

Porto Alegre, 8 de maio de 2025.

À  
Fetrafi

Ref.: Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção-Geral.

Ao cumprimentá-los cordialmente, encaminhamos a proposta do Banco referente à Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção-Geral, elaborada com a finalidade de atender a diversos pleitos manifestados durante as mesas de negociação, solicitando que esta seja publicizada e submetida à apreciação da categoria.

A proposta é encaminhada contendo todos os pontos já apresentados anteriormente a respeito das novas Funções Gratificadas, detalhamento das adequações de PPR no tópico *E- Contrapartidas* – mantendo-se os valores pagos às Funções de Confiança objeto da reestruturação para o ano de 2025 –, e complementada nos pontos que seguem abaixo discriminados, aprofundados no tópico *F – Disposições Negociadas em Mesa de Negociação*:

**1. Manutenção do patamar remuneratório (não redução salarial):** relativamente ao ponto em questão, o Banco formalizou a possibilidade de manutenção da remuneração percebida pelo empregado até a data da redução da jornada de trabalho, **desde que aceitas todas as contrapartidas apresentadas desde o início da negociação.** Assim, a redução da carga horária e o tombamento para as novas Funções Gratificadas a serem criadas não implicará em redução da remuneração então percebida pelos empregados, desde que acatadas as contrapartidas solicitadas pelo Banco, em todos os seus termos.

**2. Majoração dos valores das tabelas de Gratificação de Função em 12,5%:** o Banco, comprometido com a valorização profissional de seus empregados, reapresentou a proposta de tabela de Gratificação de Função contendo a nova remuneração para as Funções Gratificadas de 6 horas, com uma majoração de 12,5% em relação ao valor inicialmente divulgado.

**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%

- 3. Melhoria na tabela de Carreira dos empregados do cargo de TI- II:** atendendo ao pleito manifestado em mesa de negociação, propõe-se a alteração da tabela da Carreira dos empregados da TI-II que passarem a exercer a Função Gratificada de Analista, iniciando-se a partir do Nível Júnior I (GF2).
- 4. Criação da Remuneração Nominal de Referência (Gratificação de Função + Remuneração Residual):** o Banco propõe a criação de uma Remuneração Nominal de Referência, composta pelo valor da Gratificação de Função a ser paga ao empregado no momento do Tombamento, acrescido do valor da Remuneração Residual apurado de acordo com as regras definidas no item subsequente. A Remuneração Nominal de Referência corresponderá a uma fotografia da situação contratual do empregado no mês imediatamente anterior ao tombamento e será atualizada anualmente conforme os índices fixados nas normas coletivas da categoria, garantindo-se que nenhum empregado que exerce as funções objeto da reestruturação perceberá remuneração inferior à aludida Remuneração Nominal de Referência apurada no tempo oportuno. Caso a aplicação da regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal seja mais favorável, esta prevalecerá.
- 5. Remuneração Residual:** tal parcela, instituída para o fim de garantir a manutenção nominal do patamar remuneratório percebido pelo empregado no mês imediatamente anterior ao tombamento, será apurada a partir do somatório das parcelas *Comissão Fixa*, *Abono de Dedicção Integral (ADI)*, *Adicional Especial RP* e *Complemento de Comissão* e deduzida da nova Gratificação de Função a ser paga quando do tombamento e 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. Caso o empregado volte a exercer uma Função de Confiança (com jornada de 8 horas ou dispensada do controle de jornada) a Gratificação de Função de 6 Horas e a Remuneração Residual deixarão de ser pagas, passando o empregado então comissionado a perceber, exclusivamente, as rubricas Comissão Fixa e Abono de Dedicção Integral e, quando for o caso, as parcelas Adicional Especial RP e Complemento de Comissão.
- 6. Previsão, em norma coletiva, do reajuste da tabela do Auxílio à Movimentação pelo INPC/IBGE:** em relação a esse benefício, o Banco reiterou ao COE os termos da proposta inicial, em resposta à contraproposta apresentada em mesa de negociação, mas, sensível à demanda do COE, propõe-se a inclusão, em norma coletiva, do INPC/IBGE como índice adotado para correção anual dos valores da tabela do benefício, a partir de 01.09.2025.
- 7. Garantia de isonomia de tratamento aos empregados não afetados pela Reestruturação (Enquadramento):** o Banco propõe, neste ato, a extensão da regra prevista no item "1", relativamente à manutenção do patamar remuneratório, com regras específicas, para aqueles empregados que exercem Funções de Confiança não abrangidas pela Reestruturação, a saber: Superintendente Regional, Gerente Comercial, Gerente Geral, Gerente Adjunto, Gerente de Câmbio, Gerente de Negócios Corporativos, Gerente de Equipe de Cobrança, Gerente de Negócios de Governos, Gerente de Agronegócios, Superintendente Executivo, Secretário Geral, Chefe de Auditoria Interna, Ouvidor, Assessor Consultivo de Diretoria, Gerente Executivo, Secretário Adjunto, Assessor Jurídico, Auditor e Assessor Técnico.
- Desta forma, o Banco compromete-se a garantir a esses empregados, também, a manutenção de patamar remuneratório anterior quando de enquadramento futuro em outras Funções Gratificadas ou em outras Funções de Confiança, mediante a aplicação das regras definidas na proposta e garantida a aplicação da regra constante do artigo 79 do Regulamento de Pessoal sempre que mais benéfica ao empregado.
- 8. Proposição de alteração da redação do artigo 79 do Regulamento de Pessoal:** o Banco propõe a alteração da redação do artigo 79 do Regulamento de Pessoal, passando a incluir o Abono de Dedicção Integral na base de cálculo do Adicional previsto no aludido dispositivo, o que será válido para descomissionamentos ocorridos no futuro. Outrossim, propõe a atualização do seu parágrafo 1º, visando à adequação com a redação atual dos normativos internos.

