo para suas equipes

§ Atuar no Comitê de Aumento por Mérito da empresa

§ Orientar aos gestores quanto aos critérios e condições corporativas adotadas para a indicação dos candidatos, no âmbito de suas unidades;

§ Validar a aplicação do processo no âmbito das áreas atendidas, considerando os limites e demais condições e exigências estabelecidas;

3.7.5. Do Gestor Imediato:

§ Manter a equipe informada sobre o andamento do processo de Aumento por Mérito no Cargo

§ Indicar os candidatos com base nas condições, critérios e limites estabelecidos

§ Atuar no Comitê de Aumento por Mérito da sua área ou por representante delegado ocupante de função gratificada

§ Dar retorno (feedback) pessoalmente a cada empregado, quanto:

- A posição do empregado na matriz de priorização
- Os critérios adicionais para tomada de decisão
- O resultado do empregado no processo

4. REGISTROS

4.1. Como forma de garantir a integridade e a rastreabilidade das informações, além de conferir maior agilidade na execução do processo, a conclusão do processo de Aumento por Mérito deverá ser registrada por meio de Relatório Final, que deverá constar as etapas do processo, bem como o resultado das movimentações.

5. DEFINIÇÕES

Não Aplicável

Processo de Aumento por Mérito 2022

*Apresentação ao Conselho de Administração
12/08/2022*

TERMOBAHIA

Reconhecer nossos empregados é base da estratégia da Companhia

Maximização do retorno sobre o capital empregado

Redução do custo do capital

Busca incessante por custos baixos e eficiência

Meritocracia

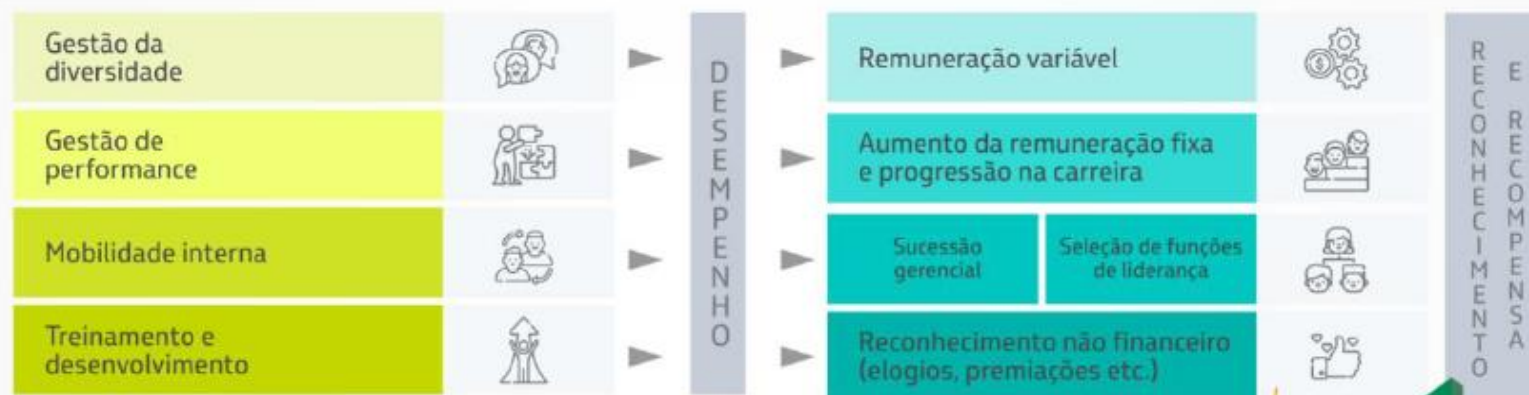
Segurança, Saúde, Respeito às pessoas ao meio ambiente

Meritocracia

Para a Termobahia, “meritocracia é avaliar, reconhecer, recompensar e valorizar cada pessoa com base no desempenho, mantendo um diálogo constante e transparente em relação à performance e ao desenvolvimento. Pessoas que se destacam pelo excelente desempenho serão reconhecidas como forma de incentivo para que deem sempre o melhor de si e sejam referência para as demais. Ao mesmo tempo, pessoas com baixo desempenho serão acompanhadas para estimular o seu desenvolvimento e a melhoria dos seus resultados. Em resumo, gerenciaremos de forma diferente as pessoas com desempenhos diferentes. “

(fonte: área de Recursos Humanos da Petrobras).

