



O NOVO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DO BANCO DA AMAZÔNIA

Belém/Pa, 03/07/2026



O PCS é uma das decisões mais importantes da vida funcional

Quando discutimos um Plano de Cargos e Salários não estamos discutindo apenas salários. Estamos discutindo:

- *remuneração;*
- *carreira;*
- *promoção;*
- *aposentadoria;*
- *valorização profissional;*
- *gestão de pessoas;*
- *perspectivas futuras.*

Um PCS acompanha o trabalhador durante toda sua vida no Banco.

O impacto de um PCS dura décadas.

Objetivos da análise:

- ***O novo PCS melhora a carreira?***
- ***Quem tende a ganhar?***
- ***Quem tende a perder?***
- ***Quais são os riscos?***
- ***O que ainda precisa ser negociado?***

Como foi construída esta análise?

A Nota Técnica foi elaborada a partir da análise dos seguintes documentos:

- PCS de 1994;
- Novo PCS;
- Norma de Promoção;
- Circular de Implantação;
- Tabelas salariais;
- ACT;
- Estudos de enquadramento.

Além disso, foi realizada simulação da evolução remuneratória ao longo de quarenta anos de carreira.

O PCS de 1994 - Foi implantado há mais de 30 anos.

Durante esse período:

- *organizou as carreiras;*
- *definiu critérios de promoção;*
- *estruturou remuneração;*
- *consolidou direitos;*
- *criou expectativas de evolução profissional.*
- *É um plano historicamente conhecido pelos empregados.*

As principais características do PCS de 1994:

- duas grandes carreiras;
- 12 e 15 níveis;
- progressão baseada em mérito e antiguidade;
- quinquênios;
- gratificações;
- evolução permanente da remuneração.

O Banco resolveu mudar, pois Segundo o BASA:

- dificuldades de retenção;
- necessidade de competir com o mercado;
- valorização de profissionais especializados;
- atualização da estrutura de carreiras.

Esses objetivos são apresentados como justificativa para a reforma do PCS.

As principais mudanças:

A proposta altera praticamente todos os pilares do plano

- ✓ carreiras
- ✓ salários
- ✓ enquadramento
- ✓ promoção
- ✓ progressão
- ✓ critérios de evolução
- ✓ composição da remuneração

PCS/94



2 grandes carreiras



PCS2026



6 carreiras específicas

"A lógica deixa de ser uma carreira ampla e passa para carreiras especializadas."

PCS/94	PCS 2026
Técnico Bancário	Bancário
Técnico Científico	Técnico Profissional
Técnico Científico	Advogado
Técnico Científico	Tecnologia da Informação
Técnico Científico	Engenharia, Arquitetura e Medicina Veterinária
Técnico Segurança do Trabalho	Técnico Segurança do Trabalho

Fonte: BASA

Elaboração: DIEESE/PA

O Banco valoriza carreiras específicas

Cargo	Salário Inicial (R\$)
Bancário	4.202,17
Técnico Profissional	8.222,99
Eng./Arq./Vet.	9.726,00
TI	11.832,44
Advogado	12.333,38

Fonte: BASA

Elaboração: DIEESE/PA

Os dados demonstram uma forte diferenciação remuneratória entre o Quadro Bancário e as demais carreiras técnicas. O salário inicial do cargo de Advogado é aproximadamente 193% superior ao salário inicial do Bancário. Já no caso da Tecnologia da Informação, a diferença alcança cerca de 182%.

O que isso significa? **A valorização não foi uniforme.**

Ela concentrou recursos principalmente nas carreiras especializadas.

Pergunta: Qual será o efeito sobre o [quadro bancário](#), que representa a maioria dos empregados?

Comparação da amplitude das carreiras

A amplitude salarial corresponde à diferença entre o menor e o maior vencimento existente em determinada carreira. Esse indicador permite avaliar o potencial de crescimento salarial disponível ao longo da vida funcional do trabalhador.