**9. Inclusão das regras para descenso em norma coletiva:** atendendo ao pleito deduzido em mesa de negociação, o Banco compromete-se a inserir em Normativo interno as regras para acesso e ascensão dos empregados às Funções Gratificadas de 6 horas. Relativamente ao descenso, propõe-se que os empregados com desempenho insuficiente em dois semestres precisarão apresentar resultado satisfatório no semestre seguinte; caso mantenham o desempenho insuficiente no terceiro semestre, ocorrerá o descenso.

Os pontos acima foram referidos em mesa de negociação, avaliados pelo Banco e contemplados na proposta, como resultado da intenção desde o início manifestada de se obter uma solução negociada para possibilitar a Reestruturação das funções da Rede de Agências de Direção-Geral.

As proposições descritas decorrem da necessária aceitação das contrapartidas apresentadas no item “E” da presente proposta, motivo pelo qual se constituem como condição indispensável para o fim de se levar a efeito a Reestruturação e a **redução da jornada dos trabalhadores sem redução de remuneração**, com a devida segurança jurídica e sem qualquer margem para discussões futuras contrárias aos interesses das partes envolvidas.

Como as disposições normativas constantes em Convenção Coletiva de Trabalho, desde o ano de 2020, 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, cujo termo final deverá ser o dia 31.08.2020, data imediatamente anterior à inclusão do parágrafo terceiro da Cláusula 11 da CCT Nacional, disposição esta posteriormente reafirmada no ACT Banrisul 2022-2024 por meio de cláusula de quitação dos últimos dois anos – Item “I” da Cláusula 10, renovada no ACT Banrisul 2024-2026.

Os efeitos das ações coletivas cessarão a partir de 01.09.2020, em respeito ao que foi negociado pelas partes e aprovado pelas concernentes assembleias de trabalhadores desde a CCT 2020-2022, quando as partes dispuseram que a jornada do empregado que percebe a gratificação de função é de 8 horas diárias.

Importante destacar que não é intenção do Banco obter quitação de períodos pretéritos a 01.09.2020, ou seja, os efeitos das ações permanecem hígidos até 31.08.2020, cujos valores eventualmente reconhecidos aos trabalhadores beneficiados lá poderão ser liquidados e pagos. Não se trata da extinção dos processos ou renúncia a direitos lá reconhecidos, mas, sim, da reafirmação do que foi pactuado pelas partes em negociação coletiva desde o ano de 2020 e reforçado no âmbito da negociação coletiva do Banrisul desde o ano de 2022.

Desde o início da negociação 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. Para tanto, é necessária a finalização de discussões envolvendo normas coletivas firmadas pelas partes após a aprovação em assembleias de trabalhadores.

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 respectivas assembleias gerais.

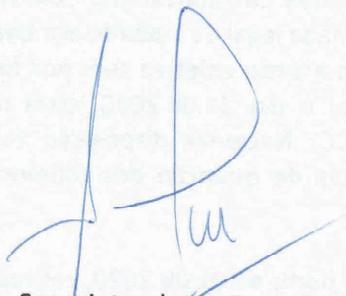
Como referido, as disposições previstas nas normas coletivas desde o ano de 2020 devem prevalecer sobre situações jurídicas passadas, tendo em vista que inauguraram novo regime jurídico para as Funções de Confiança, enquadrando-as em jornada de oito horas diárias a partir do mero pagamento da gratificação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

E o compromisso firmado pelo Banco a respeito da não redução da remuneração dos empregados que exercem as Funções de Confiança objeto da reestruturação decorre da possibilidade de limitação dos efeitos dessas ações até 31.08.2020, sendo pressuposto para que isso ocorra o devido peticionamento nos autos noticiando o termo a que chegaram as partes em negociação coletiva e a 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.**

Reafirma-se o compromisso do Banrisul com a valorização dos profissionais do quadro e a garantia de uma transição segura para a nova carreira das Funções Gratificadas de 6 horas.

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



Superintendente Executivo  
Unidade de Estratégia e Administração de Pessoas



Superintendente Executivo  
Assessoria Jurídica

## PROPOSTA CONSOLIDADA

### A - REESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES COMERCIAIS E ADMINISTRATIVAS DA REDE DE AGÊNCIAS

A situação atual da estrutura organizacional, das Funções de Confiança do Sistema da Rede de Agências, com jornada laboral de trabalho de 8 horas diárias, bem como as Funções de Confiança dispensadas do controle de jornada, observado o enquadramento específico de cada função (exemplo Gerente Geral de Agência, função de confiança nos termos do Art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho), com os respectivos Níveis de Comissionamento, em razão das funções exercidas e desempenhadas, está apresentada no quadro 1 a seguir:

Funções	Níveis de Carreira							
	H	G	F	E	D	C	B	A1
Superintendente Regional - Nível "A1"								●
Gerente Comercial - Nível de "E" a "C"				●	●	●		
Gerente Geral - Nível de "G" a "B"		●	●	●	●	●	●	
Gerente Adjunto - Nível de "H" a "C"	●	●	●	●	●	●		
Gerente de Negócios - Nível "H" a "G"	●	●						
Gerente de Contas - Nível "H" a "G"	●	●						
Gerente de Mercado - Nível "H" a "F"	●	●	●					
Gerente de Relacionamento de Agronegócios - Nível "H" a "G"	●	●						
Supervisor - Nível "H" a "F"	●	●	●					
Gerente de Câmbio - Nível de "E" a "C"*				●	●	●		
Gerente de Negócios Corporativos - Nível "F" a "C"*			●	●	●	●		
Gerente de Cobrança - Nível "H" a "C"	●	●	●	●	●	●		
Gerente de Negócios de Governos - Nível "F" a "C"*			●	●	●	●		
Gerente de Agronegócios - Nível "H" a "E"*	●	●	●	●				

Não se aplica o nível a função

Aplicável à função

\* Funções exercidas na Rede de Agências porém submetidas administrativamente a Órgão da Direção Geral

