

Folha Bancária

Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do
Ramo Financeiro de São Paulo, Osasco e Região

São Paulo
janeiro/fevereiro de 2025
número 6.289

Foto: Seeb-SP



Bancários do BB cobram respeito aos acordos

Bancários do BB protestaram em todo país, no dia 16 de janeiro, contra o descumprimento de compromissos assumidos pelo banco nas negociações da Campanha dos Bancários 2024. Na base do Sindicato, o Dia Nacional de Luta foi marcado por atos em agências e concentrações do banco.

Entre as reivindicações está a situação dos caixas, que enfrentam incertezas e impactos em suas carreiras devido à reestruturação no BB.

Durante as negociações da Campanha, o BB garantiu que haveria novos cargos e que os caixas seriam realocados em funções com remuneração equivalente ou superior à gratificação de caixa. Porém, a realidade tem se mostrado diferente: bancários estão sendo informados que perderão funções em 1º de fevereiro, gerando desespero. Muitos afirmam não ter alternativas viáveis de realocação, e o banco não tem cumprido a promessa de mantê-los na mesma cidade ou em localidades próximas.

Nas agências onde há mais de um caixa para uma vaga, o processo de escolha tem recaído sobre gerentes gerais, o que desrespeita o sistema interno de ascensão e oportunidades. "Os trabalhadores deixaram claro que exigem respeito ao processo negocial. Tivemos avanços no que foi acordado para os caixas e o BB não pode descumprir esses compromissos. Os caixas estão sendo prejudicados com a reestruturação e o



Bancários do BB cobram respeito aos acordos em Dia Nacional de Luta

novo plano de funções, e estão apreensivos diante da incerteza nas realocações", diz Leonardo Imbiriba, dirigente do Sindicato e ban-

cário do BB.

Outro problema é em relação à incorporação da gratificação de caixa. "O BB enviou comunicado aos colegas que fariam jus à incorporação, cumprindo o que havíamos acordado. Mas alguns colegas nos procuraram dizendo que fazem jus à incorporação, mas que não receberam o comunicado. Se você se encontra nessa situação, procure o Sindicato", orienta o diretor do Sindicato e representante da Fetec-CUT/SP na CEBB (Comissão de Empresa dos Funcionários do BB), Antonio Netto.

Curso de reciclagem vira obstáculo - Outro ponto de insatisfação é o curso de reciclagem prometido aos caixas. Inicialmente apresentado como iniciativa para capacitação, se tornou pré-requisito para as novas vagas, sem que isso fosse previamente acordado. Muitos bancários que estavam de licença, férias ou enfrentando alta demanda de trabalho não conseguiram realizar o curso e, agora, estão sendo prejudicados.

Reunião com o banco - Como resultado das mobilizações, foi agendada reunião com o BB. Representantes dos bancários apresentarão as demandas dos trabalhadores, buscando soluções e reafirmando a importância de uma reestruturação que respeite os compromissos assumidos na Campanha.

CAIXA: SAÚDE CAIXA É O PRINCIPAL DESAFIO DAS NEGOCIAÇÕES EM 2025

Empregados da Caixa iniciam 2025 com uma agenda de negociações que abrange temas cruciais. Entre os principais estão a manutenção da qualidade do Saúde Caixa, regularização das funções de caixas e tesoureiros, valorização e a implementação de condições dignas de trabalho, entre outros.

Saúde Caixa - A preservação da qualidade do Saúde Caixa permanece como uma prioridade.

As entidades representativas buscam assegurar que o plano continue oferecendo cobertura abrangente e atendimento de excelência. Além da apresentação dos números do plano, também estão em pauta a discussão sobre o fim do teto de custeio pelo banco com a saúde dos empregados, estabelecido hoje em 6,5% da folha de pagamentos; extensão do direito de manutenção do plano após aposentadoria aos empregados contratados a partir de 2018; continuidade da implementação e funcionamento das gerências e representações regionais de pessoas (Gipes e Repes); e a criação dos comitês regionais de credenciamento e descredenciamento.

Caixas e tesoureiros - As negociações referentes



às funções de caixas e tesoureiros enfrentaram obstáculos após apresentação de nova contraproposta pela Comissão. A expectativa é que o diálogo com a direção do banco seja retomado em breve.

Promoção por mérito - Uma conquista das entidades representativas é a promoção por mérito, com previsão de pagamento do delta referente a 2024 ainda em janeiro. Os empregados elegíveis receberão aumento médio de 2,31%.

