



Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do RS
Rua Cel. Fernando Machado, 820 – Porto Alegre/RS - CEP 90010-320
Fone: 51 3224-2000 – fetrafirs@fetrafirs.org.br

Ofício FETRAFI/RS/SG-073/2025

Porto Alegre, 23 de abril de 2025

**Ilmo. Sr.
Fernando Guerreiro de Lemos
Presidente
BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.**

**Ref.: SUGESTÕES AO PROJETO DE RESTRUTURAÇÃO DAS FUNÇÕES
COMERCIAIS E ADMINISTRATIVAS DA REDE DE AGÊNCIAS E DA
DIREÇÃO GERAL.**

Prezado Senhor

A Federação dos/as Trabalhadores/as em Instituições Financeiras – Fetrafi/RS, através da COE Banrisul, encaminha sugestões ao Projeto de Restruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção Geral.

Contando com a atenção de Vossas Senhorias, apresentamos nossas
Cordiais saudações

LUIZ CARLOS DOS SANTOS BARBOSA
Diretoria Colegiada/Assuntos Jurídicos

SANDRO GILBERTO MOREIRA CHEIRAN
Diretoria Colegiada/Organização

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

Serve a presente para apresentar considerações a respeito da proposta apresentada pelo Banco a respeito do projeto de Reestruturação das Funções Comerciais e Administrativas da Rede de Agências e da Direção Geral e de outras providências propostas para serem adotadas pela gestão do banco.

Entendemos que a proposta a ser examinada é complexa e em construção pelas representações do Banco e dos trabalhadores. Neste sentido fazemos algumas observações quanto às propostas apresentadas.

A representação sindical tem o compromisso de procurar construir soluções que valorize os trabalhadores e trabalhadoras do Banco, com uma carreira atrativa, e ao mesmo tempo fortaleça a instituição financeira como um banco público comprometido com o desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

Entendemos que a proposta apresentada pelo Banco caracteriza um novo projeto de carreira para os empregados do Banrisul e, por isto, é preciso que algumas premissas sejam observadas para que esta transição seja feita de forma a não provocar nenhuma solução de continuidade na relação de trabalho mantida entre as partes. É preciso inovar, mas respeitando direitos adquiridos e construídos ao longo de décadas de relacionamento. Este é o grande desafio que temos como artesãos desta construção.

Vamos apresentar algumas diretrizes que devem ser consideradas pelo Banco e ao mesmo tempo algumas alterações que entendemos necessárias na proposta já apresentada pelo Banco. Entendemos alguns dos pontos indicados pelo Banco e nossas propostas vão tratar de tentar construir pequenas alterações para que a mesma seja mais atrativa para os empregados, especialmente considerando a sua projeção no tempo de execução.

PREMISSAS A SEREM OBSERVADAS:

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

GF1	R\$ 2.200,00
GF2	R\$ 3.430,00
GF3	R\$ 4.400,00
GF4	R\$ 5.630,00
GF5	R\$ 7.200,00
GF6	R\$ 9.220,00

- 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)**.
- 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.
- 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.
- 13) Os Sindicatos ratificam que eventuais ações coletivas de cobrança de horas extras estão limitadas até 31 de agosto de 2020.
- 14) As partes validam, reconhecem e ratificam o regramento do benefício AUXÍLIO À MOVIMENTAÇÃO, instituído pelo Bannrisul 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.

- 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.
- 16) Todos os ajustes que venham a ser estabelecidos na Norma Coletiva objeto da presente negociação, passarão a integrar as Normas Internas do Banco.
- 17) Serão criados mecanismos normativos para que o valor do comissionamento (ou gratificação) não impeça a evolução do empregado na carreira.

Entendemos que estas diretrizes devam ser consideradas como nossas propostas para serem inseridas na discussão quanto à reestruturação das funções comerciais e administrativas da Rede de Agências e da Direção Geral do Barrisul.

Certos de que estamos contribuindo com elementos importantes da reflexão, apresentamos nossa disposição para o diálogo permanente sobre o tema.