Quadro 1 - Funções de Confiança Exercidas nas Atividades da Rede de Agências, incluindo Superintendências Regionais

### B - PROPOSTA PARA IMPLEMENTAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES COMERCIAIS E ADMINISTRATIVAS DA REDE DE AGÊNCIAS

A reestruturação comercial e administrativa da Rede de Agências prevê uma nova jornada laboral de trabalho de 6 horas diárias para parte das atuais Funções de Confiança demonstradas no Quadro 1 acima, contemplando somente os Gerente de Negócios, Gerente de Contas, Gerente de Mercado, Gerente de Relacionamento de Agronegócios e Supervisor, com as seguintes especificações:

- 1) As Funções de Confiança de Gerente de Negócios, Gerente de Contas, Gerente de Mercado e Gerente de Relacionamento de Agronegócios serão consolidadas e a nomenclatura da função passa a ser denominada **GERENTE DE RELACIONAMENTO**, com o objetivo de atender às necessidades do Banco no dia a dia das atividades da Rede de Agências. Essa mudança vem ao encontro do que está sendo praticado pelo mercado bancário de varejo nos grandes bancos;
- 2) Alteração da nomenclatura da Função de Confiança de Supervisor para **GERENTE ADMINISTRATIVO**;

- 3) Enquadramento de todos os atuais Operadores de Negócios (ON) na nova função de **GERENTE DE RELACIONAMENTO**;
- 4) Para os empregados que atualmente exercem as Funções de Confiança de Gerente de Negócios, Gerente de Contas, Gerente de Mercado, Gerente de Relacionamento de Agronegócios e Supervisor que tombarem para as funções de **GERENTE DE RELACIONAMENTO** e **GERENTE ADMINISTRATIVO** respectivamente, passando a exercer jornada de trabalho de 6 horas diárias, será preservado o patamar remuneratório que recebiam, correspondente à jornada de trabalho de 8 horas diárias, conforme a seguir descrito:

I – Anteriormente, para a jornada de 8 horas, a remuneração dos empregados era composta das seguintes rubricas:

- a) Comissão Fixa
- b) Abono de Dedicção Integral
- c) Adicional Especial RP
- d) Complemento de Comissão

II – Após o tombamento, a soma das rubricas elencadas acima (Comissão Fixa + ADI + Adicional Especial RP e Complemento de Comissão) será desdobrada em duas outras rubricas (Gratificação de Função + Remuneração Residual), conforme especificado a seguir:

- a) Gratificação de Função – conforme o nível no momento do tombamento do empregado;
  - b) Remuneração Residual – Será apurada pela diferença entre a soma das rubricas indicadas acima (Comissão Fixa + ADI + Adicional Especial RP e Complemento de Comissão) e a Gratificação de Função
- 5) Criação, na Rede de Agências, da **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** para as funções de **GERENTE DE RELACIONAMENTO** e **GERENTE ADMINISTRATIVO**, com Nível de Carreira de “H” a “F”, com jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho. Essa medida visa melhorar e incentivar a carreira comercial e administrativa, oportunizando progressão e incentivo financeiro.

O quadro 2 a seguir apresenta as funções com **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** de **GERENTE DE RELACIONAMENTO** e **GERENTE ADMINISTRATIVO** que terão jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho na Rede de Agências:

Funções	Níveis de Carreira		
	H	G	F
Gerente de Relacionamento - Nível de "H" a "F"	•	•	•
Gerente Administrativo - Nível de "H" a "F"	•	•	•

Quadro 2 – Funções com Gratificação de Função com jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho na Rede de Agências

Cabe ressaltar que os **GERENTES DE RELACIONAMENTO** e os **GERENTES ADMINISTRATIVOS** serão enquadrados no nível de Gratificação de Função na mesma letra do nível de comissionamento da antiga Função de Confiança que ocupavam antes da migração.

Como se observa, os empregados nas funções de **GERENTE DE RELACIONAMENTO** e **GERENTE ADMINISTRATIVO**, manterão a possibilidade de progressão de carreira estabelecida antes do tombamento, proporcionando uma motivação a estes profissionais.

O quadro 3 a seguir apresenta os valores de **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** por Nível de Carreira:

Níveis de Carreira	Valor Gratificação de Função	
H (GF1)	R\$	1.350,00
G (GF2)	R\$	1.890,00
F (GF3)	R\$	2.430,00

Quadro 3 – Valores de Gratificação de Função por Nível de Carreira na Rede de Agências

No Quadro 4 abaixo estão apresentadas as Funções de Confiança da Rede de Agências, incluindo Superintendências Regionais, que manterão a jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho:

Funções com jornada de 8 horas diárias	Níveis de Carreira							
	H	G	F	E	D	C	B	A1
Gerente Adjunto - Nível de "H" a "C"	●	●	●	●	●	●		
Gerente de Câmbio - Nível de "E" a "C"*				●	●	●		
Gerente de Negócios Corporativos - Nível "F" a "C"*			●	●	●	●		
Gerente de Cobrança - Nível "H" a "C"	●	●	●	●	●	●		
Gerente de Negócios de Governos - Nível "F" a "C"*			●	●	●	●		
Gerente de Agronegócios - Nível "H" a "E"*	●	●	●	●				

Não se aplica o nível a função

Aplicável à função

\* Funções exercidas na Rede de Agências porém submetidas administrativamente a Órgão da Direção Geral

Quadro 4 - Funções de Confiança Exercidas nas Atividades da Rede de Agências, incluindo Superintendências Regionais, que manterão a jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho

Os empregados que exercem as Funções de Confiança de Gerente Adjunto, Gerente de Câmbio, Gerente de Negócios Corporativos, Gerente de Equipe de Cobrança, Gerente de Negócios de Governos e Gerentes de Agronegócios manterão a jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho, sendo objeto da proposta de acordo coletivo.

A Função de Confiança de Gerente de Equipe de Cobrança será renomeada para Gerente de Cobrança, podendo reportar-se hierarquicamente às Superintendências Regionais a critério do Banco.

