



NOSSA VOZ



Jornal dos Banrisulenses | Fetrafi-RS | SindBancários Porto Alegre e Sindicatos do Interior | Agosto 2025

Queremos 6 horas, mas **não** a esse preço

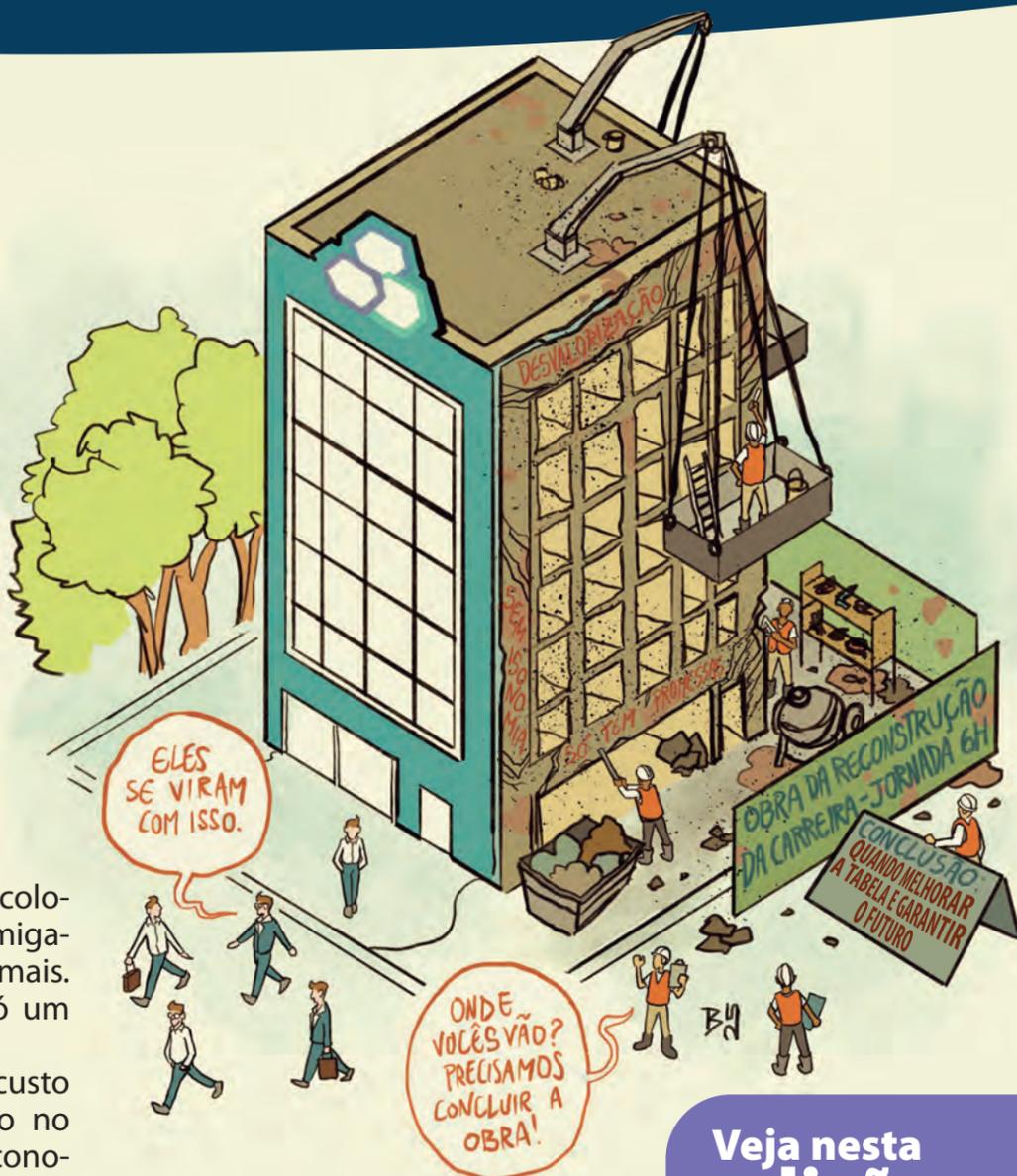
A jornada de 6 horas para as funções gratificadas sem poder de gestão ou de confiança é uma reivindicação histórica da categoria bancária. Pressionado pela enxurrada de ações judiciais sobre a 7ª e 8ª horas, o Banrisul tenta dar uma resposta — mas o que apresenta é uma armadilha: uma reestruturação que entrega de um lado e retira do outro.

