

Porto Alegre, 29 de abril de 2025.

À(Ao)

Fetrafi

COE do Banrisul

Ref.: Resposta ao Ofício FETRAFI/RS/SG-073/2025 - Sugestões ao projeto de Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção-Geral

Ao cumprimentá-los cordialmente, encaminhamos, por meio do presente ofício, em resposta ao Ofício citado em epígrafe, esclarecimentos ao documento enviado pelo COE do Banrisul, relativamente à Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção Geral.

Reitera-se que o Banrisul mantém total disposição para o debate, colocando-se à disposição para prestar esclarecimentos adicionais na próxima mesa de negociação, a qual sugerimos ocorra já na próxima semana, nos dias 07 e/ou 08/05.

BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.

Resposta à contraproposta de Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção Geral

- 1) Toda a redução de carga horária procedida deve respeitar o direito à manutenção da remuneração recebida pelo empregado até a data da redução da carga horária e exigem adesão individual do empregado através de termo específico a ser elaborado pelo Banco.***

Relativamente ao ponto em questão, o Banco sinalizou em mesa de negociação acerca da possibilidade de manutenção da remuneração percebida pelo empregado até a data da redução da carga horária.

Entretanto, relativamente à adesão individual dos trabalhadores, esta não se coaduna com uma proposta de negociação coletiva, tampouco existe tal exigência para que a reestruturação seja levado a efeito. Isso não ocorreu em nenhuma das negociações coletivas até então realizadas, lembrando que o Acordo Coletivo de Trabalho firmado no ano de 2024, para o fim de possibilitar a migração dos empregados admitidos sob a égide do Novo Plano de Cargos, Funções e Salários, não exigiu tal formalidade. As assembleias de trabalhadores são soberanas em suas deliberações e somente estas possuem legitimidade para que haja a assinatura das normas coletivas de trabalho, as quais estabelecerão as condições de trabalho para toda a categoria representada, indistintamente.

Assim, reitera-se a posição do Banco de que a redução da carga horária e o tombamento para as novas funções criadas não implicará em redução da remuneração então percebida pelos empregados, desde que acatadas as contrapartidas solicitadas pelo Banco, em todos os seus termos. Mas, a formalidade ora sugerida não se justifica, motivo pelo qual a sugestão não é acatada pelo Banco.

- 2) Os valores referentes à Gratificação de Função (ou Comissionamento) e ao Adicional de Dedicção Integral que recebam os empregados na data da implementação da redução de jornada, passarão a ser pagos como VCP - Verba de Caráter Pessoal, verba que passará a ser paga sob rubrica própria e que receberá todas os reajustes salariais da categoria concedidos a partir de então, não podendo ser compensada com nenhuma outra parcela salarial a partir de redução.***

Conforme explanado em mesa, como não se trata de incorporação de verbas aos contratos de trabalho e, sim, em uma garantia de não redução de remuneração, a parcela a ser instituída observará denominação e finalidade distintas.

A remuneração de referência dos empregados será aquela percebida no mês imediatamente anterior à reestruturação.

- 3) O valor da nova gratificação paga ao empregado quando da redução da carga horária será deduzida da Verba de Caráter Pessoal. Nas alterações posteriores do valor da gratificação de função recebida não haverá compensação com a VCP paga ao empregado.***

Correta a fórmula proposta. A nova gratificação de função será deduzida do valor apurado como remuneração de referência, enquanto que o valor restante será pago sob a denominação de Remuneração Residual.

Outrossim, o Banco garante que a ascensão profissional durante o exercício das funções gratificadas de seis horas não implicará em qualquer compensação com o valor de Remuneração Residual apurado na data da reestruturação.

- 4) *No caso do empregado passar de uma função gratificada de seis horas para um cargo enquadrado como de confiança, a Verba de Caráter Pessoal não será deduzida dos valores que serão pagos para o exercício da nova atividade como Gratificação de Função e Adicional de Dedicção Integral.***

Relativamente a tal ponto, a assunção de uma função de confiança (com jornada de 8 horas ou dispensada do controle de jornada) pelos empregados que exercem uma função gratificada de seis horas implicará, logicamente, na retirada da Gratificação de Função de 6 Horas e da Remuneração Residual, passando o empregado então comissionado a perceber, exclusivamente, as rubricas Comissão Fixa e Abono de Dedicção Integral.