As Funções de Confiança de Superintendente Regional e Gerente-Geral permanecerão enquadradas no artigo 62, inc. II da CLT, dispensadas do controle de jornada. A função de Gerente Comercial será enquadrada no mesmo dispositivo (CLT, art. 62, II), passando a estar também dispensada do controle de jornada. Segue apresentação dessas funções no Quadro 5:

Funções dispensadas do controle de jornada	Níveis de Carreira							
	H	G	F	E	D	C	B	A1
Superintendente Regional - Nível "A1"								●
Gerente Comercial - Nível de "E" a "C"				●	●	●		
Gerente Geral - Nível de "G" a "B"		●	●	●	●	●	●	

Não se aplica o nível a função

Aplicável à função

Quadro 5 - Funções de Confiança Exercidas nas Atividades da Rede de Agências, incluindo Superintendências Regionais, que não estarão sujeitas a controle de jornada

## C - REESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES DA DIREÇÃO-GERAL

A estrutura organizacional atual das Funções de Confiança da Direção-Geral, com jornada laboral de trabalho de 8 horas diárias, bem como as Funções de Confiança dispensadas do controle de jornada, observado o enquadramento específico de cada função (exemplo Gerente Executivo, função de confiança nos termos do Art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho), com os respectivos Níveis de Comissionamento, em razão das funções exercidas e desempenhadas estão expostas nos Quadros 6 e 7 a seguir:

Funções	Níveis de Carreira							
	H	G	F	E	D	C	B	A1
Superintendente Executivo								●
Secretário Geral								●
Chefe de Auditoria Interna								●
Ouvidor								●
Assessor Consultivo Diretoria								●
Gerente Executivo							●	
Secretário Adjunto							●	

■ Não se aplica o nível a função      ● Aplicável à função

Quadro 6 - Funções de Confiança Exercidas nas Atividades da Direção-Geral com dispensa do controle de jornada

Funções	Níveis de Carreira					
	Júnior		Pleno		Sênior	
	II	I	II	I	II	I
Analista	●	●	●	●	●	●
Assistente	●	●				
Assessor Jurídico	●	●	●	●	●	●
Auditor	●	●	●	●	●	●
Assessor Técnico	●	●	●	●	●	●
Enfermeiro do Trabalho	●	●	●	●	●	●
Engenheiro Segurança Trabalho	●	●	●	●	●	●
Técnico Em Informática	●	●	●	●	●	●
Técnico Serviços Manutenção	●	●	●	●		

■ Não se aplica o nível a função      ● Aplicável à função

Quadro 7 - Funções de Confiança Exercidas nas Atividades da Direção-Geral com jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho

#### D - PROPOSTA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES DA DIREÇÃO-GERAL

- 1) Manter a mesma nomenclatura das funções;
- 2) Para os empregados que atualmente exercem as Funções de Confiança de Analista, Enfermeiro do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Informática, abrangendo os respectivos níveis de carreira (Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II), Técnico em Serviço de Manutenção (Pleno I e II, Júnior I e II) e Assistente (Júnior I e II), que passarão a exercer a jornada de trabalho de 6 horas diárias, será preservado o patamar remuneratório que recebiam, correspondente à jornada de trabalho de 8 horas diárias, conforme a seguir descrito:

I – Anteriormente, para a jornada de 8 horas, a remuneração dos empregados era composta das seguintes rubricas:

- a) Comissão Fixa
- b) Abono de Dedicção Integral

- c) Adicional Especial RP
- d) Complemento de Comissão

II – Após a migração, a soma das rubricas elencadas acima (Comissão Fixa + ADI + Adicional Especial RP e Complemento de Comissão) será desdobrada em duas outras rubricas (Gratificação de Função + Remuneração Residual), conforme especificado a seguir:

- a) Gratificação de Função – conforme o nível no momento do tombamento do empregado;
  - b) Remuneração Residual – Será apurada pela diferença entre a soma das rubricas indicadas acima (Comissão Fixa + ADI + Adicional Especial RP e Complemento de Comissão) e a Gratificação de Função
- 3) Criar na Direção-Geral a **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** para os empregados do Quadro A de escriturários, do Quadro B de técnicos e Extra Quadro com as funções de Analista Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II e Assistente Júnior I e II. Da mesma forma a **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** será criada para os empregados dos Quadros Técnicos de TI-I e TI-II, com a função de Analista Sênior I e II, Pleno I e II e Júnior I e II. Estas funções, do Quadro A de escriturários, do Quadro B de técnicos, Extra Quadro e do Quadro Técnico de TI I e II, que serão remuneradas com a **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**, terão uma jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho. Essa medida visa melhorar e incentivar a carreira técnica e administrativa, oportunizando progressão e incentivo financeiro.

O quadro 8 a seguir apresenta as funções com **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** de Analista Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II, Enfermeiro do Trabalho Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II, Engenheiro de Segurança do Trabalho Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II, Técnico em Informática Sênior I e II, Pleno I e II, Júnior I e II, Técnico em Serviços de Manutenção Júnior I e II e Pleno I e II, e Assistente Júnior I e II, que terão jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho na Direção-Geral:

Funções	Níveis de Carreira					
	Júnior		Pleno		Sênior	
	II	I	II	I	II	I
Analista	•	•	•	•	•	•
Assistente	•	•				
Enfermeiro do Trabalho	•	•	•	•	•	•
Engenheiro Segurança Trabalho	•	•	•	•	•	•
Técnico Em Informática	•	•	•	•	•	•
Técnico Serviços Manutenção	•	•	•	•		



Não se aplica o nível a função



Aplicável à função

Quadro 8 – Funções com Gratificação de Função com jornada laboral de 6 horas diárias de trabalho na Direção-Geral

Cabe ressaltar que todas as funções migradas serão enquadradas no Nível de Gratificação de Função correspondente ao Nível de Comissionamento da antiga função que ocupavam antes da migração.