Vitória para a Funcef e Saúde Caixa - O presidente Lula sancionou, em 16 de janeiro, o Projeto de

Lei nº 68 da Reforma Tributária, mantendo a isenção tributária para as entidades fechadas de previdência complementar, como a Funcef, e para os planos de saúde de autogestão, como o Saúde Caixa. A decisão é uma enorme vitória para os empregados da Caixa, que seriam gravemente prejudicados caso a Funcef e o Saúde Caixa fossem tributados.

“As entidades representativas e a mobilização dos empregados, assim como a sensibilidade do governo Lula para demandas dos trabalhadores, foram essenciais para demonstrar que a isenção é fundamental para a sustentabilidade dos fundos de pensão e planos de saúde. Vitória dos empregados da Caixa e de todos os trabalhadores”, celebra a dirigente do Sindicato e empregada da Caixa Luiza Hansen.

Atuação das entidades - Entidades como o Sindicato, Fenae e Contraf-CUT desempenham papel fundamental no apoio às negociações conduzidas pela CEE/Caixa. “Em 2024, os trabalhadores mostraram sua força ao levar a voz dos empregados Caixa para milhões de brasileiros. Em 2025, nosso desafio é intensificar esse trabalho”, diz Sergio Takemoto, presidente da Fenae.

As negociações em 2025 serão determinantes para assegurar e ampliar os direitos dos empregados da Caixa. A CEE/Caixa, o Sindicato, a Fenae e a Contraf-CUT permanecem firmes no compromisso de defender os interesses dos trabalhadores, buscando avanços em cada pauta.

BRADESCO: NOVO PROGRAMA DE REMUNERAÇÃO É ANUNCIADO

O Bradesco anunciou no início do ano um novo programa de remuneração denominado Supera. Desta vez dialogado com o movimento sindical, o modelo garantirá remuneração a partir de 95% do atingimento das metas.

Além do Supera, o banco anunciou a criação do Programa de Resultados do Bradesco (PRB), e que contemplará todos os funcionários da rede de agências, condicionado à ROAE.

SE A ROAE ATINGIR	O BANCO PAGARÁ
15,5%	R\$ 1.000
17%	R\$ 2.000
18,5%	R\$ 2.500

“No processo negocial construído com o banco foi garantido que, de cara, todos os funcionários das agências serão contemplados a partir

do atingimento de determinada ROE. Estamos trabalhando para garantir este pagamento para todos os funcionários do banco no menor espaço de tempo possível. Os bancários da rede que não eram elegíveis ao PDE sempre reclamaram muito com a gente. E com razão. Nós demos um passo grande para corrigir isso e vamos avançar nos próximos meses para que todos recebam”, diz Erica de Oliveira, diretora do Sindicato e coordenadora da Comissão de Organização os Empregados do Bradesco.

Entenda

O Bradesco tinha até o fim de 2024 um programa de remuneração variável chamado de Prêmio por Desempenho Extraordinário (PDE). Construído sem a participação dos representantes dos trabalhadores, suas regras eram complexas e apenas poucos cargos da rede de agências poderiam receber, o que gerava críticas e dúvidas dos bancários.

CCV

Após aprovação em assembleia, foi assinado no final do ano passado o acordo que cria a CCV (Comissão de Conciliação Voluntária) com o Bradesco. Esse acordo é um projeto-piloto somente com o Sindicato dos Bancários de São Paulo, por enquanto. O acordo tem validade de um ano.

“Vamos trabalhar para colocar essa Comissão de pé o mais rapidamente possível. Estamos desenhando o fluxo de reuniões e os procedimentos, e tão logo a gente tenha essas respostas a gente volta para informar os bancários. Esperamos que o objetivo proposto seja atendido e que os bancários fiquem satisfeitos com o resultado, como já acontece em outros bancos que têm CCV assinada conosco”, enfatiza Erica de Oliveira.

A Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) é um fórum extrajudicial que reúne o trabalhador com algum questionamento trabalhista ou de natureza indenizatória, representantes do Sindicato e do banco.

O objetivo da CCV é a resolução de pendências trabalhistas do contrato de trabalho, buscando entendimentos para eventual acordo sem a necessidade de o trabalhador ingressar na Justiça, o que pode tornar muito mais rápido o processo de resolução da causa.

ITAÚ: PLANO DE SAÚDE DOS APOSENTADOS É PAUTA DA COE



Fotos: Seeb-SP e Contraf-CUT



- Mobilização e negociação com o Itaú por alternativas para o plano de saúde dos aposentados

O Sindicato, por meio da COE Itaú (Comissão de Organização dos Empregados do Itaú) e da Comissão de Aposentados, se reuniu com representantes do banco no dia 13 de janeiro para discutir alternativas para os aposentados no plano de saúde.

Após o término do período de manutenção da contribuição do banco, garantido pela Convenção Coletiva de Trabalho, os aposentados passaram a enfrentar dificuldades devido à migração do plano familiar para o individual, sem subsídio do Itaú.