- 5) *O Banco deverá estabelecer em instrução normativa as regras de acesso, de descenso e de movimentação das novas funções gratificadas de 6 horas, comprometendo-se com a não redução futura da proporção de empregados objeto das mesmas. Esta instrução será de ampla divulgação para os empregados e para a representação sindical.***

Neste item, o Banrisul se compromete a inserir em Normativo interno as regras para acesso e ascensão. Com relação ao descenso, o Banco propõe que os empregados com desempenho insuficiente em um ano, precisam apresentar resultado satisfatório no ano seguinte. Caso mantenham o desempenho insuficiente no segundo ano consecutivo, ocorrerá o descenso.

Ainda, quanto as posições em funções gratificadas x número de empregados, o Banrisul reafirma que não há intenção de alteração significativa na proporção hoje existente, mas salienta as constantes e necessárias alterações de dimensionamento e encarteiramento de clientes, reafirmando que a fixação parâmetros nesse sentido engessaria a gestão da empresa.

- 6) *O Banco deverá estabelecer em instrução normativa descrição das atividades das funções gratificadas de 6 horas para atividades comerciais, administrativas e de assessoria, distinguindo os diferentes segmentos que abrangem a função, como por exemplo gerentes de relacionamento PF, PJ e Agro.***

O Banco providenciará a descrição das atribuições das funções gratificadas de 6 horas de Gerente de Relacionamento e de Gerente Administrativo, em normativo, salientando que não há interesse em uma alteração estrutural das atribuições atualmente exercidas, independentemente da jornada realizada.

- 7) *As funções gratificadas de 6 horas, tanto de agências como da direção geral irão observar um quadro de gratificações com 6 níveis de gratificações, GF1 a GF6, de acordo com a tabela abaixo, também mediante adesão individual do empregado através de termo próprio a ser elaborado pelo Banco.*
- 8) *O primeiro nível de gratificação das funções gratificadas, tanto de agências como de direção geral, também denominado GF1, será de R\$ 2.200,00 (dois mil reais).*

O Banco, em resposta à contraproposta do COE, apresenta tabela contendo a nova remuneração proposta para as funções gratificadas de 6 horas, com uma majoração de 12,5%:

Rede de Agências

Níveis de Carreira	Valor proposta inicial	Valor proposto abr/2025	% maj.
H (GF1)	R\$ 1.200,00	R\$ 1.350,00	12,5%
G (GF2)	R\$ 1.680,00	R\$ 1.890,00	12,5%
F (GF3)	R\$ 2.160,00	R\$ 2.430,00	12,5%

Direção-Geral

Níveis de Carreira	Valor proposta inicial	Valor proposto abr/2025	% maj.
Júnior II (GF1)	R\$ 1.200,00	R\$ 1.350,00	12,5%
Júnior I (GF2)	R\$ 1.680,00	R\$ 1.890,00	12,5%
Pleno II (GF3)	R\$ 2.160,00	R\$ 2.430,00	12,5%
Pleno I (GF4)	R\$ 2.720,00	R\$ 3.060,00	12,5%
Sênior II (GF5)	R\$ 3.360,00	R\$ 3.780,00	12,5%
Sênior I (GF6)	R\$ 4.080,00	R\$ 4.590,00	12,5%

- 9) *Os empregados lotados no Quadro de TI deverão iniciar o nível de gratificação de função para 6 horas no nível denominado GF2.*
- 10) *O Banco deverá eliminar os dois menores níveis existentes hoje no quadro de cargos comissionados (níveis G e H), com o intuito de evitar intersecção entre os dois quadros.*

Relativamente aos itens “9” e “10”, esclarece o Banco que não fez parte do estudo a alteração da tabela de remuneração das funções de confiança (funções comissionadas), motivo pelo qual o projeto de reestruturação não contempla a possibilidade de extinção dos dois níveis iniciais.

Outrossim, esclarece-se que a proposta do Banco contempla o tombamento dos empregados para os níveis de carreira equivalentes nessa nova estrutura com jornada reduzida, garantindo-se o mesmo nível correspondente quando do exercício da função anterior sujeita a uma jornada de 8 horas diárias.

Lembrando que a garantia de enquadramento no mesmo nível possibilita a progressão nas carreiras previstas para as funções gratificadas de 6 horas.

11) As partes reconhecem que o trabalhador exercendo as atividades comerciais, administrativas e de assessoria que recebem uma gratificação estão exercendo um cargo de mais relevância técnica.

12) As partes reconhecem que o trabalhador exercendo as atividades enquadradas como de função de confiança estão exercendo uma função comissionada.

O Banco reconhece que as atribuições dos empregados que exercerão as novas Funções Gratificadas de 6 horas são técnicas e, não, de confiança.