Como se observa, os empregados migrados manterão a possibilidade de progressão de carreira estabelecida antes da migração, proporcionando uma motivação a estes profissionais. O quadro 9 abaixo apresenta os valores de **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO** por Nível de Carreira:

Níveis de Carreira		Valor Gratificação de Função	
Júnior II	(GF1)	R\$	1.350,00
Júnior I	(GF2)	R\$	1.890,00
Pleno II	(GF3)	R\$	2.430,00
Pleno I	(GF4)	R\$	3.060,00
Sênior II	(GF5)	R\$	3.780,00
Sênior I	(GF6)	R\$	4.590,00

Quadro 9 – Valores de Gratificação de Função por Nível de Carreira na Direção-Geral

Nos Quadros 10 e 11 abaixo estão apresentadas as Funções de Confiança da Direção-Geral, que manterão a dispensa do controle de jornada ou jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho:

Funções	Níveis de Carreira							
	H	G	F	E	D	C	B	A1
Superintendente Executivo								•
Secretário Geral								•
Chefe de Auditoria Interna								•
Ouvidor								•
Assessor Consultivo Diretoria								•
Gerente Executivo							•	
Secretário Adjunto							•	



Não se aplica o nível a função



Aplicável à função

Quadro 10 - Funções de Confiança Exercidas nas Direção-Geral que manterão a dispensa do controle de jornada

Funções	Níveis de Carreira					
	Júnior		Pleno		Sênior	
	II	I	II	I	II	I
Assessor Jurídico	•	•	•	•	•	•
Auditor	•	•	•	•	•	•
Assessor Técnico	•	•	•	•	•	•



Não se aplica o nível a função



Aplicável à função

Quadro 11 - Funções de Confiança Exercidas nas Direção-Geral que manterão a jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho

Os empregados que exercem as Funções de Confiança de Assessor Jurídico, Assessor Técnico e Auditor permanecerão com a jornada laboral de 8 horas diárias de trabalho, sendo objeto da proposta de acordo coletivo.

## E – CONTRAPARTIDAS

Tendo em vista o porte do projeto de reestruturação das funções no Banrisul e, para que este transcorra com a segurança almejada, necessário aceitação das contrapartidas constantes da proposta apresentada pelo Banco, sob pena de inviabilizar a sua implementação. As medidas são as seguintes:

**1) Reconhecimento Cláusula 11, parágrafo terceiro da CCT FENABAN e Cláusula 10 do ACT Banrisul, com efeitos a partir de 01.09.2020**

Tendo em vista que as disposições normativas constantes em Convenção Coletiva de Trabalho, desde o ano de 2020, 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, cujo termo final deverá ser o dia 31.08.2020, data imediatamente anterior à inclusão do parágrafo terceiro da Cláusula 11 da CCT Nacional, disposição esta posteriormente reafirmada no ACT Banrisul 2022-2024 por meio de cláusula de quitação dos últimos dois anos – Item “I” da Cláusula 10, renovada no ACT Banrisul 2024-2026.

Cláusulas aprovadas pela Categoria Bancária:

CCT Nacional 2020-2022	ACT Banrisul 2022-2024	ACT Banrisul 2024-2026
<b>CLÁUSULA 11 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO</b>	<b>CLÁUSULA 10 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO</b>	<b>CLÁUSULA 10 – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO</b>
(...)  Parágrafo terceiro – As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários é de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no §2º do artigo 224 da CLT, e <b>para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias</b> , devendo ser cumprida em dias úteis, de segunda a sexta-feira.	A Gratificação de Função tratada na Cláusula 11, Parágrafo primeiro, Parágrafo segundo e alíneas “a” e “b” (dedução/compensação), da Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024, no Banrisul, é composta pela soma/integralidade das rubricas “Comissão Fixa” e “Abono de Dedicção Integral – ADI”. As partes estabelecem ainda:  I) O reconhecimento do quanto estabelecido na cl. 11, par. terceiro da CCT 2020/2022, a respeito do enquadramento dos comissionados em jornada de oito horas, <b>com quitação dos últimos dois anos.</b>  II) Que a gratificação de função remunera a 7ª/8ª hora diária, independentemente dos requisitos do §2º do art. 224 da CLT – <b>requisito meramente objetivo.</b>	A Gratificação de Função tratada na Cláusula 11, Parágrafo primeiro, Parágrafo segundo e alíneas “a” e “b” (dedução/compensação), da Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2026, no Banrisul, é composta pela soma/integralidade das rubricas “Comissão Fixa” e “Abono de Dedicção Integral – ADI”. As partes estabelecem ainda:  I) O reconhecimento do quanto estabelecido na cl. 11, par. terceiro da CCT 2022/2024, a respeito do enquadramento dos comissionados em jornada de oito horas, <b>com quitação dos últimos dois anos.</b>  II) Que a gratificação de função remunera a 7ª/8ª hora diária, independentemente dos requisitos do §2º do art. 224 da CLT – <b>requisito meramente objetivo.</b>

Quadro 12 – Comparativo redações CCT e ACT Banrisul

**2) Interrupção dos efeitos das ações coletivas sobre 7ª e 8ª hora diária em 31.08.2020 – por meio de quitação do período posterior a 01.09.2020, em cumprimento à negociação coletiva, mediante acordo parcial a ser apresentado pelas partes nos autos dos processos:**

Tendo em vista a pendência de resolução de mais de uma centena de ações coletivas sobre o enquadramento de determinadas Funções de Confiança em jornada diária de 6 ou de 8 horas diárias, 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 das decisões vigoram até 31.08.2020, **estando os empregados beneficiados pelas decisões sujeitos a jornada de 8 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 de Confiança objeto de redução de carga horária.

Ainda, a disposição será complementada por meio de petição constante em anexo da norma coletiva, a qual deverá ser firmada pelas bases signatárias da norma coletiva e protocoladas, em conjunto com o Banrisul, nas ações coletivas relacionadas na norma, com posterior homologação pelo Juízo da causa.