O valor do plano individual chega a R\$ 1.929 por pessoa, o que pode resultar em uma despesa de quase R\$ 4 mil por casal, impondo um fardo insustentável para muitos.

Outro ponto debatido na reunião foi a falta de transparência nos valores cobrados. Conforme a lei nº 9.656/98, trabalhadores podem manter o plano de saúde empresarial após 10 anos de contribuição, desde que arquem com a mensalidade. Contudo, o Itaú não fornece informações claras sobre o valor de sua contribuição no período em que os bancários estavam na ativa, aplicando valores de mercado sem

justificativa.

Antes do encontro com o banco, mais de 100 aposentados se reuniram na sede do Itaú, em São Paulo, para debater estratégias e alinhar demandas. Neste momento, Jair Alves, dirigente do Sindicato e diretor da Contraf-CUT, enalteceu a importância do diálogo para solucionar o impasse. “É essencial que se mantenha a negociação aberta antes de judicializar a questão. Estamos trabalhando para construir uma solução que respeite os direitos dos aposentados e garanta condições dignas de assistência à saúde.”

“É essencial que se mantenha a negociação aberta antes de judicializar a questão. Estamos trabalhando para construir uma solução que respeite os direitos dos aposentados e garanta condições dignas de assistência à saúde”, diz Jair Alves, dirigente do Sindicato e bancário do Itaú.

O banco se mostrou aberto às negociações, com a próxima rodada na primeira semana de fevereiro. No âmbito do Ministério Público, o prazo estabelecido para resolver a questão é 9 de março.

Saiba mais: bit.ly/AposentadosItau

SANTANDER: NO RADAR, SINDICATO PROTESTA CONTRA DEMISSÕES E TERCEIRIZAÇÕES

No dia 13 de janeiro, o Sindicato realizou um protesto no Radar, concentração do Santander, contra as demissões e terceirizações promovidas pelo banco espanhol.

O exemplo mais recente do desrespeito com o qual o Santander se relaciona com os bancários brasileiros e o movimento sindical foi iniciar o ano de 2025 com mais demissões no Radar, no departamento de Câmbio, onde diversos trabalhadores com muitos anos de banco foram demitidos.

Para o dirigente do Sindicato e bancário do Santander, Roberto Paulino, não existe qualquer justificativa para as demissões. “Estes trabalhadores deveriam ser realocados. Suas funções não desapareceram. Porém, estão sendo desempenhadas por empresas coligadas, do próprio Santander, que são utilizadas para fraudar a representação sindical, retirando trabalhadores da categoria bancária e, por consequência, cortando direitos e rebaixando a remuneração.”

Desde 2021, o Santander transfere bancários para

outras empresas do seu próprio grupo como, por exemplo, a Caceis, F1RST, Tools, Prospera, SX Negócios, todas com CNPJs diferentes. Com isto, o banco exclui estes trabalhadores da categoria bancária, não sendo mais abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), perdendo uma série de direitos como auxílio-creche/babá (R\$ 659,67), vales alimentação (R\$ 874,78) e (refeição R\$ 50,46 x 22 dias = R\$ 1.110,12), PLR e PPR negociados pelo Sindicato, entre outros.

Desde que o Santander iniciou esta prática para fraudar a representação sindical, precarizar relações de trabalho e fragmentar a categoria, o Sindicato realiza protestos para denunciar a postura do banco e atua judicialmente para defender os direitos dos trabalhadores.

“Não existe qualquer justificativa para que o Santander – banco que só no 1º semestre de 2024 lucrou R\$ 6,18 bi, crescimento de 46,9% em relação ao mesmo período de 2023 – insista em demissões e terceirizações. Nas últimas duas décadas, o San-

tander lucrou em média R\$ 10 bilhões por ano no Brasil. Se confirmado um lucro por volta de R\$ 12 bilhões em 2024, já são aproximadamente R\$ 250 bilhões de lucro com a operação brasileira no período. Ou seja, não existem razões para uma demissão sequer. Os bancários brasileiros, responsáveis por grande parte do lucro mundial do banco espanhol, exigem respeito”, conclui Roberto Paulino.



BANCO PAN INICIA 2025 DEMITINDO EM MASSA E SINDICATO PROTESTA

Apenas nos nove primeiros dias de 2025, o Banco PAN demitiu mais de 100 trabalhadores, principalmente consultores e gerentes de conta que operacionalizavam na área de consignado. Outras áreas também foram atingidas.

