

PCCS

BANPARÁ

Campanha em defesa da carreira e do salário, com justiça e transparência para o funcionalismo do Banco do Estado do Pará

Valorização do funcionalismo Banpará passa por salário e construção de carreira

Em 2020, essa é uma das lutas prioritárias da categoria no Banpará!

Bancários e Bancárias querem
PCCS
carreira, salário,
justiça e transparência

SINDICATO DOS
bancários
DESTAQUE RECONQUISTA CONTRAF. FETEC-CN CUBA

AFBEPA
Associação Bancária do Estado do Pará

Pelo nosso acordo coletivo, teremos promoção por antiguidade em janeiro/2020. E antiguidade é apenas a contagem de tempo, se cumpridas as regras estabelecidas.

O PCS - Plano de Cargos, Carreira e Salários está incompleto e o que está em construção é graças à brava luta do funcionalismo. Até o ano de 1994, os bancários e bancárias do Banpará possuíam um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS). Através dele progrediam, obtinham novos níveis salariais e tinham expectativas de concorrerem às funções.

Entretanto, devido ao desequilíbrio financeiro e patrimonial do banco, o PCCS foi congelado e os empregados do Banpará ficaram sem qualquer ascensão/progressão funcional por um período de 16 anos.

Após esse tempo de estagnação e prejuízo à vida e salários do funcionalismo, o Banpará, capitalizado em 1998, retomou o equilíbrio financeiro em 1999. Para auxiliar decisivamente no equilíbrio do Banpará, o funcionalismo doou 20% de seus salários durante 11 meses. Com a volta do equilíbrio financeiro do banco, surgiu a necessidade de retomar o Plano de Cargos e Salários.

Dessa forma, a categoria do Banpará fez crescentes e contínuas pressões, que culminaram em uma intensa mobilização em 2007, com paralisações pontuais nas principais unidades da empresa, levando o Banpará a firmar, no Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008, o seguinte compromisso:

CLÁUSULA 8ª. – COMISSÃO PARITÁRIA PARA PCC/PCS – As partes ajustam entre si a constituição de grupo de trabalho paritário formado por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) indicados pelo Banco e 03 (três) indicados pelo sindicato, a fim de realizar estudos e propor mudanças que permitam construir isonomia salarial entre os trabalhadores, inclusive os comissionados, assim como a elaboração de um novo Plano de Cargos e Salários e estudos para a concorrência seletiva de funções comissionadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Deverá ser indicado igual número de suplentes, tanto da bancada indicada pelo Banco como da indicada pelo Sindicato, para comporem a comissão paritária.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As atividades do Grupo de Trabalho Paritário terão início 30 (trinta) dias após a data da assinatura deste acordo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os membros dessa Comissão terão o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para apresentar o resultado do trabalho, podendo ser prorrogado por solicitação do Grupo de Trabalho Paritário, uma única vez, por até igual período.

A designação dos membros do Grupo de Trabalho Paritário ocorreu ainda em abril/2008. No ano seguinte o Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009 determinou a manutenção dos trabalhos do Grupo Paritário e definiu que o prazo final para implantação do Novo PCCS seria o dia 18.05.2009.

O Banpará não aceitou o prazo de 18.5.2009 e a categoria, em assembleia, no nosso Sindicato, decidiu demandar ação de cumprimento para implantar o novo PCS, o que foi efetivado em janeiro/2010. - **RESUMO DO PROCESSO 0123500-14.2009.5.08.0011**

Essa luta precisa ser intensificada em 2020, tanto sobre a tabela existente, como os degraus a galgar na carreira.

Os termos do acordo do PCCS Banpará

Após o ajuizamento da Ação e depois de mesa de negociação específica sobre o PCCS, com aprovação da proposta por Assembleia Geral ocorrida em 01.12.2009, o Sindicato e o banco celebraram Acordo, nos seguintes termos:

1. As partes acordam na repactuação do prazo de realização do Plano de Cargos e Salários - PCS, ajustando que a primeira etapa, ora denominada de enquadramento funcional, será realizada em janeiro/2010;

2. Os empregados deverão manifestar sua adesão expressa ao PCS de 15.12.2009 até 07/01/2010, em formulário próprio (anexo 01), em caráter definitivo e irrevogável. Referido anexo estará disponível na intranet do banco: [...]

