

Porto Alegre, 31 de julho de 2025.

À

Fetrafi

**Ref.:** Respostas ao Ofício FETRAFI/RS/SG-123/2025

Ao cumprimentá-los cordialmente, encaminhamos, por meio do presente, em atenção ao Ofício citado em epígrafe e, após a conclusão da reunião técnica realizada com a Assessoria Jurídica dessa Federação na data de hoje, 31/07/2025, as respostas aos pontos levantados no documento recebido pelo Banco na data

Finalizadas as discussões na reunião, e esperando terem sido esclarecidos todos os pontos de dúvida, solicita-se a essa Representação sejam pautadas as assembleias de trabalhadores, observados os prazos previstos nos estatutos próprios, conforme compromisso assumido no Ofício recebido pelo Banco na data de ontem.

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

## Anexo

Respostas Ofício nº FETRAFI/RS/SG-123/2025

Reunião técnica 31/07/2025

- 1. Muitos colegas relatam interpretar que, no ofício, o banco estaria oferecendo a possibilidade de adesão individual como opção para todos. Mas, ao analisarmos o conjunto do texto, nos parece que o objetivo da empresa seja oferecer a adesão individual somente aos trabalhadores atualmente lotados nas funções alvo de tombamento. Por conta da transação de direitos que se verifica ao longo do proposto, solicitamos esclarecimento sobre esse ponto, reiterando a defesa de que todos os banrisulenses tenham condição de escolha.***

R.: a proposta será de adesão para todos. O que se buscou esclarecer no ofício enviado em 24/07 é que as funções *reestruturadas* – Gerente de Negócios, Gerente de Contas, Gerente de Mercado, Gerente de Relacionamento Agronegócios, Operadores de Negócios, Supervisor, Conferente, Assistente, Analista, Enfermeiro do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico em Informática e Técnico em Serviços e Manutenção –, cuja jornada de trabalho será de 6 horas e os efeitos decorrentes da reestruturação serão imediatos, terão seus contratos de trabalho imediatamente regulamentados por tais disposições, a partir da manifestação de adesão aos seus termos.

Os demais empregados que exercem, atualmente, as funções *não reestruturadas* [Superintendente Regional, Gerente Comercial, Gerente-Geral, Gerente Adjunto, Gerente de Câmbio, Gerente de Negócios Corporativos, Gerente de Equipe de Cobrança (alterada sua denominação para Gerente de Cobrança), Gerente de Negócios de Governos, Gerente de Agronegócios, Superintendente Executivo, Secretário Geral, Chefe de Auditoria, Ouvidor, Assessor Consultivo de Diretoria, Gerente Executivo, Secretário Adjunto, Assessor Jurídico, Auditor e Assessor Técnico], também poderão aderir aos seus termos imediatamente, muito embora eventuais efeitos decorrentes da redução da jornada e o acesso às regras para descenso previstas na parte final do **Anexo VII (Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e Direção-Geral)** sugerido ao ACT sejam futuros.

Os empregados que não exercem, atualmente, funções de confiança *reestruturadas* ou *não reestruturadas*, poderão aderir futuramente mediante assinatura de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho (TACT), garantindo-se a sua futura adesão aos termos do novo regulamento, aprovado em norma coletiva.

- 2. Buscamos confirmar o entendimento sobre como fica, diante do proposto, a situação dos empregados que não optarem no momento pela adesão individual, seja quanto a garantias de não haver posterior constrangimento***

***dos mesmos, seja quanto à possibilidade de posteriormente virem a optar também pela adesão.***

R.: conforme esclarecido no Ofício, os empregados que não aderirem ao novo modelo permanecerão em funções em extinção, com jornada de trabalho de 8 horas diárias, sendo mantida a remuneração conforme a tabela vigente para as funções comissionadas.

O Banrisul manifesta desde logo, a exemplo do que já acontece atualmente, que nenhum empregado será constrangido em razão de sua manifestação de vontade.

Outrossim, relativamente à **adesão futura**, será possibilitada tal adesão desde que mantidas as contrapartidas asseguradas pelo regulamento dessa reestruturação, notadamente o reconhecimento das disposições contidas nas normas coletivas vigentes desde 2020, com a limitação dos efeitos das ações coletivas nas quais o empregado seja beneficiário até 31/08/2020. Para tanto, a janela de adesão poderá permanecer aberta durante o prazo de vigência da norma coletiva, desde que, dada a característica de transação, a cláusula que mantém aberta tal janela conste no ACT Banrisul Aditivo à Convenção Coletiva.