O Banco se apoia em uma demanda legítima para dividir os trabalhadores e fragilizar o papel do Banrisul como Banco público. O que está em jogo não é só a redução da jornada, mas também a redução de passivos trabalhistas, a qualquer custo.

A lógica lembra a dos colonizadores: oferecem migalhas para levar muito mais. Um negócio em que só um lado ganha.

Com a redução do custo da folha de pagamento no futuro, o Banco prevê economizar mais de R\$ 233 milhões — sendo R\$ 40 milhões já no primeiro ano. Essa economia sai do bolso dos empregados.

A proposta reduz salários futuros e transfere para os trabalhadores o custo de erros cometidos pela própria gestão. Ignora o conjunto da carreira, rompe a isonomia e cria desigualdades entre colegas que exercem as mesmas funções. Em vez de



unificar, fragmenta, e tenta jogar uns contras os outros.

Não vamos cair nessa.

É hora de ampliar a mobilização em defesa dos direitos e de um Banrisul verdadeiramente público — com justiça para todos os seus empregados.

Veja nesta edição

- > Entenda a proposta: confira os avanços da negociação
- > Tabelas comparativas
- > Entrevista com Tarso Genro
- > Assembleias dia 14 de agosto

PONTOS NEGATIVOS DA PROPOSTA DO BANRISUL

1. Mantém a regra de descenso de dois anos através do Banriperforma;
2. Reafirma a quitação total do auxílio à movimentação;
3. Não prevê ajuste de gra-

- tificações de nenhuma função de 8h para evitar cruzamento de tabelas;
4. Não estende o artigo 79 (descenso proporcional à média de 120 meses) para os futuros comissionados;

5. Cria tabelas de Gratificação de função muito abaixo do praticado hoje, mesmo considerando a redução proporcional de jornada.

Perguntas & Respostas

Por que a proposta é insuficiente

- **A proposta beneficia todo mundo?**

Não. E esse é justamente um dos principais problemas. A proposta do Banco não é isonômica. Ela beneficia amplamente uma parcela dos trabalhadores, mas impõe perdas significativas para muitos colegas, que almejam fazer carreira no banco.

- Há quem ganhe bem com a proposta. Mas isso não pode ser usado como justificativa para atropelar os demais.
- A proposta cria distorções salariais

graves dentro de uma mesma função, deixando colegas com o mesmo crachá, mas com salários bem diferentes.

A COE defende uma proposta que avance para todos, sem abrir mão da isonomia e da valorização coletiva.

- **Por que a tabela é ruim?**

Porque apresenta gratificações de função muito baixas, desorganiza a carreira e quebra a lógica da progressão.

A proposta abandona a proporcionalidade entre função e remuneração, criando distorções salariais entre colegas da mesma função.

Resultado: desvalorização dos trabalhadores e falta de isonomia.

- **Por que a proposta do Banco**

- **divide a categoria?**

Porque beneficia um setor, em detrimento da maioria, além de ignorar as futuras gerações de empregados.

A proposta está sendo usada para pressionar colegas e colocar uns contra os outros.

É a velha tática de "dividir para conquistar".

- **Por que a proposta do Banco não prepara o Bannisul para o futuro?**

Porque é uma reforma incompleta, que gera desequilíbrio geracional, risco muito grande de perda de talentos e de enfraquecimento do Bannisul como um todo no futuro.

O Banco resolve seu problema, mas transfere o prejuízo para os empregados.

AVANÇOS QUE CONQUISTAMOS NA NEGOCIAÇÃO

- **Redução de jornada** para 6h para funções técnicas
- **Não redução de salário** para quem aderir ao tombamento
- Modesto **aumento nas tabelas** em relação à primeira proposta
- Assistentes serão enquadrados **igual aos Analistas**
- **Garantia de adesão** individual à migração