Os efeitos das ações coletivas cessarão a partir de 01.09.2020, em respeito ao que foi negociado pelas partes e aprovado pelas concernentes assembleias de trabalhadores desde a CCT 2020-2022, quando as partes dispuseram que a jornada do empregado que percebe a gratificação de função é de 8 horas diárias.

**Importante o destaque do que segue: a presente disposição não tem por finalidade obter quitação de períodos pretéritos a 01.09.2020, ou seja, os efeitos das ações permanecem hígidos até 31.08.2020, cujos valores eventualmente reconhecidos aos trabalhadores beneficiados lá poderão ser liquidados e pagos.**

Não se trata, portanto, da extinção dos processos ou renúncia a direitos lá reconhecidos, mas, sim, da reafirmação do que foi pactuado pelas partes em negociação coletiva desde o ano de 2020 e reforçado no âmbito da negociação coletiva do Banrisul desde o ano de 2022.

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. Para tanto, é necessária a finalização de discussões envolvendo normas coletivas firmadas pelas partes após a aprovação em assembleias de trabalhadores.

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 em ações coletivas.

E o compromisso firmado pelo Banco a respeito da não redução da remuneração dos empregados que exercem as Funções de Confiança objeto da reestruturação decorre da possibilidade de limitação dos efeitos

dessas ações até 31.08.2020, sendo pressuposto para que isso ocorra o devido peticionamento nos autos noticiando o termo a que chegaram as partes em negociação coletiva e a 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.**

**3) Reconhecimento do enquadramento, em norma coletiva, das seguintes funções e cargos:**

- i. **Funções de Confiança dispensadas do controle de jornada;**
- ii. **Funções de Confiança sujeitas a jornada de trabalho de 8 horas diárias;**
- iii. **Funções Gratificadas sujeitas a jornada de trabalho de 6 horas diárias; e**
- iv. **Cargos de origem.**

Para que o projeto de reestruturação seja vantajoso para ambas as partes, necessário que se tenha clareza a respeito do correto enquadramento das Funções de Confiança mantidas (com ou sem jornada de trabalho), das novas Funções Gratificadas de seis horas, das Funções de Confiança 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.

**4) Reconhecimento da natureza indenizatória do Auxílio à Movimentação, desde a sua instituição, com quitação dos pagamentos já realizados**

A contrapartida tem por finalidade conferir segurança jurídica à interpretação da natureza jurídica da parcela, a qual, desde a sua criação, ostenta natureza indenizatória.

Possibilita-se desta forma a manutenção de benefício vinculado à movimentação de empregados que manterão o exercício de Função de Confiança, por meio de incentivo financeira cuja finalidade é indenizar a movimentação realizada por interesse do Banco.

**5) Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho Banrisul Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho:**

- i. **readequação Base de Cálculo Gratificação Semestral, para inclusão da nova gratificação de função;**
- ii. **garantia de impossibilidade de equiparação com parcelas não previstas na Cláusula 8ª.**

O aditivo à Cláusula 8ª do ACT Banrisul serve para que seja readequada a Base de Cálculo Gratificação Semestral, visando à inclusão do valor da nova gratificação de função e da remuneração residual. Ademais, impõe-se a inserção de item específico afastando a equiparação de outras parcelas às previstas na cláusula acima citada.

**6) Aditivo ACT Banrisul PPR - adequação das novas funções gratificadas à estrutura estabelecida no programa**

O aditivo decorre da necessidade de enquadramento das novas Funções Gratificadas às regras previstas para pagamento da PPR em 2025, tendo em vista que a reestruturação contempla a extinção de determinadas Funções de Confiança, a redução da jornada de trabalho de parte delas e a criação de Funções Gratificadas com jornada de trabalho de 6 horas diárias.

O Banco propõe a manutenção dos *targets* e Valores de Referência vigentes no ACT para todos os empregados que exercem Funções de Confiança na data da Reestruturação, por meio de regra transitória para o ano de 2025. Ou seja, não haverá redução do valor de PPR para esses empregados.

Contudo, será necessário aditivo para o fim de ajustar a redação da cláusula Nona do ACT PPR 2024-2025, visando descrever a metodologia de apuração do Valor de Referência para os empregados designados para o exercício de Funções Gratificadas com jornada de 6 horas diárias após a data da Reestruturação:

Função Gratificada	Target	Valor de Referência
Gerente Administrativo	2	Valor Básico + Gratificação de Função
Gerente de Relacionamento	3	Valor Básico + Gratificação de Função
Funções Administrativas Direção-Geral*	1	Valor Básico + Gratificação de Função

\*exceto para Analista GF1, que terá a Gratificação de Função multiplicada por 1,2 base de Valor de Referência.

Ainda, serão necessários ajustes pontuais nas esferas de ponderação constantes do anexo do ACT de PPR para o fim de contemplar a nova estrutura que engloba as Funções Gratificadas.

Sem prejuízo das disposições constantes da presente proposta, aprimorada ao longo do processo de negociação coletiva, apresenta o Banco, no tópico a seguir, disposições específicas que foram objeto de negociação durante as 7 meses de negociação ocorridas desde o final de 2024.

## F – DISPOSIÇÕES NEGOCIADAS EM MESA DE NEGOCIAÇÃO

Os itens abaixo apresentados também compõem a proposta para avaliação pelas assembleias gerais.

Diversos pontos referidos em mesa de negociação foram avaliados pelo Banco e contemplados nas proposições abaixo, como resultado da intenção desde o início manifestada de se obter uma solução negociada para possibilitar a Reestruturação das funções da Rede de Agências de Direção-Geral, mediante redução da jornada de trabalho para diversas Funções de Confiança e, também, para pôr fim à discussão da 7ª/8ª hora e do Auxílio à Movimentação, bem como outros pontos referidos desde o encaminhamento inicial do tema à representação sindical.