Lado outro, conforme consta das contrapartidas do Banco, as partes reconhecerão de forma expressa as funções de confiança (comissionadas) e as jornadas atribuídas a cada uma delas, ou a dispensa do controle de jornada, no Acordo Coletivo de Trabalho.

13) Os Sindicatos ratificam que eventuais ações coletivas de cobrança de horas extras estão limitadas até 31 de agosto de 2020.

Desde o início do processo de negociação coletiva o Banco se colocou à disposição para a construção conjunta de propostas visando selar o compromisso das partes em viabilizar a reestruturação com a devida segurança jurídica, sem criação de novos passivos ou potencialização de passivos existentes. Parta tanto, era necessária a finalização de discussões envolvendo normas coletivas firmadas pelas partes após a aprovação em assembleias de trabalhadores.

A ratificação da limitação dos efeitos das ações coletivas sobre a 7ª e 8ª hora diárias até 31.08.2020 é um importante passo para a pacificação do tema, que desde o ano de 2020 consta da Convenção Coletiva de Trabalho e, no âmbito do Banrisul, desde o Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2022.

As contrapartidas apresentadas pelo Banrisul, desde o pedido de abertura de Mesa de Negociação referente à Reestruturação, pautam-se pelo primado da segurança jurídica e nunca se teve a intenção de flexibilizar decisões judiciais, senão buscar apenas o reconhecimento de plena validade das normas coletivas firmadas pela categoria, após a aprovação das concernentes assembleias gerais.

Como referido, as disposições previstas nas normas coletivas desde o ano de 2020 devem prevalecer sobre situações jurídicas passadas, tendo em vista que inauguraram novo regime jurídico para as funções de confiança, enquadrando-as em jornada de oito horas diárias a partir do mero pagamento da gratificação de função a que alude o art. 224, §2º da CLT.

Assim, como as disposições normativas constantes em convenção coletiva de trabalho encerraram a discussão a respeito da jornada legal do trabalhador bancário que exerce função de confiança, a disposição normativa a ser incluída no Acordo Coletivo tem por finalidade encerrar eventuais discussões pendentes.

Para que isso ocorra com a devida segurança jurídica, é necessário inserção de disposição específica, no acordo coletivo, relacionando todas as demandas coletivas sujeitas à limitação estabelecida na cláusula, bem como a indicação expressa de que os efeitos da decisão vigoram até 31.08.2020, estando os empregados beneficiados pelas decisões sujeitos a jornada de oito horas diárias a partir de 01.09.2020. A disposição deixará de ser aplicável para as novas funções gratificadas de seis horas e para as funções objeto de redução de carga horária.

A fim de que se viabilize a reestruturação e a garantia de que não haverá qualquer redução salarial, as disposições acima referidas serão complementadas por meio de cláusula na qual se obrigam as partes a peticionar em juízo nas ações relacionadas em anexo da norma coletiva, a qual deverá ser firmada pelas bases signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho e protocoladas, em conjunto com o Banrisul, nas ações coletivas relacionadas na norma, com posterior homologação pelo Juízo da causa.

Reitera o Banco que a reestruturação só será levada a efeito após o protocolo das petições conjuntas de acordo nos autos das ações relacionadas na norma coletiva.

Além da limitação dos efeitos das ações e o reconhecimento dessa condição em juízo, o Banco também propôs como contrapartida, desde o início da negociação coletiva, o reconhecimento do enquadramento das funções gratificadas e de confiança nas seguintes hipóteses:

- i. funções sem controle de jornada;
- ii. funções de confiança sujeitas a jornada de trabalho de 8 horas diárias;
- iii. funções com gratificação de função sujeitas a jornada de trabalho de 6 horas diárias; e
- iv. cargos de origem.

Isso é necessário para que o projeto de reestruturação seja vantajoso para ambas as partes e se tenha clareza a respeito do correto enquadramento das funções de confiança mantidas (com jornada de 8 horas ou dispensadas da jornada de trabalho), das novas funções gratificadas de seis horas, das funções que serão objeto de redução de jornada diária para seis horas e, também, da jornada legal aplicável aos cargos de origem, evitando-se discussões futuras, fator potencialmente gerador de passivo trabalhista.

14) As partes validam, reconhecem e ratificam o regramento do benefício AUXÍLIO À MOVIMENTAÇÃO, instituído pelo Banrisul em 01/10/2021, para contemplar as movimentações de lotação de localidade dos empregados em funções gerenciais, por iniciativa do Banco.