PCS/94

Carreira	Inicial (R\$)	Final (R\$)	Crescimento (%)
Técnico Bancário	2.281,61	6.883,04	201,7
Técnico Científico	2.856,22	6.432,75	125,2

PCS/26

Carreira	Inicial (R\$)	Final (R\$)	Crescimento (%)
Bancário	4.202,17	11.175,56	166,0
Técnico Profissional	8.222,99	19.001,74	131,1
Eng./Arq./Vet.	9.726,00	22.474,91	131,1
TI	11.832,44	27.342,48	131,1
Advogado	12.333,38	28.500,06	131,1
Seg. Trabalho	6.099,79	10.726,08	75,8

Fonte: BASA

Elaboração: DIEESE/PA

O novo PCS amplia significativamente os valores absolutos das remunerações, sobretudo nas carreiras especializadas. Entretanto, chama atenção o fato de que a amplitude percentual das carreiras especializadas permanece relativamente homogênea, em torno de 131%, enquanto a carreira Bancária apresenta amplitude superior. Esse aspecto sugere que a principal valorização ocorreu na definição dos salários de ingresso e não necessariamente no potencial de crescimento relativo ao longo da carreira.

Progressão funcional, mérito, antiguidade e mobilidade na carreira

A análise de qualquer Plano de Cargos e Salários não pode restringir-se à observação dos salários iniciais e finais das carreiras. Em muitos casos, o aspecto mais relevante de um PCS está justamente na forma como os trabalhadores conseguem evoluir profissionalmente ao longo do tempo.

A carreira ficou maior!

Antes 12 ou 15 níveis

Agora 30 níveis

Isso é bom?

Depende.

Ter mais níveis significa crescer mais?

Não necessariamente.

O crescimento depende:

- Promoções
- Orçamento
- Regras
- avaliações

Como funcionava a progressão no PCS/94 - Esse modelo, pode ter contribuído para reduzir a dependência exclusiva das avaliações gerenciais e minimizar potenciais distorções decorrentes da subjetividade dos processos de avaliação.

O novo modelo de progressão proposto pelo PCS 2026 - O PCS 2026 altera substancialmente essa lógica.

Critério	PCS/94	PCS 2026
Mérito	50%	70%
Antiguidade	50%	30%
Progressão inicial automática	Não estruturada	Sim
Carreira	12 a 15 níveis	30 níveis

Fonte: BASA

Elaboração: DIEESE/PA

A mudança mais relevante está na redução de 20 pontos percentuais do peso da antiguidade. Na prática, o novo modelo desloca o centro da progressão funcional para as avaliações de mérito.

Possíveis impactos da redução da antiguidade

Empregados mais antigos: Tendem a enfrentar maior dificuldade para converter tempo de serviço em evolução funcional. Isso pode afetar especialmente trabalhadores que construíram suas expectativas de carreira com base nas regras vigentes há décadas

Empregados mais novos: Podem encontrar maiores oportunidades de ascensão caso apresentem avaliações de desempenho superiores.

O mérito é ruim?

Não.

O problema é outro.

Como será medido?

Quem avalia?

Como recorrer?

Existe transparência?

A subjetividade

Quanto maior o peso do mérito, maior deve ser:

✓ transparência;

✓ publicidade;

✓ recurso;

✓ auditoria;

✓ controle social.

Outro problema: Existe limite orçamentário.

Pergunta: Será possível promover trabalhadores suficientes para preencher uma carreira com 30 níveis?

- Esse aspecto merece atenção especial porque a nova estrutura amplia significativamente o número de níveis existentes nas carreiras. Em tese, uma carreira de 30 níveis exige maior capacidade de movimentação funcional do que uma carreira com 12 ou 15 níveis.
- Caso o volume de promoções não acompanhe essa ampliação, a consequência pode ser a criação de uma distância crescente entre o potencial teórico de crescimento e a evolução efetivamente observada pelos empregados.