Por óbvio que as proposições a seguir apresentadas decorrem da necessária aceitação das contrapartidas apresentadas no item “E” da presente proposta, motivo pelo qual se constituem como condição indispensável para o fim de se levar a efeito a Reestruturação e a **redução da jornada dos trabalhadores sem redução de remuneração**, com a devida segurança jurídica e sem qualquer margem para discussões futuras contrárias aos interesses das partes envolvidas.

### 1) Manutenção do patamar remuneratório (não redução salarial)

Relativamente ao ponto em questão, o Banco formalizou, em mesa de negociação e em ofício específico, a possibilidade de manutenção da remuneração percebida pelo empregado até a data da redução da jornada de trabalho, **desde que aceitas todas as contrapartidas apresentadas desde o início da negociação**.

Assim, a redução da carga horária e o tombamento para as novas Funções Gratificadas a serem criadas não implicará em redução da remuneração então percebida pelos empregados, desde que acatadas as contrapartidas solicitadas pelo Banco, em todos os seus termos.

Não se tratando 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 regras próprias de apuração, a serem discriminadas nos itens seguintes.

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

### 2) Majoração dos valores das tabelas de Gratificação de Função em 12,5%

O Banco, em resposta à contraproposta apresentada pelo COE e comprometido com a valorização profissional de seus empregados, reapresentou a proposta de tabela de Gratificação de Função contendo a nova remuneração para as Funções Gratificadas de 6 horas, com uma majoração de 12,5% em relação ao valor inicialmente divulgado:

#### 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%

Quadro 18 – Tabelas de Gratificação de Função 6 horas

### 3) Melhoria na tabela de Carreira dos empregados do cargo de TI- II

Atendendo ao pleito manifestado em mesa de negociação, propõe-se a alteração da tabela da Carreira dos empregados da TI-II que passarem a exercer a Função Gratificada de Analista, iniciando-se a partir do Nível Júnior I (GF2).

Níveis de Carreira	Valor Gratificação de Função
Júnior I (GF2)	R\$ 1.890,00
Pleno II (GF3)	R\$ 2.430,00
Pleno I (GF4)	R\$ 3.060,00
Sênior II (GF5)	R\$ 3.780,00
Sênior I (GF6)	R\$ 4.590,00

Quadro 19 – Tabela de Gratificação de Função (6 horas) de Analista da TI-II

### 4) Criação Remuneração Nominal de Referência (Gratificação de Função + Remuneração Residual)

O Banco propõe a criação de uma Remuneração Nominal de Referência, composta pelo valor da Gratificação de Função a ser paga ao empregado no momento do Tombamento, acrescido do valor da Remuneração Residual apurado de acordo com as regras definidas no item subsequente.

A denominada Remuneração Nominal de Referência corresponderá a uma fotografia da situação contratual do empregado no mês imediatamente anterior ao tombamento e será atualizada anualmente conforme os índices fixados nas normas coletivas da categoria.

O Banco garante que nenhum empregado que exerce as funções objeto da reestruturação perceberá remuneração inferior à aludida Remuneração Nominal de Referência apurada no tempo oportuno.

Posteriores evoluções nas estruturas de Funções Gratificadas e de Confiança poderão ensejar o recálculo da Remuneração Nominal de Referência.

Caso a regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal – Adicional Especial – seja mais favorável, será garantida ao empregado a sua observância para o fim de apuração da Remuneração Nominal de Referência.

## 5) Remuneração Residual

A Remuneração Residual, que se trata de parcela instituída para o fim de garantir a manutenção nominal do patamar remuneratório percebido pelo empregado no mês imediatamente anterior ao tombamento, será apurada a partir do somatório das parcelas *Comissão Fixa*, *Abono de Dedicção Integral (ADI)*, *Adicional Especial RP* e *Complemento de Comissão* e deduzida da nova Gratificação de Função a ser paga quando do tombamento.

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.

Por outro lado, a assunção em 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 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 e, quando for o caso, as parcelas Adicional Especial RP e Complemento de Comissão.

Em qualquer caso será garantida a aplicação da regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal – Adicional Especial –, caso seja mais favorável que a regra definida para apuração da Remuneração Residual.

## 6) Previsão, em norma coletiva, do reajuste da tabela do Auxílio à Movimentação pelo INPC/IBGE

Em relação ao benefício Auxílio à Movimentação, o Banco reiterou ao COE os termos da proposta inicial, em resposta à contraproposta apresentada em mesa de negociação. Não obstante, sensível à demanda do COE, o Banco propõe a inclusão, em norma coletiva, do INPC/IBGE como índice adotado para correção anual dos valores da tabela do benefício, a partir de 01.09.2025.

Rememora-se 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%)
<b>Especial</b>	163.800,00	225.940,00	248.534,00
<b>1</b>	117.000,00	161.380,00	177.518,00
<b>2</b>	98.300,00	135.590,00	149.149,00
<b>3</b>	90.000,00	124.140,00	136.554,00
<b>4</b>	64.000,00	88.280,00	97.108,00
<b>5</b>	50.000,00	68.970,00	75.867,00
<b>6</b>	43.200,00	59.590,00	

Quadro 20 – Tabelas Auxílio à Movimentação (com reajustes)

Ademais, com a extinção do Grupo 6 em 2024, grupo com o maior quantitativo de cidades, o reajuste efetivo para essas localidades ficou consolidado em aproximadamente 27,3%.

## 7) Garantia de isonomia de tratamento aos empregados não afetados pela Reestruturação (Enquadramento)

Ainda, o Banco propõe, neste ato, a extensão da regra prevista no item “1”, relativamente à manutenção do patamar remuneratório, com regras específicas, para aqueles empregados que exercem Funções de Confiança não abrangidas pela Reestruturação, a saber: Superintendente Regional, Gerente Comercial, Gerente Geral, Gerente Adjunto, Gerente de Câmbio, Gerente de Negócios Corporativos, Gerente de Equipe de Cobrança, Gerente de Negócios de Governos, Gerente de Agronegócios, Superintendente Executivo, Secretário Geral, Chefe de Auditoria Interna, Ouvidor, Assessor Consultivo de Diretoria, Gerente Executivo, Secretário Adjunto, Assessor Jurídico, Auditor e Assessor Técnico.