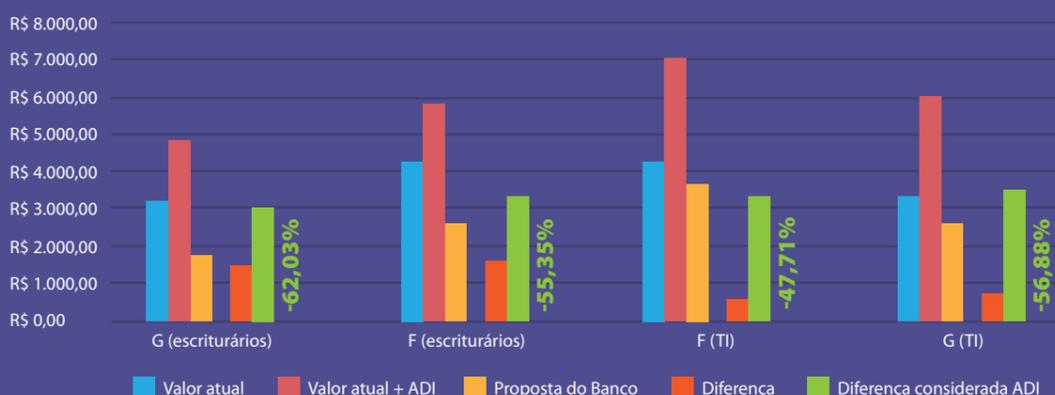
- **Garantia de fixação** das regras de acesso às funções gratificadas
- Garantia de o acordo **aderir ao regulamento** de pessoal (ultratividade)
- Garantia de a PPR **não diminuir** para ninguém
- **Extensão da garantia** de retorno à função para todas as mães
- **Inclusão do ADI** na regra da média de casos de descomissionamento para os que tombarem