Destacamos que o empregado poderá aderir futuramente, desde que não tenha sido beneficiado pelas ações coletivas em período posterior a 31.08.2020, ocasião em que se aplicarão os efeitos do título executivo e não mais será permitida a adesão futura.

Tais regras, como referido, devem ser objeto de cláusula específica em acordo coletivo para que a adesão futura permaneça como uma opção ao empregado.

***3. Também restam dúvidas quanto à preservação, a todos os trabalhadores que não optarem por aderir, da possibilidade de discussão dos efeitos de eventual condenação em ações coletivas após setembro de 2020.***

R.: conforme externado no Ofício, a proposta do Banco não implicaria em renúncia ou desistência de eventuais teses jurídicas controvertidas em ações judiciais, individuais ou coletivas, a respeito do enquadramento das funções de confiança em jornada de 6 ou 8 horas diárias. Do mesmo modo em relação às teses apresentadas pelos empregados que movem tais ações ou que figuram como substituídos em ações coletivas, tendo em vista que não lhes alcançará a transação estipulada na norma coletiva.

***4. Buscamos confirmar o entendimento sobre o tombamento. Entendemos que, diferentemente do que está divulgado internamente pela empresa, o que foi apresentado em mesa e na proposta formal define que: O empregado será enquadrado no nível de GF de valor imediatamente inferior à soma das verbas (comissão, ADI, RP, etc) percebidas no mês anterior.***

R.: o entendimento não representa a proposta do Banrisul. O *tombamento* se dará em Nível de Carreira equivalente ao Nível de Comissionamento na data da reestruturação.

Desse modo, um *Analista Júnior II* ou *Supervisor Nível H* será enquadrado na nova função no **GF1**. Já um *Analista Sênior I* será enquadrado na **GF6**.

O item da proposta que cria parâmetros distintos diz respeito ao *enquadramento*, que abarca apenas os empregados que exercem funções comissionadas não *reestruturadas*; tal item constou a partir da Cláusula 8ª do **Anexo VII (Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e Direção-Geral)** sugerido ao ACT Banrisul, que nada mais é do que a extensão da mesma regra aos empregados que exercem, atualmente, funções não *reestruturadas*.

Não obstante, a partir dos esclarecimentos ocorridos em reunião realizada na data de hoje, entende-se pertinente inserção de tabela de tombamento e enquadramento no ACT, que deixará explícito o nível de carreira em que o empregado será tombado ou enquadrado:

QUADROS DE TI		DEMAIS QUADROS		ENQUADRAMENTOS FUTUROS (INDEPENDENTEMENTE DO QUADRO)	
NÍVEL ATUAL	TOMBAMENTO	NÍVEL ATUAL	TOMBAMENTO	NÍVEL ATUAL	ENQUADRAMENTO
H	GF1	H	GF1	H	H0 * 0,75
G	GF2	G	GF2	G	H
F	GF3	F	GF3	F	G
E	GF4	E	GF4	E	F
D	GF5	D	GF5	D	E
C	GF6	C	GF6	C	D
				B	C
				A1	C

Para o *enquadramento*, se a aplicação da regra do art. 79 do Regulamento de Pessoal for mais favorável, esta será observada.

- 5. Quanto a reflexos na PPR, o banco afirma que não haverá mudanças, apenas adequações. Contudo, constam regras transitórias que julgamos desnecessárias. Para adequação do acordo coletivo que trata a PPR (caso a interpretação do item anterior esteja correta) sugerimos, para efeitos de cálculo, tão somente a substituição de rubricas em extinção, como gratificação de ON ou Comissão Fixa, pelas verbas que virão a substituí-las. Portanto solicitamos esclarecimentos acerca da pertinência das demais alterações sugeridas.**

R.: nesse caso, o entendimento não reflete a proposta do Banco, pois o tombamento ocorrerá no nível de carreira equivalente ao nível de comissionamento na data da reestruturação, não havendo qualquer descenso.