MERITOCRACIA E OS PROCESSOS DE RH



TEMOS DIFERENTES PROCESSOS DE RECONHECIMENTO FINANCEIRO



AUMENTO POR MÉRITO (Remuneração Fixa)

Cargos

Desempenho Empresarial

GD Metas

GD Competências



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

PPP

PLR

Discrecionária

Aumento por Mérito 2022

Queremos alavancar a cultura baseada em mérito, por meio do reconhecimento e recompensa dos empregados com desempenho diferenciado

Aumento por Mérito
Reconhecer e recompensar os empregados anualmente que tenham desempenho diferenciado

O PROCESSO DE AUMENTO POR MÉRITO LEVA EM CONSIDERAÇÃO DUAS VARIÁVEIS IMPORTANTES



PERFORMANCE (GD)



**ÍNDICE DE
POSICIONAMENTO NA
FAIXA SALARIAL**

A EVOLUÇÃO DO EMPREGADO NA FAIXA SALARIAL DEVE RESULTAR EM MAIOR DESEMPENHO E MATURIDADE



COMO SERÁ CALCULADA A PERFORMANCE

O indicador de performance será mensurado pela média do desempenho nas metas e competências da nova escala, na razão de 80% de metas e 20% de competências

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PERFORMANCE			
Empregados	Metas 80%	Competências 20%	Performance
Empregado A	4,5	4,2	4,4
Empregado B	3,6	3,0	3,5
Empregado C	3,1	2,9	3,1
Empregado D	3,8	4,6	4,0

CÁLCULO DE ÍNDICE DE POSICIONAMENTO NA FAIXA SALARIAL

Entenda como o posicionamento na faixa influencia na progressão de carreira do empregado

- O indicador irá variar de 0% (primeiro nível da faixa) a 100% (último nível da faixa)
- A comparação é dentro de cada faixa salarial, por nível (Técnico e Superior) e categoria do cargo (Júnior, Pleno, Sênior e Master)

Forma de cálculo

$$\text{Índice de Posicionamento na Faixa Salarial} = \frac{\text{Salário básico do Empregado} - \text{Salário básico mínimo da Faixa}}{\text{Salário básico máximo da Faixa} - \text{Salário básico mínimo da Faixa}} \times 100$$

Exemplo

Empregado Pleno de nível superior, posicionado no nível salarial 815B:

Nível	Rem REF A	PF (%)	Rem REF B	PF (%)	
806	6.283	-	6.401	10	JÚNIOR
807	6.522	21	6.644	31	
808	6.769	42	6.897	53	
809	7.027	65	7.159	76	
810	7.294	88	7.431	100	
811	7.571	-	7.713	7	PLENO
812	7.858	14	8.006	21	
813	8.157	28	8.311	36	
814	8.467	43	8.626	51	
815	8.789	59	8.954	67	
816	9.123	75	9.294	83	
817	9.469	91	9.648	100	

$$\text{IPF} = \frac{\text{R\$ } 8.954,00 - \text{R\$ } 7.571,00}{\text{R\$ } 9.648,00 - \text{R\$ } 7.571,00} \times 100 = 67\%$$

MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

COMO AS VARIÁVEIS PERFORMANCE (GD) E ÍNDICE DE POSICIONAMENTO NA FAIXA SALARIAL INFLUENCIAM NA PRIORIZAÇÃO E ELEGIBILIDADE DOS EMPREGADOS

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

LEGENDA · PRIORIZAÇÃO RECOMENDADA

- Altíssima:** desempenho excepcional no início da faixa de salarial
- Alta:** performance ou potencial diferenciados com possibilidade de melhor posicionamento salarial
- Média:** conceder apenas se budget não for utilizado nas prioridades mais altas
- Baixa:** conceder apenas se budget não for utilizado nas prioridades mais altas
- Análise criteriosa** quando a aptidão para a próxima categoria
- Concessão excepcional** (titular de estrutura geral ou de unidade operacional)
- Concessão de aumento** mérito não permitido

MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

COMO AS VARIÁVEIS PERFORMANCE (GD) E ÍNDICE DE POSICIONAMENTO NA FAIXA SALARIAL INFLUENCIAM NA PRIORIZAÇÃO E ELEGIBILIDADE DOS EMPREGADOS

C

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PERFORMANCE

Empregados	Nível Salarial	Posicionamento na Faixa	Performance
Empregado A NT JR	437B	10%	3,2
Empregado B NT SR	458A	64%	4,6
Empregado C NS PL	815B	67%	3,1
Empregado D NS PL	817A	91%	4,0

		ÍNDICE DE POSICIONAMENTO NA FAIXA SALARIAL (Sal. básico empregado – Min faixa) / (Max faixa – Min faixa)			
		MÁXIMO > 80%	PONTO MÉDIO >= 60 e <= 80%	MÍNIMO >= 35 e < 60%	MÍNIMO < 35%
PERFORMANCE ↑ EXCEPCIONAL ↑ ALVO ↑ INFERIOR	4,6 a 5		Empregado NT SR B		
	3,5 a 4,5	Empregado NS PL D			
	3 a 3,4		Empregado NS PL C		Empregado NT JR A
	2,5 a 2,9				
	0 a 2,4				