No dia 9 de janeiro, o Sindicato esteve no Edifício Burity e no prédio da Paulista para protestar contra as demissões. Embora o governo federal tenha alterado regras para o crédito consignado – justificativa utilizada pelo banco para demitir –, ainda assim o PAN apresenta lucro crescente e seria possível realocar os trabalhadores em outras áreas.

“Fica claro que a gestão do PAN tem apostado na rotatividade e, quando chega no final do ano, já é rotina esses anúncios com uma quantidade ainda maior de desligamentos”, diz Lucimara Malaquias, secretária-geral do Sindicato.

“Começo do ano é um período com muitas contas chegando, o momento em que as pessoas começam a planejar o ano, e os trabalhadores do PAN são surpreendidos com demissões. É muito ruim também para quem permanece e tem de encarar um ambiente de

trabalho tóxico e adoecedor, porque a sensação de insegurança é enorme. Ou seja, essa gestão aposta nas demissões e na rotatividade como ferramenta de gestão, o que é contraproducente”, acrescenta.

Sindicato propõe estratégias de gestão

O Sindicato tem conversado com o PAN objetivando estratégias de gestão no médio e longo prazo. Neste sentido, propôs:

- Reduzir drasticamente a rotatividade;
- Pagamento de um salário e uma cesta-alimentação a mais para os demitidos, e que o PAN tentasse realocar o maior número de pessoas;
- Que o PAN trouxesse para o Sindicato a homologação e a Comissão de Conciliação Voluntária (CCV).

O PAN se comprometeu a pagar uma cesta-alimentação a mais para os demitidos e disponibilizou acesso gratuito à plataforma de cursos Alura.

A CCV está em processo de negociação com o Sindicato, mas o banco ainda não se posicionou em relação



à homologação, e se negou a realocar os trabalhadores e a fazer o pagamento de um salário a mais.

“O PAN tem se consolidado no mercado financeiro, é uma instituição respeitável, apresenta bons números, mas isso não se reflete na política de pessoas, o que é contraproducente. Os clientes do PAN certamente sentem na qualidade do atendimento o reflexo dessa troca de funcionários”, afirma Lucimara.

Sindicato está com os trabalhadores

O Sindicato está ao lado dos trabalhadores, que devem procurá-lo e trazer os papéis da rescisão para o cálculo das verbas rescisórias. Se houver algum erro no pagamento, o Sindicato entrará em contato com o PAN. Se houver casos de doenças pré-existentes ou algum tipo de estabilidade, o Sindicato também acionará o banco.

Saiba mais: bit.ly/DemissoesPan

SINDICATO SE REÚNE COM O C6 PARA DEBATER PPR, ASSÉDIO E OUTROS TEMAS

O Sindicato reuniu-se no dia 16 de janeiro com o C6 Bank para tratar dos temas:

- Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PPR);
- Acordo de Ponto Eletrônico;
- Termo de entendimento para coibir práticas de assédio moral e sexual;
- Trabalho presencial;
- Apuração de denúncias;
- Preocupações com a saúde mental dos trabalhadores.

PPR - O Sindicato reafirmou sua posição em relação às regras para acordos de PPR e reforçou a importância do respeito à regra da PLR na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Há compromisso do C6 na negociação de acordo para o exercício 2025, que abranja todos os empregados.

Em relação ao programa aplicado pelo C6 em 2024, quem se sentir lesado deve procurar o Sindi-

cato para ações individuais.

Ponto eletrônico - O C6 implantou projeto-piloto para controle de ponto nas áreas Carbon Partners PJ, Atendimento PF, Assessoria de Investimento, Atendentes e Assistentes.

O C6 avaliou a experiência como positiva. “Portanto, a implementação do controle trouxe mais segurança e previsibilidade para todos. O Sindicato já solicitou que seja estendido para mais áreas. A ideia é celebrar um



Acordo Coletivo, com deliberação dos empregados”, diz Lucimara Malaquias, secretária-geral do Sindicato.

Assédio - Está em discussão com o C6 um termo de entendimento para coibir o assédio moral e sexual.

“Esse acordo é de extrema importância, pois estabelecerá compromissos a fim de coibir o assédio moral e sexual. Além disso, o instrumento prevê ações de acolhimento a vítimas, cuidados com a saúde mental, etc.,” enfatiza Lucimara.

Em dezembro de 2024, o Sindicato recebeu mais denúncias sobre controle do tempo de atendimento, por meio de planilhas. Na reunião de 16 de janeiro, o C6 reiterou que esse controle não é institucional, e afirmou que serão identificados gestores que promovem a medida por conta própria.

Por fim, o C6 confirmou que adotará cada vez mais o trabalho presencial, pois entende que a jornada é flexível e atende às demandas dos empregados.

Saiba mais: bit.ly/ReuniaoC6