Embora a ampliação das carreiras e a valorização salarial representem avanços relevantes, a redução do peso da antiguidade e a maior dependência das avaliações de mérito introduzem novos elementos de incerteza para a evolução funcional dos empregados.

Análise do enquadramento dos empregados e dos impactos remuneratórios

Em processos de reestruturação de carreiras, um dos aspectos mais relevantes refere-se à forma como os trabalhadores são migrados do sistema antigo para o novo sistema. Mesmo quando as novas tabelas salariais apresentam valores superiores aos anteriormente praticados, os efeitos concretos da mudança dependerão do posicionamento efetivo dos empregados dentro da nova estrutura.

De acordo com a Circular de Implantação do PCS 2026, o enquadramento dos empregados ocorrerá mediante a soma das parcelas consideradas pelo Banco para composição da remuneração de referência. Posteriormente, o trabalhador será posicionado no nível da nova tabela cuja remuneração seja igual ou imediatamente superior à remuneração atualmente percebida. Segundo a instituição, esse procedimento assegura que não haja redução salarial no momento da migração.

Composição da Remuneração de Referência por Carreira prevista no Novo Plano de Cargos e Salários

Carreira	Composição da Remuneração de Referência
Quadro Bancário	Salário Base + Gratificação Especial Mensal
Quadro Técnico Profissional	Salário Base + Adicional de Função Comissionada de Analista + Gratificação Especial Mensal
Quadro de Tecnologia da Informação	Salário Base + Adicional de Função Comissionada de Analista + Gratificação Especial Mensal
Quadro de Advogados	Salário Base + Adicional de Função Comissionada de Analista + Gratificação Especial Mensal
Quadro de Engenharia, Arquitetura e Medicina Veterinária	Salário Base + Complemento Salarial Judicial + Gratificação Especial Mensal

Simulação Comparativa da Evolução Remuneratória entre o PCS de 1994 e o Novo PCS do Banco da Amazônia

Metodologia Utilizada

Novo PCS - Para os empregados enquadrados na carreira Bancária foi considerada a remuneração de referência composta por: Salário Base + Gratificação Especial Mensal (quando incorporada à remuneração de referência prevista no plano).

A evolução remuneratória acompanha os níveis previstos na nova carreira, iniciando no nível Bancário 1 e alcançando o limite do Bancário 30.

PCS de 1994 - No PCS de 1994 a remuneração foi composta pelos seguintes elementos permanentes: Salário Base + Quinquênios + Gratificação correspondente a 1/3 da remuneração permanente.

Dessa forma, a evolução remuneratória incorpora não apenas as progressões funcionais, mas também os adicionais decorrentes do tempo de serviço.

É importante destacar que esta simulação possui caráter ilustrativo e não constitui estudo atuarial ou financeiro definitivo. Algumas limitações merecem destaque:

- *a comparação foi construída a partir de equivalências aproximadas entre os níveis do Novo PCS e as referências do PCS de 1994;*
- *parte das correspondências entre carreiras decorre de hipóteses metodológicas utilizadas para possibilitar a comparação entre planos com estruturas distintas;*
- *não foram considerados reajustes gerais, acordos coletivos futuros, promoções extraordinárias, incorporações específicas nem alterações decorrentes de decisões judiciais;*
- *os resultados demonstram tendências de evolução remuneratória, não valores individuais de enquadramento.*

Apesar dessas limitações, o exercício é importante para evidenciar diferenças estruturais entre os dois modelos de carreira.

Resultados da Simulação

- A comparação aponta comportamentos bastante distintos entre os dois planos. Nos primeiros anos da carreira o Novo PCS apresenta remuneração superior ao PCS de 1994. Entretanto, essa vantagem inicial diminui gradativamente ao longo da evolução funcional.
- A partir da metade da carreira, observa-se uma inversão do comportamento remuneratório, passando o PCS de 1994 a apresentar remuneração superior.

