

# FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Agosto de 2025 - Nº 889

## NOVA TABELA PIP É APROVADA APÓS ANOS DE REIVINDICAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL

Quase três anos após a conquista na Campanha Nacional dos Bancários de 2022, os trabalhadores do Banco do Brasil comemoram mais um passo importante para a valorização de sua previdência complementar: a nova Tabela de Pontuação Individual do Participante (PIP), reivindicação histórica do movimento sindical, acaba de ser aprovada pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST). Agora, o processo retorna à Previ e, em seguida, para análise final da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc).

A revisão da tabela, garantida nas negociações com o banco, tem como objetivo ampliar a base de associados que conseguem atingir percentuais maiores na contribuição adicional 2B. Essa contribuição varia de 1% a 10% do salário de participação dos associados do Previ Futuro, sendo que o Banco do Brasil contribui com o mesmo percentual definido pelo participante.

A governança da Previ aprovou as propostas de alteração e atuou ativamente para que as outras instâncias também aprovassem as medidas que beneficiarão os associados.

A revisão era uma demanda antiga dos funcionários, pois desde a criação do plano Previ Futuro, em 1998, a metodologia da PIP nunca havia sido alterada — mesmo com as diversas reformulações nos planos de cargos e salários do BB. Isso resultava em um cenário no qual apenas executivos com altos salários conseguiam atingir o patamar máximo da contribuição 2B. “Após várias negociações do movimento sindical, finalmente em setembro de 2022 o banco aceitou revisar a metodologia de cálculo”, relembra Fernanda Lopes, atual coordenadora da CEBB. “Tenho 15 anos de

carreira no banco e só obtive aumento de dois pontos na PIP nesse período. Da forma como ela estava, somente os cargos mais altos conseguiam alcançar os 10% de contribuição.”

A expectativa é que a nova metodologia corrija essa distorção, permitindo que um número muito maior de associados tenha acesso à elevação do percentual de contribuição, aumentando o saldo de conta e, conseqüentemente, o valor dos benefícios na aposentadoria. “Milhares de associado(a)s vão conseguir aumentar o percentual de contribuição. Isso será uma vitória importante dos trabalhadores, porque representa mais uma garantia de aposentadoria segura aos participantes da Previ”, reforça Fernanda.

A nova tabela, já aprovada pela SEST, retorna agora à Previ e, na sequência, seguirá para a análise final da Previc. Quando implementada, permitirá que mais associados alcancem percentuais maiores de contribuição, ampliando significativamente os valores acumulados para o período da aposentadoria. “A nossa expectativa é que a nova PIP seja, finalmente, implementada ainda neste ano”, projeta Fernanda.

### Entenda a importância da nova Tabela PIP

A Tabela PIP define o percentual de contribuição adicional 2B no plano Previ Futuro, que varia de 1% a 10% do salário de participação.

O Banco do Brasil contribui com o mesmo percentual definido pelo participante.

A 2B cresce à medida que o funcionário evolui na carreira, mas a metodologia antiga impedia esse avanço para a maioria dos trabalhadores.

A nova tabela corrige essa distorção, permitindo que mais associados aumentem sua contribuição e tenham uma aposentadoria mais robusta.

**FESTA DOS BANCÁRIOS 2025**  
**1 DE SETEMBRO**

## **NEGOCIAÇÕES AVANÇAM E MERCANTIL REDUZ META DA PLR 2025 EM RESPOSTA À COE**



Dando continuidade às negociações sobre a proposta do Programa Próprio de PLR 2025 do Mercantil, a Comissão de Organização dos Empregados (COE) se reuniu com o banco na quarta-feira (30), na sede da Fetrafim-MG.

Após cobrança da COE, o banco apresentou uma melhoria na proposta, reduzindo a meta estipulada para 2025. Na última reunião, em 10 de julho, o Mercantil havia apresentado uma meta de R\$ 1,2 bilhão, que agora

foi ajustada para R\$ 1 bilhão, representando uma vitória para os funcionários.

Durante o encontro, a COE também apresentou outras reivindicações, como a retomada das homologações nas entidades sindicais. Em resposta, o banco se comprometeu a avaliar a possibilidade de incluir na carta de demissão uma orientação para que o funcionário desligado procure a Comissão.

Os representantes dos trabalhadores solicitaram, ainda, aumento de 50% nas bolsas educacionais, passando de R\$ 310 para R\$ 460, e aguardam a análise do banco sobre essa proposta.

“Muitas vezes, nossas reivindicações são barradas pelo Jurídico do banco, mas esperamos que, desta vez, o Mercantil demonstre mais empatia com suas funcionárias e funcionários, que tanto contribuem para os bons resultados. Aguardamos o envio da nova proposta para darmos os próximos encaminhamentos”, destacou Vanderci Antônio da Silva, coordenador nacional da COE Mercantil.