3. O Banco do Estado do Pará S/A, promoverá o enquadramento dos funcionários em exercício em 31/12/2009, à nova tabela salarial (anexo 03), considerando os seguintes parâmetros: [...]

4. Considerando a prorrogação do prazo de implantação do PCS, as partes pactuam o pagamento de parcela a título de abono pelo acordo judicial e tíquete alimentação extra, aos funcionários admitidos até 18 de maio de 2009 e em efetivo exercício no Banpará em 15.12.2009, considerando o tempo de serviço efetivo e observados os seguintes parâmetros: [...]

11. A Segunda Etapa do Plano de Cargos e Salários, qual seja o sistema de evolução funcional através do qual serão definidos os critérios de promoção e avaliação de desempenho será realizada pelo Grupo de Trabalho, com a assessoria de empresa especialmente contratada para assisti-lo.



O acordo foi homologado pela 11ª Vara do Trabalho de Belém e consagrou a decisão da categoria de que o PCS teria continuidade, com participação paritária do GT/PCS, com o objetivo de construir as etapas de evolução no plano de carreira. Em paralelo, foi disponibilizado pelo banco o Regulamento do Plano de Cargos e Salários, contando como data de implantação do PCS o dia 1º de Janeiro de 2010, nos termos do acordo judicial firmado.

Deste modo, como se vê dos termos do acordo, ficou expressamente acertado entre as partes que a definição dos critérios de Promoção e Avaliação de Desempenho seria realizada pelo Grupo de Trabalho Paritário (GT.PCS), que continuaria, após a implantação do PCS. Isso significa que as progressões nos níveis da tabela, 1 a 35, deveriam se dar de duas formas: por merecimento e por antiguidade.

Algumas indagações sobre o PCCS:



- Quais os critérios, por exemplo, para participar de concorrência seletiva e, com ela, construir a carreira?
- Por que diversas funções são preenchidas sem a devida concorrência que deveria ser amplamente divulgada?
- Como subir os degraus da tabela?
- Por que é importante realinhar a tabela, aproximando tempo de banco e degraus?

Promoções por mérito e antiguidade



No critério **MERECIMENTO**, ficou definido, através do GT/PCS, que esse grupo disciplinaria a forma de merecimento e na **ANTIGUIDADE**, o critério seria tão somente o tempo do bancário dedicado ao banco. Já no tópico **CARREIRA** não houve nenhum trabalho que ajustasse a forma de entrar e sair de determinada função. Em suma, ainda há uma definição a ser construída conjuntamente, paritariamente pelos dois lados no GT.PCS sobre critérios de merecimento e carreira.

Ao invés de cumprir e fortalecer o pacto de acordo coletivo e judicial, o Banpará, unilateralmente, contratou a consultoria e criou um novo Regulamento de PCS. Importa informar que o Sindicato, a Afbepa e todo o funcionalismo do Banco foram surpreendidos com o Aviso Circular 157, de 10.05.2016, que dava ciência que a Diretoria do Banco alterou/atualizou, em 20.04.2016, o Regulamento do Plano de Cargos, Carreira e Salários do Banco do Estado do Pará – PCCS.

Na prática, as alterações/atualizações do Regulamento do PCCS implementaram a Segunda Etapa do PCCS, definindo os critérios de promoção (antiguidade e merecimento) e avaliação de desempenho.

Assim sendo, o banco agiu de forma unilateral, sem qualquer conhecimento dos representantes dos empregados no Grupo de Trabalho Paritário constituído para implementar a Segunda Etapa do PCCS e, neste particular:

- a) Violou o Acordo Firmado nos autos do Processo 0123500-14.2009.5.08.0011, que tem força de Coisa Julgada nos termos do Parágrafo Único do Art. 831 da CLT;
- b) Violou norma coletiva à época vigente – Cláusula 21ª do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016, na medida em que não respeitou as atribuições/competências do Grupo de Trabalho Paritário.