Desta forma, o Banco compromete-se a garantir a esses empregados, também, a manutenção de patamar remuneratório anterior quando de enquadramento futuro em outras Funções Gratificadas ou em outras Funções de Confiança.

Para esses casos, propõem-se as seguintes regras:

- a) Empregados em Funções de Confiança de “Executivo A1” e “Executivo B” na Direção-Geral, ou Níveis de Comissionamento “A1” ou “B” na Rede de Agências:

Terão como base de cálculo para apuração da Remuneração Residual a soma do Abono de Dedicção Integral (ADI) e do Adicional Especial (RP) então percebidos e do valor da Comissão Fixa correspondente ao Nível de Comissionamento “C” ou “Sênior I”, vigente à data do enquadramento, ou a média obtida a partir da aplicação artigo 79 do Regulamento de Pessoal, o que for mais benéfico, subtraindo-se deste somatório o valor da Gratificação de Função que passará a ser percebida a partir do enquadramento. Caso sejam comissionados em outras Funções de Confiança com jornada de 8 horas diárias ou dispensadas do controle de jornada, os empregados serão enquadrados no Nível de Comissionamento “C” ou “Sênior I” e manterão o pagamento do Abono de Dedicção Integral (ADI), garantindo-se a aplicação da regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal, se mais benéfica; nesse caso, não receberão Remuneração Residual por não haver enquadramento em Função Gratificada.

- b) Empregados em Funções de Confiança nos Níveis de Comissionamento “G” a “C” ou “Júnior I”, “Pleno I” e “II” e “Sênior I” e “II”:

Terão como base de cálculo para apuração da Remuneração Residual a soma do Abono de Dedicção Integral (ADI) e do Adicional Especial (RP) então percebidos, e do valor da Comissão Fixa correspondente ao Nível de Comissionamento imediatamente inferior ao percebido na data do enquadramento, ou a média obtida a partir da aplicação artigo 79 do Regulamento de Pessoal, o que for mais benéfico, subtraindo-se deste somatório o valor da Gratificação de Função que passará a ser percebida a partir do enquadramento. Caso sejam comissionados em outras Funções de Confiança com jornada de 8 horas diárias ou dispensadas do controle de jornada, os empregados serão enquadrados em Nível de Comissionamento equivalente ao percebido na data do enquadramento e manterão o pagamento do Abono de Dedicção Integral (ADI), garantindo-se a aplicação da regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal, se mais benéfica; nesse caso, não receberão Remuneração Residual por não haver enquadramento em Função Gratificada.

- c) Empregados que estiverem exercendo Funções de Confiança no Nível de Comissionamento “H” “Júnior II”:

Terão como base de cálculo para apuração da Remuneração Residual a soma do Abono de Dedicção Integral (ADI) e de 75% do valor da Comissão Fixa e do Complemento de Comissão, se for o caso, percebidos no mês imediatamente anterior ao do enquadramento, ou a média obtida a partir da aplicação artigo 79 do Regulamento de Pessoal, o que for mais benéfico, subtraindo-se deste

somatório o valor da Gratificação de Função que passará a ser percebida a partir da migração. Caso sejam comissionados em outras Funções de Confiança com jornada de 8 horas diárias ou dispensadas do controle de jornada, os empregados serão enquadrados em Nível de Comissionamento equivalente ao percebido na data do enquadramento e manterão o pagamento do Abono de Dedicção Integral (ADI), garantindo-se a aplicação da regra prevista no artigo 79 do Regulamento de Pessoal, se mais benéfica; nesse caso, não receberão Remuneração Residual por não haver enquadramento em Função Gratificada.

#### **8) Proposição de alteração da redação do artigo 79 do Regulamento de Pessoal**

O Banco propõe a alteração da redação do artigo 79 do Regulamento de Pessoal, passando a incluir o Abono de Dedicção Integral na base de cálculo do Adicional previsto no aludido dispositivo, o que será válido para descomissionamentos ocorridos no futuro.

Outrossim, propõe a atualização do seu parágrafo 1º, para o fim de excluir a expressão “incompetência, esta última revelada por inquérito regulamentar”, visando à adequação com a redação atual dos normativos internos. Segue a sugestão de redação do referido dispositivo:

*Art. 79 - Aos empregados admitidos até 10/11/2017 e que deixarem de exercer função comissionada, após 60 meses de exercício ininterrupto na função, será devida uma remuneração adicional mensal correspondente à média das comissões (Comissão Fixa) e do Abono de Dedicção Integral percebidos nos últimos 120 meses.*

*Parágrafo 1º - Não terão direito ao adicional de que trata este artigo os empregados descomissionados por motivo de falta grave, a pedido ou por desempenho insuficiente.*

*Parágrafo 2º - O adicional de que trata este artigo será, parcial ou totalmente, compensado por posteriores comissionamentos.*

#### **9) Inclusão das regras para descenso em norma coletiva**

Atendendo ao pleito deduzido em mesa de negociação, o Banrisul compromete-se a inserir em Normativo interno as regras para acesso e ascensão dos empregados às Funções Gratificadas de 6 horas.

Com relação ao descenso, o Banco propõe que os empregados com desempenho insuficiente em um ano precisam apresentar resultado satisfatório no semestre seguinte; caso mantenham o desempenho insuficiente no semestre imediatamente seguinte, ocorrerá o descenso.

O Banco se compromete a inserir tal regra no Acordo Coletivo de Trabalho, visando à garantia da regra objetiva acima definida para as hipóteses de descenso, excepcionando-se esta regra quando houver pedido formal do empregado para deixar a função ou nos casos de falta grave.