## **BANCÁRIAS COMEMORAM LEI QUE PREVÊ COTA FEMININA EM CONSELHOS DE EMPRESAS PÚBLICAS**

A categoria bancária comemora a sanção do Projeto de Lei nº 1.246/2021, na quarta-feira (23), pelo presidente Lula. A medida, de autoria da deputada federal Tábata Amaral, obriga reserva mínima de 30% de vagas para mulheres em conselhos de administração das empresas estatais, sejam 100% públicas, de economias mistas ou abertas, além de subsidiárias, controladas e outras companhias em que União, estados ou municípios detenham direta ou indiretamente a maior parte do capital com direito a voto. A nova lei também prevê reserva de vagas para mulheres negras e com deficiência.

A secretária da Mulher da Contraf-CUT e coordenadora da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), Fernanda Lopes, comemora o avanço institucional. “O reconhecimento de que uma política pública é um instrumento necessário para mudar a trajetória de desigualdade, que impôs às mulheres salários mais reduzidos e menor representatividade em cargos de liderança, reflete uma série de lutas dos movimentos sociais, incluindo o movimento sindical bancário”, explica a dirigente. “Além disso, é uma medida que serve de referência para que empresas privadas também apliquem a cota”, completa.

A nova lei também prevê que, dentro dos 30% de postos reservados às mulheres, 30% serão destinados exclusivamente às mulheres autodeclaradas negras ou com deficiência. Para que a medida tenha efeito, em no-

ta, o Planalto explicou que o texto da lei “atribui a fiscalização do cumprimento mínimo aos órgãos de controle externo e interno das empresas públicas e sociedades de economia mista”. A medida determina também que os conselhos de administração que infringirem o cumprimento das cotas serão impedidos de deliberar sobre quaisquer outras matérias.

Segundo dados apresentados pela ministra da Gestão e Inovação em Serviços Públicos, Esther Dweck, durante a solenidade para a sanção da nova lei, as estatais federais contam, atualmente, com 25% de mulheres à frente dos conselhos. Mas essa é a média, porque há conselhos com mais de 50% e outros com menos de 30% de representatividade.

### **Bancos públicos que já se destacam no cumprimento da lei**

Atualmente, o Conselho de Administração do Banco do Brasil conta com a participação de mulheres em 50% das cadeiras. Mas a gestão da empresa pública, de capital misto, trabalha para ampliar a diversidade e garantia de paridade de gênero em todos os setores.

A Caixa é outro exemplo positivo entre as empresas públicas, também graças à atuação do movimento sindical que, em 2024, conquistou na Campanha Nacional a inclusão de um dispositivo no Estatuto Social do banco que obriga o banco a ter, no mínimo, 30% de mulheres em todos os cargos de função.

---

## O QUE ACONTECE SE A META ATUARIAL FOR ULTRAPASSADA?



Quando a rentabilidade dos investimentos da Funcef supera a meta atuarial, a primeira dúvida é saber o que acontece com o excedente. A Funcef não tem fins lucrativos. Todo o patrimônio é dos participantes. Então vamos entender o que acontece se a meta for ultrapassada.

Superar a meta significa que o patrimônio do plano cresceu mais do que o necessário para cumprir as obrigações a longo prazo, como o pagamento de benefícios dos participantes. Mas não é porque o ano foi bom que o excedente será distribuído imediatamente. Existe um caminho bem definido pela legislação e pelos regulamentos dos planos.

O primeiro passo é garantir que o plano esteja equilibrado, com recursos suficientes para honrar todos os pagamentos de benefícios no longo prazo. Quando os recursos garantidores superam as obrigações futuras, forma-se a chamada reserva de contingência, que funciona como uma segurança para os momentos de instabilidade econômica ou rentabilidades abaixo da meta.

O limite dessa reserva é bem definido e segue critérios estabelecidos na resolução 30 do CNPC - até 25% das provisões matemáticas ou a soma da duração do plano (tempo médio de pagamento dos benefícios) + 10, adotando-se o menor desses dois valores. Por exemplo, se a duração do REB é 10,25 anos, o limite da reserva de contingência é 20,25% das provisões.

Então não há vantagens diretas para os participantes? Sim, mas há uma etapa até chegar lá! Se a rentabilidade continuar superando a meta e a reserva de contingência já estiver completa, forma-se a reserva especial, que é o superávit consolidado do plano.

Com três exercícios consecutivos de reserva especial, aí, sim, é possível fazer a revisão do plano de benefício. É neste momento em que são discutidos

os critérios para distribuição desta reserva.

A legislação determina que a reserva especial seja dividida em partes iguais entre os participantes e a patrocinadora. O REB, por exemplo, se encontra em situação de equilíbrio e está acumulando reserva especial. Isso significa que, caso essa situação se mantenha, parte do superávit será, futuramente, distribuída entre os participantes e a Caixa.