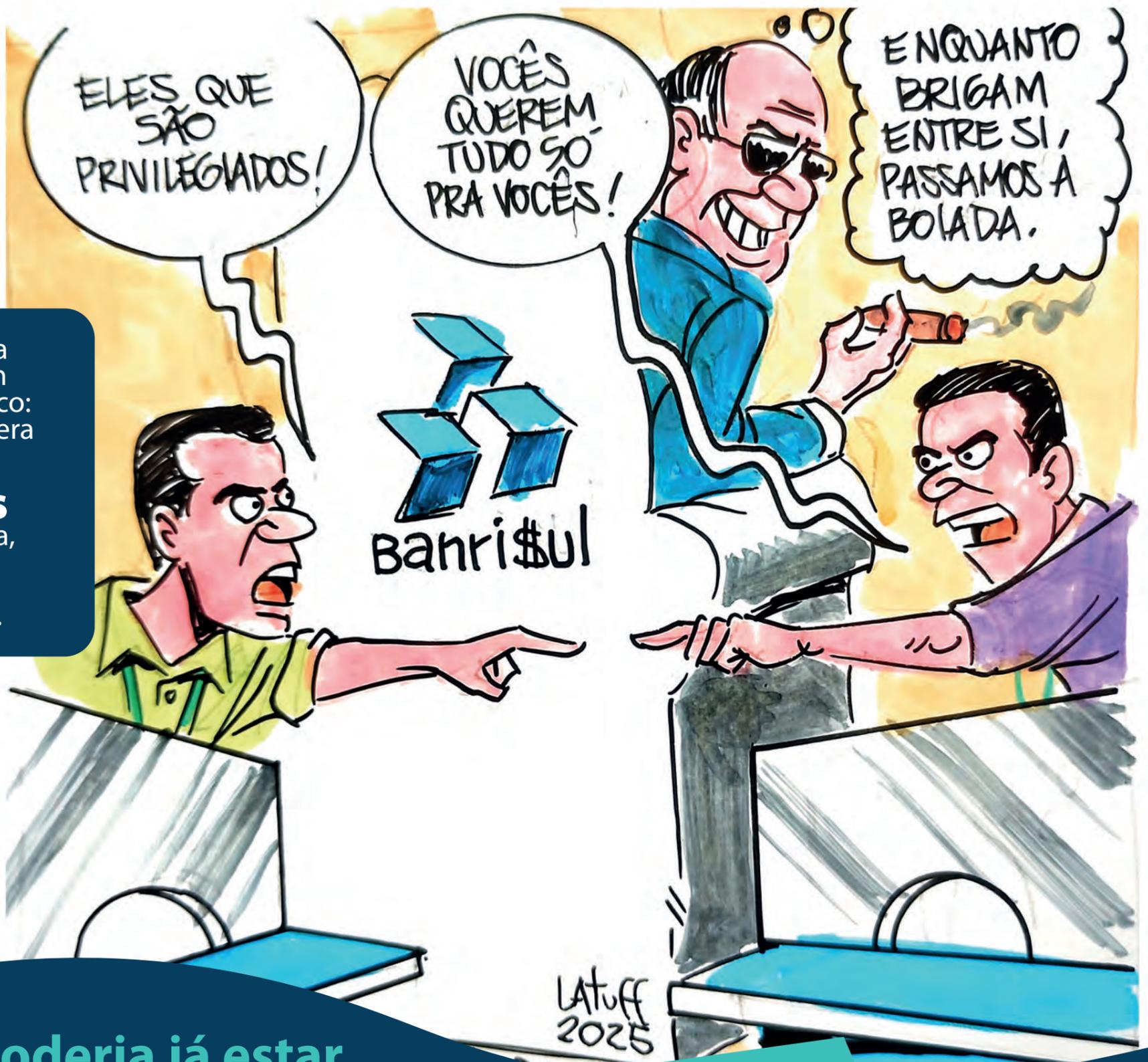
DIFERENÇA NO COMISSIONAMENTO

*Nível de Comissionamento	Valor Atual	Proposta do Banco	Diferença	% a menos
G (escriturários)	R\$ 3.379,38	R\$ 1.890,00	-R\$ 1.489,38	44,07%
(+ ADI)	R\$ 4.977,99		-R\$ 3.087,99	62,03%
F (escriturários)	R\$ 4.326,88	R\$ 2.646,00	-R\$ 1.680,88	38,85%
(+ ADI)	R\$ 5.925,49		-R\$ 3.279,49	55,35%
F (TI)	R\$ 4.326,88	R\$ 3.704,00	-R\$ 622,88	14,40%
(+ ADI)	R\$ 7.083,61		-R\$ 3.379,61	47,71%
G (TI)	R\$ 3.379,38	R\$ 2.646,00	-R\$ 733,38	21,70%
(+ ADI)	R\$ 6.136,11		-R\$ 3.490,11	56,88%

*Simulação realizada considerando o padrão K de salário base

PROGRESSÃO DESVALORIZADA, CARREIRA ACHATADA.





A conta fecha — mas só em favor do Banco: a proposta gera **R\$ 233 milhões** em economia, retirados do bolso dos empregados.

"Eu poderia já estar trabalhando 6 horas. Por que o Sindicato não assina logo esse acordo?"

Essa é a manifestação de um colega que é gerente de negócios e não entende o motivo do Sindicato prorrogar a negociação deste acordo.

Antes de mais nada, é importante dizer que o Movimento Sindical considera absolutamente legítima a dúvida do colega. Porém o Sindicato afirma que tem a obrigação de defender TODOS(AS) os(as) trabalhadores(as) da categoria, e sabemos muito bem que, para outros segmentos, a aceitação da proposta de acordo do Banri\$ul é péssima.

É só lembrar que dentre as contrapartidas que o Banco exige, estão a desistência de direitos que estão nas ações trabalhistas, que chegam a centenas de milhares de reais.



Esse é apenas um exemplo dos problemas existentes na proposta do Banco. Alguns foram resolvidos, como é o caso da inconstitucionalidade da quitação coletiva de direitos individuais.

Porém, o que mais importa para quem precisa pensar em TODA a categoria (os sindicatos), é que o valor das

gratificações de funções proposto pelo Banri\$ul é extremamente baixo, o que compromete não só os(as) que almejam subir na carreira, mas a própria estrutura funcional da empresa.

Por isso as entidades sindicais pedem paciência para aqueles(as) que gostariam de já estar trabalhando 6 horas.

Impactos da proposta na vida real: o que muda no seu contracheque

A proposta do Banrisul muda profundamente a estrutura de funções e gratificações no Banco. Mas, na prática, **traz cortes significativos** nos valores pagos hoje — e **precariza a carreira para quem**

já está e para quem vai entrar. A proposta sindical defende 6h **com valorização, isonomia e sem redução de direitos.**

Compare você mesmo nos gráficos.