Simulação da evolução remuneratória

Tempo de carreira (simulado)	Novo PCS	PCS de 1994	Diferença
Ingresso	R\$ 4.202,17	R\$ 3.042,15	+38,1%
5 anos	R\$ 4.894,42	R\$ 4.578,11	+6,9%
10 anos	R\$ 5.813,03	R\$ 5.491,08	+5,9%
15 anos	R\$ 6.904,06	R\$ 7.032,57	-1,8%
20 anos	R\$ 8.199,86	R\$ 8.401,66	-2,4%
25 anos	R\$ 9.738,86	R\$ 10.292,40	-5,4%
30 anos	R\$ 11.175,56	R\$ 11.930,60	-6,3%
35 anos	R\$ 11.175,56	R\$ 12.389,47	-9,8%
40 anos	R\$ 11.175,56	R\$ 12.848,34	-13,0%

Resultados da Simulação

- A simulação demonstra que o Novo PCS concentra parcela significativa da valorização remuneratória nos primeiros níveis da carreira. Entretanto, a valorização inicial não se mantém ao longo da trajetória profissional.
- À medida que o empregado acumula tempo de serviço, a diferença entre os dois planos diminui progressivamente até desaparecer. O ponto de inflexão ocorre aproximadamente entre o décimo e o décimo quinto ano de carreira, quando a remuneração simulada do PCS de 1994 passa a superar a do Novo PCS.
- Esse resultado decorre principalmente da existência, no PCS de 1994, de mecanismos permanentes de valorização por tempo de serviço, especialmente: quinquênios; *incidência da gratificação de um terço sobre a remuneração permanente*; continuidade da evolução remuneratória após vários anos de vínculo.
- No Novo PCS esses mecanismos deixam de existir ou assumem configuração distinta, fazendo com que a trajetória de crescimento salarial seja mais intensa no início da carreira, porém menos dinâmica no longo prazo.
- Outro aspecto observado na simulação refere-se ao limite máximo da carreira. Enquanto o Novo PCS estabelece um teto remuneratório correspondente ao último nível da carreira (Bancário 30), o PCS de 1994 continua produzindo crescimento da remuneração em razão da incorporação dos quinquênios.
- Na prática, isso significa que, mesmo após atingir o último nível do Novo PCS, o empregado deixa de acumular parcela importante da valorização salarial que continuaria ocorrendo no plano anterior. Esse comportamento explica por que a diferença entre os dois modelos aumenta progressivamente nos cenários simulados de 30, 35 e 40 anos de carreira.
- A simulação realizada mostra que o Novo PCS não produz efeitos homogêneos para todos os empregados. Os resultados sugerem que o plano tende a beneficiar principalmente os trabalhadores em início de carreira, em razão da elevação da remuneração de ingresso e da aceleração das primeiras progressões.

Resultados da Simulação

Quem tende a ganhar?

Empregados:

- ✓ novos;
- ✓ início de carreira;
- ✓ pouco tempo de Banco.

Quem merece maior atenção?

Empregados

- antigos;
- próximos da aposentadoria;
- expectativa de permanência longa.

Pontos importantes!

O Banco ainda precisa apresentar estudos sobre:

- tempo médio para chegar ao topo da carreira;
- quantidade anual de promoções;
- impacto do limite orçamentário;
- critérios objetivos de mérito;
- distribuição das promoções entre áreas.

Para mesa de negociação:

- 1. Transparência das avaliações.*
- 2. Recursos administrativos.*
- 3. Critérios objetivos.*
- 4. Revisão da proporção mérito/antiguidade.*
- 5. Garantia orçamentária para promoções.*
- 6. Proteção aos empregados antigos.*
- 7. Monitoramento permanente do PCS.*

Obrigado!

Everson Costa
Supervisor Técnico

erpa@dieese.org.br
everson@dieese.org.br

91-988056505