

CRITÉRIOS E VALORES DAS NOVAS GRATIFICAÇÕES

Este é um dos pontos mais delicados na proposta apresentada pelo Banco. Por este motivo o destacamos para análise e debate preliminares e apartados.

Do ponto de vista da COE, é preciso revisar os valores das novas gratificações, discutir sua lógica e determinar critérios claros para acesso, ascensão e descenso das gratificações.

VALORES

As gratificações precisam ser atrativas para que o banco construa uma política de continuidade de seus trabalhadores. Temos conhecimento de que há muita perda de mão de obra qualificada, porque os empregados acabam fazendo concurso para outras instituições ou mesmo indo para a iniciativa privada. Entendemos que essa evasão de talentos se deva essencialmente à falta de perspectiva concreta de evolução, por conta da inexistência de um caminho claro de carreira para as funções de caráter não discricionário que são objeto dessa negociação.

>Por conta disso, entendemos que os valores propostos na tabela estão aquém ao adequado.

FUNÇÕES

Além de não estabelecer uma devida valorização do crescimento dos empregados - por si só um fator de desestímulo destes trabalhadores - também o fato de a proposta de reestruturação não delimitar claramente as atribuições de cada função gratificada é problemático. Primeiro porque a falta de clareza nesse aspecto agudiza o desestímulo. Segundo, porque enxergamos a falta de diferenciação entre os fazeres como potencial brecha para novos passivos, elemento que acreditamos ser aspecto fundamental dentre os objetivos da instituição com esse projeto.

Sobretudo no caso de funções que tenham similaridades, é de fundamental importância ser claramente descrito as atribuições de cada uma delas.

> Entendemos que o projeto de reestruturação precisa ser acompanhado de uma clara descrição das atribuições de todas as funções e cargos objeto do mesmo.

ASCENSÃO

Considerando que as gratificações de 6h serão estabelecidas não como método de gestão de pessoas para enquadrar os trabalhadores em uma função de confiança diferenciada que não era por eles exercida, mas que as gratificações serão vinculadas ao exercício técnico de atividades diferenciadas, há que se reconhecer que o principal ativo do banco é a jornada de seis horas, mas que o pagamento de gratificação vinculada ao exercício técnico de atividades dos bancários pode e deve ser um reconhecimento a estes

trabalhadores e faz parte do processo de percorrer uma trilha na carreira dos mesmos.

A lógica histórica do Banrisul de valorização de seus empregados com o estabelecimento de critérios claros de tempo e/ou merecimento para a evolução orgânica da carreira basilar é formato de comprovado sucesso. Entendemos que a mesma lógica deva se aplicar a todo o processo de ascensão de níveis para funções de 6h, contribuindo ainda mais para o estímulo dos/as trabalhadores, mas garantindo também que não resem questionamentos a se fazer, em nenhuma esfera, sobre o porquê de o empregado eventualmente situar-se exercendo uma mesma função recebendo gratificações em nível diferente.

>Por conta disso, entendemos que a proposta precisa contemplar critérios claros para ascensão e descenso entre os níveis de todas funções gratificadas de 6h, cuja natureza é irrefutavelmente não discricionária.

CRESCIMENTO ORGÂNICO

Não tem lógica, do ponto de vista da carreira do empregado, que ele trabalhe vários anos em um mesmo cargo e receba a mesma gratificação de um colega que tenha sido nomeado recentemente para a função. É fundamental que, existindo valores diferenciados de gratificação para uma mesma função, exista também um mecanismo prevendo evolução relativa ao tempo no exercício da função. Outra possibilidade, complementar, seria o estabelecimento de critérios objetivos para tanto, como através da realização de cursos de atualização, certificações e/ou formações pertinentes.

Na direção geral o caminho é o mesmo, a necessidade é a mesma. A ideia de estabelecer uma carreira para o exercício de assessoria técnica vem ao encontro de boas práticas de mercado. Há o reconhecimento de que estas atividades são de natureza técnica e a jornada de trabalho vinculada a elas é de 6 horas. No entanto, da mesma forma que o verificado na rede de agências, é preciso estabelecer critérios claros e objetivos para que os empregados consigam se organizar para evoluir nas diferentes funções e enquadramentos.