O que os dados revelam:

- A proposta elimina o crescimento orgânico de gratificações conforme o salário aumenta, pois não trabalha mais com o vínculo percentual da comissão com o salário base.
- Ao contrário da proposta do banco, a proposta do movimento sindical propõe valorização no piso das carreiras técnicas, preservando o poder de compra dos trabalhadores.
- A proposta do banco coloca trabalhadores para executarem as mesmas funções com remunerações muito distantes.

Resultado

- ✗ **Achatamento salarial, distorções internas e risco de desmotivação.**
- ✗ **Desalinhamento com o mercado** — especialmente em áreas como TI, os salários propostos ficam abaixo dos praticados no setor público e muito abaixo do mercado privado.
- ✗ **Isso compromete a atração e retenção de profissionais estratégicos.**
- ✗ **O Banco economiza, e quem paga a conta são os trabalhadores.**

Com essa proposta, vou **ganhar o mesmo e trabalhar menos.**



Com essa proposta, **deixo de ganhar** uma bolada.



MESMA FUNÇÃO, IMPACTOS OPOSTOS. A PROPOSTA DO BANCO ESCANCARA A FALTA DE ISONOMIA.

Entenda por que a proposta de nível inicial de carreira do Banco não é justa

ESCRITURÁRIOS

Níveis	Ordenado	Primeiro Nível (55%)
A	R\$ 5.685,54	R\$ 3.127,05
B	R\$ 5.401,63	R\$ 2.970,90
C	R\$ 5.146,78	R\$ 2.830,73
D	R\$ 4.845,56	R\$ 2.665,06
E	R\$ 4.535,30	R\$ 2.494,42
F	R\$ 4.230,32	R\$ 2.326,68
G	R\$ 3.942,09	R\$ 2.168,15
H	R\$ 3.689,16	R\$ 2.029,04
I	R\$ 3.461,87	R\$ 1.904,03
J	R\$ 3.242,50	R\$ 1.783,38
K	R\$ 3.197,22	R\$ 1.758,47
Média	R\$ 4.307,09	R\$ 2.368,90

*Média ponderada projetada: R\$2200,00 (GF1 da proposta sindical)

ORDENADO G- ESCRITURÁRIOS (COMISSIONAMENTO H)

	Atual - 8 horas	Proposta do Banco - 6 horas	Proposta dos Trabalhadores - 6 horas
Ordenado	R\$ 3.942,09	R\$ 3.942,09	R\$ 3.942,09
Comissão Fixa	R\$ 2.168,15	R\$ 1.350,00	R\$ 2.200,00
ADI	R\$ 1.971,05		
Gratificação Normal	R\$ 1.346,88	R\$ 882,02	R\$ 1.023,68
Total	R\$ 9.428,17	R\$ 6.174,11	R\$ 7.165,77

ORDENADO I- ESCRITURÁRIOS (COMISSIONAMENTO H)

	Atual - 8 horas	Proposta do Banco - 6 horas	Proposta dos Trabalhadores - 6 horas
Ordenado	R\$ 3.461,87	R\$ 3.461,87	R\$ 3.461,87
Comissão Fixa	R\$ 1.904,03	R\$ 1.350,00	R\$ 2.200,00
ADI	R\$ 1.730,94		
Gratificação Normal	R\$ 1.182,81	R\$ 801,98	R\$ 943,65
Total	R\$ 8.279,64	R\$ 5.613,85	R\$ 6.605,52

QUADRO TI

Níveis	Ordenado	Primeiro Nível (55%)
A	R\$ 8.019,55	R\$ 4.410,75
B	R\$ 7.768,97	R\$ 4.272,93
C	R\$ 7.518,35	R\$ 4.135,09
D	R\$ 7.267,73	R\$ 3.997,25
E	R\$ 7.017,13	R\$ 3.859,42
F	R\$ 6.766,56	R\$ 3.721,61
G	R\$ 6.515,90	R\$ 3.583,75
H	R\$ 6.265,31	R\$ 3.445,92
I	R\$ 6.014,67	R\$ 3.308,07
J	R\$ 5.764,08	R\$ 3.170,24
K	R\$ 5.513,46	R\$ 3.032,40
L	R\$ 5.262,83	R\$ 2.894,56
M	R\$ 5.012,25	R\$ 2.756,74
Média	R\$ 7.700,62	R\$ 3.583,75

*Média ponderada projetada: R\$3430,00 (GF2 da proposta sindical)

ORDENADO I- TI (COMISSIONAMENTO H)

