



PCCS

Os problemas da proposta de encarreiramento da Deloitte

NESSA EDIÇÃO ABORDAREMOS OS ELEMENTOS DO ESTUDO QUE A DELOITTE ELABOROU SOBRE CARREIRA E SALÁRIOS NO BANCO.
VAMOS MENSURAR O TAMANHO DOS NOSSOS PROBLEMAS?

O CICLO DE PROGRESSÃO

Segundo o estudo da Deloitte, o ciclo de progressão no Banco é de 2 anos, tanto para antiguidade, quanto para merecimento (pg. 33). O primeiro erro formal do estudo é que para a carreira científica não é isto que está no manual, ou seja, não é verdade. Os

TC'S apenas podem concorrer à promoção de 3 em 3 anos, do nível 1 ao nível 7 da carreira, depois, isso cai para 2 anos. Para o Quadro de Apoio não há promoção há muitos anos e, para os TB'S, que ainda podem ser promovidos, não é o ciclo de progressão que é bianual, mas a

prerrogativa de concorrer, chamada de elegibilidade. Existem muitos casos na carreira administrativa (TB) de promoção depois de quatro anos. Em vez de trabalhar com o ciclo de progressão real, a Deloitte trabalhou com o ciclo de progressão formal, e ainda equivocado.

O QUE A DELOITTE SUGERE NO ESTUDO

Aumentar o tempo entre a promoção por merecimento e a promoção por antiguidade. O empregado estaria elegível à progressão por mérito anualmente e, à progressão por antiguidade apenas de quatro em quatro anos (pg. 39) ou seja, promoção só na copa do mundo. Note bem, não é que você vai estar promovido por antiguidade de quatro em quatro anos, você vai apenas concorrer.

Embora possamos alegar que se trata de privilegiar um aspecto meritocrático, é preciso admitir que ninguém adota essa prática, o próprio material da Deloitte prova que não há exemplos de elegibilidade por antiguidade

maiores que três anos. A prática comum é adotar dois anos, é o que faz o Banco do Brasil, sempre usado como paradigma nos casos em que a Diretoria quer nos retirar algo. Como está sendo proposto uma carreira de trinta níveis, pode ocorrer que ao final de 30 anos de trabalho, com uma promoção a cada quatro anos, um empregado possa ser apenas TB 7, restariam 23 níveis para alcançar o fim da carreira.

Existiria apenas uma possibilidade de atingir o nível 30, ao final de 30 anos de trabalho, sendo promovido anualmente por merecimento, porém ninguém consegue manter um nível tão

elevado de produtividade. São trinta anos, não são trinta dias.

A proposta da Deloitte é reduzir o STEP (a diferença salarial de um nível para outro) que é de 7%, para 3,5%. Mesmo com todas as dificuldades em ser promovidos, hoje, quando isso ocorre, há um acréscimo de 7% no salário base. **Com o "novo" plano o STEP cairá pela metade.** Agora, além de ser muito mais difícil ser promovido, o valor acrescido será muito menor.

SE VOCÊ LEU ESSE PANFLETO E NÃO É ASSOCIADO DA AEBA, ASSOCIE-SE! A CONFEÇÃO DESSE PANFLETO IMPLICOU NA UTILIZAÇÃO DE RECURSOS DIVERSOS E VEICULOU UMA INFORMAÇÃO DA QUAL VOCÊ SE BENEFICIOU.