> Portanto, defendemos que se estabeleça gatilhos que levem em consideração o tempo e/ou capacitação, enquanto um empregado está executando uma mesma tarefa especializada adequadamente.

PARÂMETROS DE ENQUADRAMENTO

O analista/assistente/etc ou gerente de relacionamento/administrativo permanecerá motivado em suas funções não apenas pela jornada de trabalho reduzida de seis horas, mas também pelo reconhecimento de suas competências técnicas por meio de uma gratificação compatível com o nível de complexidade e responsabilidade das atividades desempenhadas. É importante entender que, embora os valores das gratificações sejam um fator atrativo, os

caminhos já percorridos até o presente já constituem um valioso ativo dos trabalhadores envolvidos, que precisa ser reconhecido.

> Motivo pelo qual defendemos que a proposta determine o estabelecimento de critérios objetivos para o reenquadramento, equiparando o valor da nova gratificação percebida pelo empregado aquilo que o mesmo faz jus no agregado da remuneração complementar atual da função exercida.

TABELA DE GRATIFICAÇÕES

O empregado enquadrado na função de gerente de relacionamento ou gerente administrativo tem que ter um atrativo de crescimento no valor da gratificação de função recebida e no processo de acesso ou ascensão da função. A lógica desta função gratificada é de remuneração de uma função técnica/especializada, portanto, de critérios objetivos, ainda que se reconheça alguma discricionariedade por parte do empregador para a fixação desses critérios. O mesmo vale para as demais funções em questão, entendidas como de área meio.

Por conta do explícito grau de equivalência de responsabilidades e relevância de tais funções (já diferenciadas caso a caso pela proposta apresentada em seus níveis iniciais e finais na tabela), não enxergamos justificativa para a existência de tabelas diferentes para a direção geral e a rede de agências.

> Motivo pelo qual entendemos que a proposta deve conter tabela única de gratificações para abrigar todas as funções de 6h.

ACESSO

Atualmente, como exemplo, o empregado necessita participar de um processo seletivo para ser nomeado como Supervisor, função reenquadrada como Gerente de Administrativo na proposta. Os processos seletivos são uma janela de oportunidades para os empregados planejarem e ajustarem seus caminhos de carreira de acordo com disposição, capacidades e necessidades.

> Defendemos que a porta de entrada para os níveis de gratificação seja necessariamente através de seleções de caráter técnico/objetivo, calcada em critérios objetivos e de livre concorrência entre todos os empregados, partindo do princípio da igualdade de oportunidades.

Estes nos parecem elementos essenciais para se avançar em um processo de negociação envolvendo a proposta de Reestruturação das funções comerciais e técnicas da Rede de Agências e Direção Geral:

- a) Critérios objetivos para o acesso, ascensão e descenso da função.**
- b) Descrever as atribuições de cada uma das atividades a serem desenvolvidas pelos empregados nas respectivas funções a que estiverem vinculados.**
- c) Estabelecer uma tabela única de progressão para todas as funções gratificadas.**
- d) Revisar valores da tabela de gratificação de função para a Rede de Agências e Direção Geral, especialmente considerando a progressão funcional como um atrativo de fidelização do empregado.**
- e) Definir critérios justos de enquadramento dos empregados que já estão no exercício das funções equivalentes.**
- f) Garantir que o critério de progressão permita aos empregados que já estão no exercício das funções a continuidade de uma progressão de carreira.**
- g) Garantir que não existam mais empregados realizando as atividades laborais pertinentes a uma função especializada sem ser devidamente remunerado por ela.**
- h) Ter como premissa que nenhuma alteração pode acarretar redução de remuneração dos empregados.**
- i) Ter como premissa que toda a alteração deve ter a adesão individual do empregado.**
- j) Ter como premissa que as decisões judiciais proferidas devem ser obedecidas não cabendo a um acordo coletivo flexibilizá-las, em nome da segurança jurídica.**

Porto Alegre, 25/02/2025
COE do Banrisul