	Atual - 8 horas	Proposta do Banco - 6 horas	Proposta dos Trabalhadores - 6 horas
Ordenado	R\$ 6.014,67	R\$ 6.014,67	R\$ 6.014,67
Comissão Fixa	R\$ 3.308,07	R\$ 1.890,00	R\$ 3.430,00
ADI	R\$ 3.007,34		
Gratificação Normal	R\$ 2.055,01	R\$ 1.317,45	R\$ 1.574,11
Total	R\$ 14.385,09	R\$ 9.222,12	R\$ 11.018,78

ORDENADO J- TI (COMISSIONAMENTO H)

	Atual - 8 horas	Proposta do Banco - 6 horas	Proposta dos Trabalhadores - 6 horas
Ordenado	R\$ 5.764,08	R\$ 5.764,08	R\$ 5.764,08
Comissão Fixa	R\$ 3.170,24	R\$ 1.890,00	R\$ 3.430,00
ADI	R\$ 2.882,04		
Gratificação Normal	R\$ 1.969,39	R\$ 1.275,68	R\$ 1.532,35
Total	R\$ 13.785,76	R\$ 8.929,76	R\$ 10.726,43

Fetrafi-RS orienta realização de assembleias e COE indica rejeição da proposta

Após o Banrisul formalizar respostas aos questionamentos enviados pela Fetrafi-RS no dia 30 de julho, a Comissão de Organização de Empregados (COE) reuniu-se e avaliou que, mesmo com alguns avanços, a proposta de reestruturação do Banco continua insuficiente, fundamentalmente no que diz respeito às tabelas de Funções Gratificadas de 6h, cujos valores continu-

am muito baixos. Isso gera desequilíbrio geracional, com grande risco de perda de talentos e de enfraquecimento do Banrisul como um todo.

A decisão de chamar a base para debater a proposta e colocá-la em votação foi tomada depois que o Banrisul resolveu os problemas estruturais que impossibilitavam a

realização de assembleias, ao incluir o mecanismo de ultratividade e admitir a adesão individual de migração para a carreira com 6 horas de jornada.

Contudo, apesar de alguns avanços, a COE entende que a proposta do Banco segue sendo insuficiente e orienta a REJEIÇÃO da mesma nas assembleias do dia 14 de AGOSTO.



Pressão não é negociação

Nas últimas semanas, aumentou a pressão para que a proposta do Banco seja votada do jeito que está. Em vez de negociar de peito aberto, o Banrisul adotou uma política de comunicações internas. Além disso, circulam pelos corredores da empresa promessas vagas, campanhas de desinformação e tentativas de jogar os bancários contra o Movimento Sindical.

Essa estratégia divide a categoria, desgasta o ambiente de trabalho e compromete o foco nas metas e resultados. Mesmo com um balanço saudável e bons indicadores financeiros, o Banrisul não apresenta garantias reais de valorização, especialmente para os atuais escriturários, que representam o futuro do Banco.

Em vez de reconhecer os avan-

ços obtidos com muita luta e muita negociação, o Banco pressiona para aprovar um texto que mantém a divisão dos colegas.

Diante disso, a COE se posicionou pela rejeição à proposta que será levada à votação.

O que está em jogo é o futuro da carreira, os direitos dos trabalhadores e o papel do banco público.

Linha do Tempo da Negociação

23/1/2025
Plenária com a base

Mais de 700 bancários participam de plenária virtual. COE ouve dúvidas e críticas e prepara ajustes na negociação.

15/1/2025
Corte profundo

Banco propõe redução de jornada de 25%, com possível corte de até 37% nos salários. COE rejeita de imediato.

20/12/2024
Proposta inicial

Banrisul apresenta à COE a primeira minuta com jornada de 6h, mas com redução salarial e quebra na proporcionalidade das gratificações. Proposta afeta funções da Rede de Agências e Direção-Geral. COE estabelece premissas: sem perda salarial, transparência e continuidade da negociação em mesa.

10/2/2025
Nova proposta com progressões

Banco reencaminha proposta incluindo progressão para gerentes de relacionamento e administrativos. Ainda há cortes salariais e falta de clareza.

26/3/2025
Avanços limitados

Banrisul sinaliza avanços tímidos. Ainda há muitas lacunas nas respostas, e indefinições.