As demais alterações referentes à não inclusão da Remuneração Residual, por exemplo, tem relação direta com a ausência de inclusão do Abono de Dedicção Integral na base de cálculo do **Valor de Referência**. Destarte, como o ADI compõe a base de cálculo da Remuneração Residual que será paga aos empregados, não pode haver a mera substituição da Comissão Fixa por tal parcela somada com a nova Gratificação de Função.

Para deixar mais claro, pode-se inserir um parágrafo à Cláusula 9ª, garantido que os empregados que ocuparão as funções *reestruturadas* perceberão os valores com base na seguinte fórmula de cálculo no parágrafo quinto ora sugerido:

“Parágrafo xxxxx - Por meio de regra transitória para o ano de 2025, aos empregados que estiverem exercendo as funções de confiança de Gerente de Negócios, Gerente de Contas, Gerente de Mercado, Gerente de Relacionamento de Agronegócios, Supervisor, Analista, Assistente, Enfermeiro do Trabalho, Engenheiro de Segurança Trabalho, Técnico em Informática e Técnico de Serviços de Manutenção, na data da assinatura do presente Acordo Coletivo, e tombarem para as funções de Gerente de Relacionamento e Gerente Administrativo, ou forem mantidos no exercício das Funções Gratificadas que passarão a ter jornada de 6 (seis) horas diárias, o Valor de Referência previsto em sua totalidade no parágrafo segundo, alíneas “a” a “c”, serão os seguintes:

<b>Nível Atual</b>	<b>Valor de Referência</b>
H	R\$ 6.005,69
G	R\$ 7.254,02
F	R\$ 8.198,52
E	R\$ 9.402,99
D	R\$ 11.022,34
C	R\$ 13.369,72
B	R\$ 16.804,18
A1	R\$ 20.591,26

De qualquer forma, entende-se possível construir uma redação de forma a agraciar o ponto, salientando que nunca foi a intenção do Banco alterar o valor do PPR dos empregados.

- 6. Quanto às atribuições dos Gerentes de Relacionamento, o banco afirmou em mesa que delimitará as diferentes atribuições de PJ, PF e Agro via normativas internas, mas não localizamos a transcrição desse compromisso na redação apresentada para o acordo.**

R.: o Banco afirmou em mesa o compromisso de que as funções reestruturadas na Rede de Agências não implicariam em mudanças de atribuição, comparativamente às funções atuais, notadamente porque nunca foi a intenção do Banco a alteração do modelo de negócio. Entretanto, comprometeu-se o Banco, dentro de uma razoabilidade de sua gestão, a inserir em Normativo Interno as regras para acesso e ascensão dos empregados às Funções Gratificadas de 6 horas, o que foi realizado por meio da inclusão da cláusula 36-A ao ACT Banrisul.

A fim de viabilizar um maior entendimento do tema, o Banco apresenta a seguinte sugestão a compor uma cláusula norma coletiva: “O Banrisul compromete-se a inserir em normativo interno, dentro da razoabilidade de sua gestão, as diferentes atribuições dos Gerentes de Relacionamento que atuam nas carteiras de Pessoa Física, Pessoa Jurídica e Agronegócios”.

***7. Quanto à ascensão na carreira, o banco afirmou em mesa que instituirá critérios objetivos via normativas internas, mas não localizamos a transcrição desse compromisso na redação apresentada para o acordo.***

R.: entende o Banco que a proposição foi contemplada. Com efeito, foi apresentada tal sugestão na redação do *caput* da Cláusula 36-A sugerida:

CLÁUSULA 1ª – “CLÁUSULA 36-A - DO ACESSO, ASCENSÃO E DESCENSO

O Banrisul compromete-se a inserir, em Normativo interno, as regras para *acesso* às funções gratificadas de 6 (seis) horas, bem como em relação à *ascensão* na carreira”.

Contudo, diante da dúvida suscitada e do compromisso firmado em Mesa e em Ofício encaminhado a essa representação, apresentamos a seguinte sugestão a ser inserida na norma coletiva, baseada na resposta datada de 23/06/2025:

“Relativamente à ascensão na carreira, a designação para o exercício das Funções Gratificadas será condicionada à manifestação de interesse por parte do empregado, mediante inscrição voluntária, respeitada a política interna quanto à existência de vagas e será estruturada, o tanto quanto possível, mediante abertura de processos seletivos nos quais serão considerados critérios objetivos, como o desempenho e a aderência do perfil profissional às exigências da função, com vistas a assegurar maior transparência e isonomia na condução dos processos”.