Altíssima: desempenho excepcional no início da faixa de salarial

Alta: performance ou potencial diferenciados com possibilidade de melhor posicionamento salarial

Média: conceder apenas se budget não for utilizado nas prioridades mais altas

Baixa: conceder apenas se budget não for utilizado nas prioridades mais altas

Análise criteriosa: quando a aptidão para a próxima categoria

Concessão excepcional: (titular de estrutura geral ou de unidade operacional)

Concessão de aumento mérito não permitido

O QUE É ESPERADO DOS GESTORES NA UTILIZAÇÃO DA “MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO” DO PROCESSO DE AUMENTO POR MÉRITO

- Melhor percepção da relação entre as variáveis remuneração, complexidade do cargo e desempenho
- Metas em linha com as exigências da atribuição do cargo
- Decisão do gerente imediato com análise e calibração em comitês gerenciais
- Percentuais de aumento com maior diferenciação, considerando a análise de performance *versus* o posicionamento na faixa

Etapas do processo

ETAPA 1



Gestor imediato

Submete indicações dentro dos limites estabelecidos e apresenta pleitos adicionais

ETAPA 2



Comitê de AM

Discutem, priorizam e aprovam as decisões da etapa anterior, analisando os pleitos encaminhados

ETAPA 3



Diretoria Executiva

Avalia se o processo ocorreu dentro dos parâmetros definidos, aprova e publica o resultado