O empregado que atuar em uma das funções aptas ao recebimento do benefício, receberá um valor único, pago em três parcelas anuais, a título indenizatório de gastos decorrentes desta movimentação de lotação, efetivada sempre no mês em que for efetivada sua transferência para a nova localidade. O valor do Auxílio à Movimentação, que será concedido ao empregado, dependerá da cidade para onde ele for transferido.

O valor da indenização a ser pago terá o valor estabelecido pelo Banco corrigido em 20% a partir de 01 de maio de 2025.

A composição de cada grupo encontra-se no Anexo “Classificação das Localidades para Auxílio à Movimentação do Normativo 2 - Empregados - Auxílio à Movimentação”.

O empregado somente fará jus ao recebimento de nova indenização em transferência ocorrida após 36 meses da última indenização paga a título de Auxílio à Movimentação.

Caso a cidade para a qual o empregado tenha sido transferido se localize até 25 quilômetros de distância da lotação anterior do trabalhador, os valores indenizatórios pagos a título de auxílio à movimentação serão equivalentes a 75% dos valores aqui estabelecidos.

As partes estabelecem que o auxílio movimentação pago pelo Banco desde outubro de 2021 tem caráter indenizatório, sendo devido apenas o recolhimento de imposto de renda na fonte decorrente de não haver previsão em lei de isenção tributária de tal parcela, elemento essencial para não ser realizado o recolhimento.

O Banco pagará o valor de R\$ 25.000,00(vinte e cinco mil reais) para todos os empregados favorecidos pelo recebimento dos valores de auxílio movimentação no período anterior, a título de abono indenizatório.

Em relação ao benefício Auxílio à Movimentação, o Banco reitera os termos da proposta inicial, destacando que, desde o início do processo de negociação coletiva, outras ações coletivas sobre o tema foram propostas pelas mais diversas bases. Isso impõe a necessidade de pacificação do tema por meio da norma coletiva, proposta vantajosa para ambas as partes, oportunidade em que as partes poderão pôr fim às demandas em curso, viabilizando a extinção dos processos por meio de peticionamento nas ações coletivas, de forma similar à explanada no item antecedente.

Por outro lado, sensível à demanda do COE, o Banco sinaliza com a possibilidade de incluir, na norma coletiva futura, a correção dos valores da tabela do benefício pelo INPC, a partir de 01.09.2025.

Importante lembrar que já foram concedidos dois reajustes na tabela, em maio de 2023 (27,5%) e em fevereiro de 2024 (10%), conforme discriminado abaixo:

Grupo	out/21	mai/23 (+ 27,50%)	fev/24 (+ 10%)
Especial	163.800,00	225.940,00	248.534,00
1	117.000,00	161.380,00	177.518,00
2	98.300,00	135.590,00	149.149,00
3	90.000,00	124.140,00	136.554,00
4	64.000,00	88.280,00	97.108,00
5	50.000,00	68.970,00	75.867,00
6	43.200,00	59.590,00	

Ademais, com a extinção do Grupo 6 em 2024, o reajuste efetivo para as cidades deste ficou consolidado em aproximadamente 27,3%.

- 15) O Banco se compromete a proceder ao correto enquadramento de seus empregados que estiverem exercendo atividades relativas a uma função gratificada, com pagamento da respectiva gratificação de função.**

Como já referido anteriormente, a reestruturação representa um processo importante para que haja, com a devida segurança jurídica, o restabelecimento dos processos de valorização profissional por meio da retomada do comissionamento de empregados para o exercício de funções de confiança (8 horas ou dispensadas do controle de jornada) e a designação para o exercício das novas funções gratificadas de 6 horas.

16) Todos os ajustes que venham a ser estabelecidos na Norma Coletiva objeto da presente negociação, passarão a integrar as Normas Internas do Banco.

A normatização dos ajustes estabelecidos na norma coletiva observará avaliações prévias das áreas responsáveis pela implementação das medidas deliberadas pela categoria, podendo ser levadas a efeito pelo Banco. Não obstante, importante salientar que há pontos objeto de negociação em que há necessidade de se observar o instrumento adequado para a sua formalização, qual seja, o Acordo Coletivo de Trabalho.

17) Serão criados mecanismos normativos para que o valor do comissionamento (ou gratificação) não impeça a evolução do empregado na carreira.

O Banco reafirma o compromisso de valorização profissional dos empregados, o que será viabilizado por meio da progressão nas carreiras previstas para as novas funções gratificadas de 6 horas.