8/4/2025
COE propõe ajustes

COE apresenta sugestões com foco em transparência, proteção de direitos e manutenção salarial.

16/4/2025
Sem avanços

Em mesa, COE solicita GT técnico para aprofundar o debate, mas Banco não aceita. COE faz live no dia seguinte para prestar contas à categoria.

23/4/2025
Formalização de premissas

COE envia ofício ao Banco, no qual constam as premissas fundamentais, como a ultratividade, mantendo os princípios defendidos desde o começo da negociação.

Promessa não paga boleto

*“Depois a gente vê como fica.”
“Quando aprovar, vai ter promoção.”
“Quando aprovar, a gente resolve.”
“Acredita em mim...”*

Essas frases foram ditas várias vezes em mesa, mas nenhuma delas está escrita na proposta, nenhuma virou cláusula, nenhuma assegura o direito.

O Banco acena com promessas genéricas de promoções, valorização e reconhecimento. No entanto, o que temos no papel aponta para manutenção de desigualdades, diminuição das gratificações e aumento da insegurança.

Promessa verbal não paga boleto

O Movimento Sindical quer valorização de verdade. E isso só vem com garantias, regras claras e justiça para toda a categoria.



30/7/2025 Resposta do movimento

Fetrafi-RS envia ofício ao Banrisul com uma série de questionamentos sobre a proposta de reestruturação e solicita um agenda técnica com o Banco.

30/7/2025 Retificações

Banrisul enfim concorda com a realização de uma reunião técnica e, no dia seguinte, reúne-se com a assessoria jurídica do Movimento Sindical e formaliza as respostas aos questionamentos da Fetrafi-RS.

31/7/2025 Não a esse preço

COE se reúne, em caráter emergencial, e encaminha indicativo de rejeição da proposta à base.

1/8/2025 Quem decide é o Bancário

Fetrafi-RS envia circular aos sindicatos federados orientando a realização de assembleias no dia 14 de agosto para votar a proposta de reestruturação do Banrisul.



24/7/2025 Ultimato

Em novo texto, Banrisul admite a possibilidade de adesão individual à redução de jornada, eliminando assim o aspecto inconstitucional da proposta e dá um ultimato ao Movimento Sindical para finalizar a negociação.

15/7/2025 Reunião ampliada da COE

Definidas estratégias de mobilização e comunicação para esclarecer a categoria sobre os riscos da proposta.

5/7/2025 Encontro dos Banrisulenses

Moção de repúdio à proposta é aprovada por unanimidade. Base reforça necessidade de mobilização.

3/7/2025 Reunião virtual confirma impasses

COE reafirma posição: proposta fere a Constituição ao interferir em decisões judiciais e compromete o futuro da carreira bancária.

26/6/2025 Assessoria jurídica aponta ilegalidades

COE, com base em parecer jurídico, classifica a proposta como inconstitucional e denuncia tentativa de impor termos não negociados.

25/4/2025 Banco responde parcialmente

Banrisul sinaliza que não aceitará seguir negociando se não houver contrapartidas — como quitação do auxílio-movimentação e limitação de ações de 7ª e 8ª hora.

8/5/2025 Proposta com novas lacunas

Banco inclui conceito de Remuneração Residual, sugere novas tabelas, mas não entrega a prometida tabela única para Rede e DG.

20/5/2025 Pressão via intranet

FAQ interno do banco tenta jogar responsabilidade da votação sobre os sindicatos. Movimento Sindical reage com Nota de Esclarecimento.

12/6/2025 COE cobra resposta

Ofício denuncia silêncio do banco e alerta para o risco de cruzamento de tabelas e insegurança jurídica.

25/6/2025 Banco encerra negociação

Banrisul retorna com mudanças mínimas, ignora a maioria das propostas sindicais e afirma que a negociação está encerrada.

Tarso Genro: "Acordo coletivo não pode revogar uma decisão judicial"

Em entrevista ao Jornal Nossa Voz, o jurista Tarso Genro confirma o que o Movimento Sindical aponta desde o começo: "Coisa julgada integra o patrimônio do trabalhador e não pode ser anulada por negociação coletiva".

Visitamos o jurista Tarso Genro para conversar sobre a negociação de reestruturação do Bannrisul. Advogado com longa trajetória na defesa dos direitos dos trabalhadores, Tarso iniciou sua carreira no movimento sindical como advogado do SindBancários, foi governador do Rio Grande do Sul e ministro da Justiça, além de atuar como professor e autor de livros sobre Direito, democracia e justiça social.