***8. A proposta de acordo apresentada não estabelece nenhuma cláusula que garanta a renovação automática de elementos relativos à carreira, ponto***

***essencial para garantir segurança jurídica para os trabalhadores e para o próprio Banrisul. Insistimos, conforme reiteradamente afirmado em mesa, que é de vital importância a fixação de mecanismo que consolide as alterações que vierem a se realizar, definindo quais são as cláusulas que integrarão a norma interna do banco, e quais as cláusulas que serão mantidas até que um novo ACT as revogue ou as modifique.***

R.: conforme já manifestado anteriormente, o Banrisul compromete-se a inserir as disposições negociadas em regulamento interno, à exceção da janela de adesão referida na resposta ao item “2”, em razão da necessidade de segurança jurídica para o fim de obtenção das contrapartidas requeridas no texto do regulamento a ser publicado.

***9. Quanto a reflexos em outros acordos coletivos, o banco afirma que não haverá mudanças, apenas adequações. Contudo, identificamos alterações que merecem atenção especial, sobretudo no que se refere à cláusula 79 do Regulamento de Pessoal.***

R.: a necessidade de aditar o ACT de Migração decorre do restabelecimento do Regulamento de Pessoal anterior por meio de norma coletiva, com prazo de vigência de dois anos, a partir de pedido da representação sindical naquela oportunidade.

Entretanto, a partir da retificação da proposta para o fim de permitir adesão individual aos seus termos, o texto sugerido para contemplar a nova redação do art. 79 do RP deverá ser inserido apenas no novo regulamento interno, ao qual os empregados poderão aderir por força do ACT.

***10. Por exemplo, na cláusula 7a proposta, enxergamos supressão de direitos já consolidados do Regulamento de pessoal ou em acordos anteriores, como a garantia, que está na cláusula 6a da ACT, de que toda mulher ao retornarem da licença maternidade, mantenham sua função de origem, tal qual já garantido às ONs.***

R.: em momento algum houve a intenção do Banco de suprimir direitos. A revogação da Cláusula 6ª do ACT Banrisul 2024-2026, na íntegra, decorria da extinção da função de Operador de Negócios.

Entretanto, como já manifestado anteriormente, tal regra é alcançada a todas as empregadas que retornam da licença maternidade, sem distinção de função, o que pode ser contemplado, inclusive, no novo regulamento, tendo em vista que já se trata de regra unilateralmente observada pelo Banco.

**11. Novamente, na Cláusula 9 é citada alteração na cláusula 79 do regulamento de pessoal, eliminando a garantia de descomissionamento somente através de inquérito regulamentar, substituindo essa garantia para através do resultado do “banriperforma”. Entendemos que se trata de supressão de direito.**

R.: a sugestão de nova redação do art. 79 contempla dois benefícios aos empregados, quais sejam, a inclusão do Abono de Dedicção Integral na base de cálculo do Adicional Especial, bem como a instituição do critério objetivo para descenso.

A redação atual do art. 79 do Regulamento de Pessoal é a seguinte:

“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 percebidas 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 de incompetência, esta última revelada por inquérito regulamentar.

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

Contudo, pode-se manter na íntegra a redação atual do Regulamento de Pessoal, se assim entenderem pertinente.

**12. Por fim, sempre considerando o compromisso que temos com a busca de desfecho positivo para o processo de negociação, apontamos novamente a importância da demanda relativa às tabelas, tema muito caro à representação sindical nessa discussão, que poderia sacramentar a construção desse consenso progressivo. Do nosso ponto de vista seria importante que a adequação do quadro de Funções Gratificadas (6h) procurasse alcançar um patamar mais próximo ao que hoje é praticado para os empregados que ocupam os cargos objetos da redução de jornada proposta, seja em relação aos escriturários, seja em relação aos TIs, trazendo não só equilíbrio geracional, mas também uma barreira de proteção contra a perda de talentos pela instituição.**

R.: relativamente à tabela de Gratificação de Função, o Banrisul reitera que não há mais espaço para alterações, as quais já foram contempladas ao longo do processo de negociação coletiva.