Destaca-se que foi narrado que a implementação unilateral da segunda fase do PCCS pode trazer inúmeros prejuízos à categoria, sobretudo os decorrentes das metas para galgar a promoção por antiguidade, item que contraria frontalmente o acordado anteriormente, pois se definiu que para a progressão por antiguidade, seria só computado o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício. Esta unilateralidade do banco corre na justiça e aguarda-se a remessa do processo ao TRT para novo julgamento.

Injustiças e Soluções

HÁ UM GRANDE NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS
COM MUITOS ANOS DE BANCO E AINDA
NOS PRIMEIROS NÍVEIS DA TABELA,
A QUAL TEM 35 DEGRAUS.



REALINHAMENTO: Hoje há no Banpará um grande número de funcionários com muitos anos de banco e ainda nos primeiros níveis da tabela, a qual tem 35 degraus. Há, por exemplo, bancários com 30 anos de banco e ainda no nível 11. Nunca chegará sequer à metade da tabela, sendo imperioso realinhamento para ajustar essa grave distorção que tem como consequência direta um salário menor e qualidade de vida reduzida.

CARREIRA: Muitos trabalhadores e trabalhadoras do Banpará se qualificam, muitas vezes por conta própria, com diversos cursos, seminários, CPA 20 e não lhes é dada a oportunidade de crescimento em uma carreira, uma função. A indicação tem predominado hoje na empresa, desvalorizando quem, às vezes, está mais preparado para assumir esta ou aquela função, mas sequer lhe foi dada essa oportunidade!

Para valorizar o bancário, a bancária, resgatar a autoestima, recompor o salário, apontando critérios transparentes para a carreira, é fundamental que o Banpará viabilize valendo esse debate e essa construção por dentro do GT.PCS. Para ontem!

Dupla pena tem que acabar

O Regulamento do PCS no Art. 13, parágrafo 2º, prevê que o trabalhador do Banpará não concorre às promoções, por Merecimento e Antiguidade, se no período ocorrer de estar sob efeito de penalidade regulamentar.

Essa regra retira o direito às promoções do empregado que foi apenado em Processo Administrativo Disciplinar – PAD. Trata-se de uma Dupla Penalidade, de um bis in idem, visto que esse, dependendo da penalidade aplicada, sofrerá efeitos prejudiciais em seu contrato de trabalho, como perda de Licença Prêmio e, até, não poder concorrer às funções comissionadas.

Se há uma penalidade definida pelo Banco no processo e transitada em julgado, o trabalhador irá cumpri-la, com todos os seus efeitos. Logo, quando o Banco retira o direito as promoções, por causa da penalidade do PAD, há mais uma penalidade sendo aplicada, em decorrência de processo julgado e findo, o que não deve ocorrer. Por isso, é preciso acabar com a Dupla Pena.

As regras postas para Progressão por Merecimento foram impostas unicamente pelo Banpará, o que viola o pacto firmado no Acordo Coletivo e na Justiça do Trabalho, pois lá foi estabelecido que Banpará e empregados, através do GT/PCS com Assessoria Especializada, construiriam,

PRECISAMOS NOS UNIR E LUTAR
PARA QUE O ACORDO SEJA CUMPRIDO E
QUE TRABALHADORES E EMPREGADOR
CONSTRUAM REGRAS QUE REPRESENTEM
AMBOS OS INTERESSES.



conjuntamente, os critérios dessa progressão. Agora, precisamos nos unir e lutar para que o Acordo seja cumprido e que Trabalhadores e Empregador construam regras que representem ambos os interesses.

Vamos à luta em defesa do PCCS no Banpará

SINDICATO DOS DO PARÁ
bancários
GESTÃO + CONQUISTAS | CONTRAF FETEC-CN CUT

AFBEPA
UNIDOS SOMOS FORTES!