ETAPA FINAL



Gestor imediato

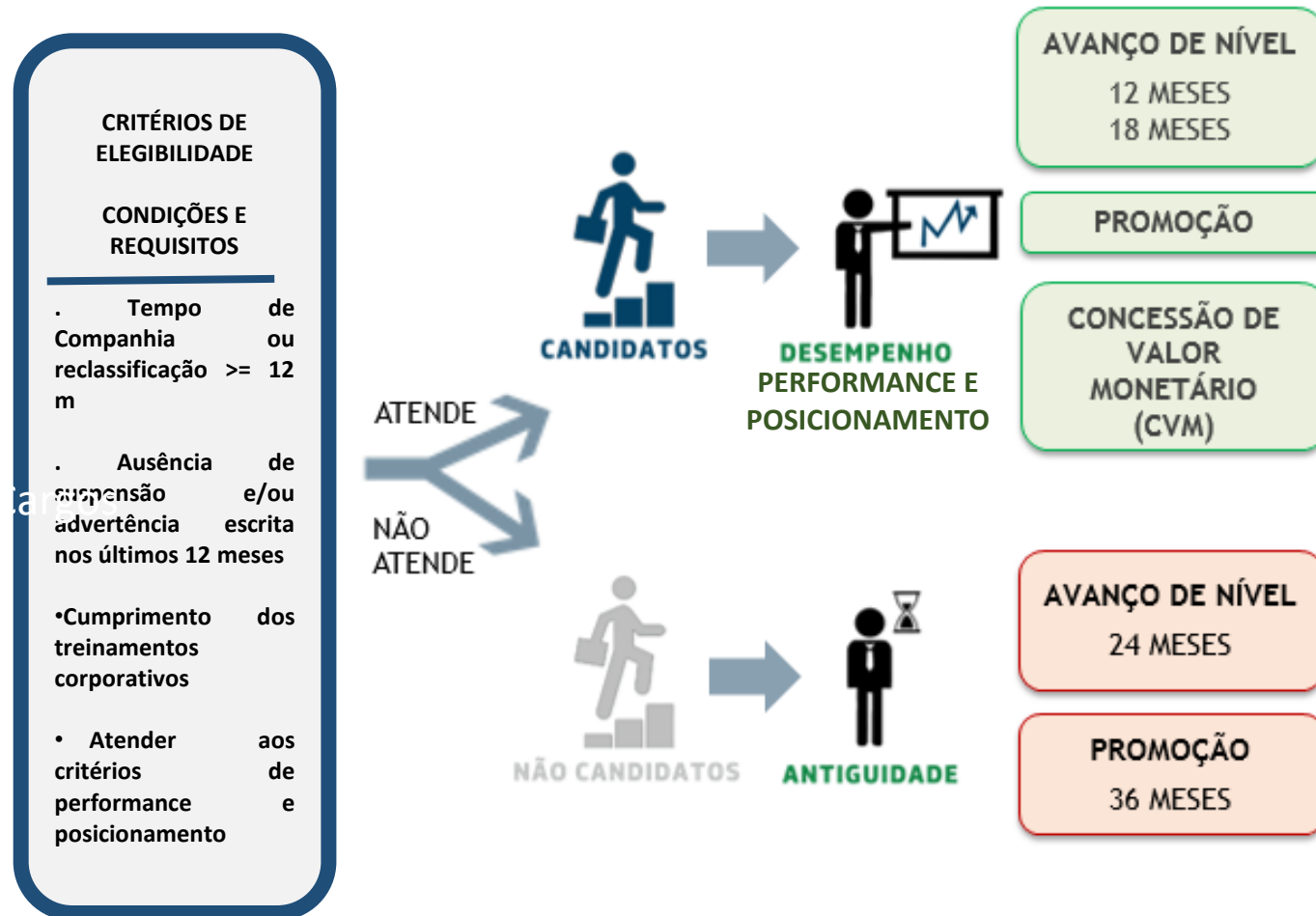
Feedback do gestor imediato

PROCESSO NA TERMOBAHIA

AVANÇO DE NÍVEL NA CARREIRA

- ✓ Empregados sem função gratificada e os empregados cedidos à Petrobras com função gratificada concorrem no mesmo grupo.

Aumento por Mérito 2022

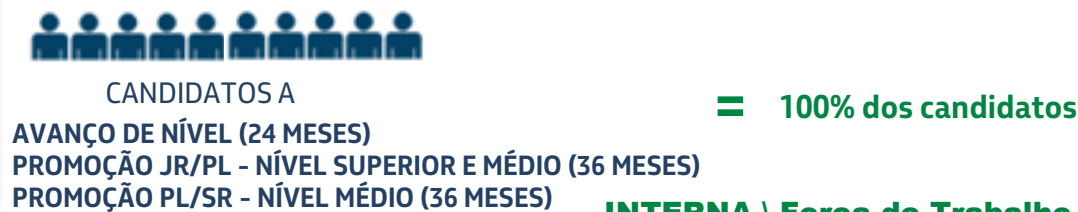


LIMITES DE CONCESSÃO APLICADOS EM 2022

DESEMPENHO



ANTIGUIDADE



INTERNA \ Força de Trabalho

Novo plano de cargos 2023

Orientações Gerais

AVALIAÇÃO E CONCESSÃO



- ✓ As concessões deverão ser realizadas, conforme o *ranking* da matriz de priorização avaliada pela Diretoria, baseado na performance e no posicionamento da carreira do candidato de cada lotação, devendo as **situações excepcionais** serem submetidas, com as respectivas justificativas, para a autorização da Diretoria, e sempre com conhecimento do Comitê de Gestão do Aumento por Mérito.
- ✓ O Programa foi elaborado com base no procedimento de Aumento por Mérito PCAC da Petrobras, com as condições do ANPR 2019 (desempenho 12 e 18 meses e antiguidade), devido ao teto estabelecido de 1% do custo previsto de pessoal)
- ✓ O programa é aplicável apenas para 2021. A aprovação do programa de 2022 está condicionada à elaboração de novo plano de cargos, conforme recomendado pelo RH/REO/CAR.
- ✓ A TERMOBAHIA instituirá o Comitê de Aumento por Mérito.
- ✓ proposta do Regulamento do Programa Aumento por Mérito 2021 (Anexo 1), e os limites de recursos financeiros dispostos no item “5.15” desta Ata.

DATAS DE REFERÊNCIA

Lotações e Funções Ocupadas - 01.07.2022

DISPONIBILIZAÇÃO DOS LIMITES

1) Orçamento

limite do custo do Programa de **1%** do custo de pessoal acumulado nos próximos 3 anos para contemplar todas as modalidades de concessão previstas no processo (Aumento por Mérito 12 meses e 18 meses, Avanço de Nível Automático em 24 meses, Promoção por Antiguidade).

1) Avanço Nível por desempenho

- a) avanço de nível em 12 meses: até **5%** dos candidatos elegíveis, com 1 nível;
- b) Avanço automático de 1 nível em 18 meses (a contar da data da última movimentação): **95%** dos empregados que atendam às condições e critérios do processo e que não sejam contemplados com o avanço de nível por desempenho em 12 meses.

2) Promoção por desempenho

- a) De Pleno para Sênior para cargos de Nível Médio e Nível Superior: **Não há enquadramento para o AM 2022.**

- 3) **Concessão de Valor Monetário (CVM) para "Topados": 0%** dos candidatos, tendo em vista o estabelecimento do teto de 1% do custo de pessoal e a revisão do plano de cargos recomendada pelo RH/REO/CAR.

- 4) **Avanço de Nível e Promoção por Antiguidade: 100%** dos empregados que não atenderem aos critérios de elegibilidade do processo poderão ser contemplados com 1 (um) nível, a contar da última movimentação:
 - 24 meses para Avanço de Nível

Aplicação do Processo Aumento por Mérito 2022 Cronograma

Etapa	Data prevista
Preparação do material de apoio	24/08/2022
Início do processo	25/08/2022
Finalização da etapa de concessão de níveis	06/09/2022
Feedbacks aos empregados (gestores)	13/09/2022
Validação das cargas e atualização do cadastro	18/09/2022
Pagamento das movimentações aos empregados	26/09/2022