Um acordo coletivo pode contrariar ou violar uma decisão judicial com trânsito em julgado?

Tarso Genro: Terminantemente, não pode. Isso é pacífico na doutrina, não apenas trabalhista, mas também processual, constitucional e civil. A coisa julgada transfere o bem, o direito ou o valor para quem venceu a demanda judicial. Ou seja, o conteúdo material da decisão já integra o patrimônio do beneficiário. A execução é apenas o cumprimento formal de uma sentença que já definiu a titularidade. Assim, um acordo coletivo não pode, em nenhuma hipótese, revogar uma decisão transitada em julgado. Só seria possível mediante transação individual, caso o trabalhador, voluntariamente, aceite negociar os termos.

E qual a importância desse respeito à coisa julgada para o Estado Democrático de Direito?

Tarso Genro: A coisa julgada é essencial para a segurança jurídica. Houve momentos em que tribunais superiores tentaram relativizar a coisa julgada, alegando o "limite do possível" para preservar o funcionamento do Estado, especialmente em ações de grande impacto financeiro. Mas isso já foi superado. Hoje, o entendimento predominante é que direitos individuais e coletivos definidos por decisões judiciais devem ser respeitados. Um acordo coletivo não pode comprometer aquilo que já integra o patrimônio jurídico do trabalhador. O sindicato, portanto, deve saber negociar com base nessa perspectiva: respeitar os direitos adquiridos, valorizar a negociação coletiva, mas jamais entregar direitos consolidados.

Há quem defenda um acordo coletivo que promova quitação genérica de direitos individuais, sem preservar sequer o direito de ação. Isso é possível?

Tarso Genro: Totalmente impossível. A Constituição integra o direito adquirido com a coisa julgada, formando um único direito subjetivo do trabalhador, construído pelas relações contratuais e pela sentença. Há uma impossibilidade material, porque trata de bens concretos que pertencem ao indivíduo, e processual, porque acordos coletivos não foram feitos para revogar sentenças. Eles visam a melhoria das condições de trabalho, não a supressão de direitos mínimos ou adquiridos.

Como fica a validade de um acordo coletivo que tenta instituir um novo quadro de carreira, com vigência limitada a dois anos, considerando o fim da ultratividade das normas coletivas?

Tarso Genro: Esse é um dos principais problemas. A ultratividade poderia ser regulada dentro do próprio acordo, prevendo que certas condições sejam mantidas. Também não se pode ignorar as regras sobre equiparação salarial. Os trabalhadores antigos, com direitos superiores, podem ser usados como paradigmas em ações por desigualdade salarial. Além disso, esse tipo de mudança, muitas vezes, antecipa processos de privatização, rebaixando salários e desmoralizando os serviços públicos.

Caso a empresa tente impor o acordo mesmo sem o sindicato, quais seriam as consequências para a instituição sindical e para a própria empresa?

Tarso Genro: Isso geraria dois grandes problemas. Primeiro, a divisão da categoria, com dois grupos de trabalhadores submetidos a regimes distintos, prejudicando a equiparação salarial e a força coletiva. Segundo, haveria uma queda das condições de trabalho e um rebaixamento salarial sistemático, típico de processos de privatização. Isso mina o papel

social da empresa e enfraquece a resistência sindical, dificultando a luta por melhores condições para toda a categoria.

E para o Judiciário e demais órgãos públicos, um processo como esse tem chance de se sustentar?

Tarso Genro: Do ponto de vista jurídico, esse tipo de construção abre espaço para uma grande insegurança jurídica. Seja por ato unilateral da empresa ou mesmo com um acordo coletivo aprovado, muitos pontos são intransponíveis juridicamente. Estamos diante de um cenário em que o Judiciário, especialmente os tribunais superiores, está sendo pressionado por pautas de flexibilização e terceirização. Se os trabalhadores aceitam essas mudanças, muitas vezes sem perceber, estão enfraquecendo sua própria capacidade de negociação e oferecendo argumentos para a retirada de direitos. Isso pode consolidar a transformação da empresa pública em mera geradora de lucro privado, o que desvirtua sua função social.

Assista à entrevista completa no YouTube