E este é um ponto que merece atenção. Mesmo que o superávit tenha sido formado às custas de benefícios menores, como aconteceu no REB e Novo Plano após a redução da meta em 2017, que cortou cerca de 10% dos benefícios dos participantes, a patrocinadora, que não arcou com esse custo, ainda recebe metade desse excedente.

Se a meta não fosse reduzida o plano poderia, hoje, pagar benefícios maiores aos participantes. Em vez disso, metade do excedente é destinado à patrocinadora. Na prática, os participantes foram duplamente prejudicados - tiveram seus benefícios reduzidos e ainda assistem metade do excedente ser repassado à patrocinadora.

## CONVÊNIO

Com o nosso parceiro

SINDICATO DOS BANCÁRIOS  
DE PRESIDENTE PRUDENTE  
E REGIÃO  
**CUT**

VOCÊ APROVEITA AS NOSSAS  
CONDIÇÕES ESPECIAIS

**15% de desconto** Para colaboradoras e associadas

**ATENDIMENTO EXCLUSIVO PARA MULHERES**

**FEMININA**  
ACADÊMIA PARA MULHERES

(18) 18 99774-9021  
Av. Brasil, 1007 - Vila Nova  
Presidente Prudente - SP

# APÓS LUTA HISTÓRICA, INCORPORADOS PODERÃO MIGRAR PARA CASSI E PREVI

A Comissão de Empresa das Funcionárias e dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB) se reuniu, na quarta-feira (30), com a direção do banco para discutir a integração dos trabalhadores egressos dos bancos incorporados - Banco Nossa Caixa (BNC), Banco do Estado de Santa Catarina (Besc) e Banco do Estado do Piauí (BEP) - aos planos de previdência da Previ e ao plano de saúde da Cassi, ambos utilizados pelos funcionários do BB.

A apresentação de uma proposta até o dia 31 de julho foi um compromisso assumido pelo banco em reunião realizada no dia 5 de fevereiro, quando foi anunciada a criação de um Grupo de Trabalho (GT) voltado exclusivamente à busca de soluções para os impasses enfrentados por esses trabalhadores. A medida atendeu a uma reivindicação histórica do movimento sindical.

## **Migração para a Previ**

Durante o encontro, o BB apresentou a possibilidade de migração dos planos de previdência Previ BEP, Economus e Fusesco para a Previ, mantendo os direitos e características atuais. A proposta prevê a migração de todos os planos para a Previ, com a possibilidade de que, em seguida, os funcionários da ativa possam optar pela migração para o Previ Futuro.

A Comissão de Empresa avaliou que a proposta representa um avanço, por permitir ganhos aos trabalhadores, redução de custos para o banco, como copatrocinador, e para as associações, além de contribuir para a otimização da gestão dos recursos previdenciários.

A coordenadora da CEBB, Fernanda Lopes, destacou a importância do momento e fez um alerta sobre a necessidade de atenção às mudanças. “É fundamental que os colegas que optem pela migração compreendam bem as regras e as diferenças que entrarão em vigor para que tomem decisões conscientes e seguras.”

Uma das reivindicações centrais do movimento sindical era a inclusão dos funcionários oriundos de bancos incorporados na parcela 2B da tabela PIP. Até o momento, a única alternativa prevista é que

aqueles que migrarem para o Previ Futuro possam pontuar na nova tabela, tornando-se aptos a contribuir para a 2B - a parcela em que o banco contribui na mesma proporção do participante.

No entanto, a efetivação da migração para a Previ dependerá ainda de ajustes técnicos e atuariais, que serão conduzidos com acompanhamento da Comissão de Empresa.

## **Pós-laboral: luta segue na mesa de custeio da Cassi**

No campo da saúde, o banco informou que permitirá a adesão dos funcionários da ativa, oriundos dos bancos incorporados, ao plano da Cassi, após a apresentação da proposta da mesa de custeio da Cassi - espaço onde estão sendo discutidas, entre outras questões, as regras do pós-laboral para novos ingressantes na caixa de assistência.

O estatuto vigente estabelece que os novos participantes do plano de associados só poderão permanecer na Cassi após a aposentadoria como autopatrocinados, ou seja, sem a contribuição do banco.

Fernanda Lopes criticou a exclusão. “Uma proposta que exclui o direito ao pós-laboral não resolve o problema - ao contrário, perpetua a desigualdade e o sentimento de injustiça entre trabalhadores que ajudaram e ajudam diariamente na construção do banco. Seguiremos firmes na luta para que esses colegas tenham o direito de permanecer no plano de saúde da Cassi após a aposentadoria, com a devida participação do banco no custeio, assim como os demais funcionários do BB.”

## **Luta por isonomia plena continua**

A CEBB reafirma que a luta por isonomia plena permanece como uma bandeira central para o conjunto das trabalhadoras e trabalhadores do Banco do Brasil.

Os representantes dos trabalhadores exigiram e garantiram a instalação de uma mesa de acompanhamento mensal, com participação da Previ e da Cassi, para monitorar a implementação das mudanças e garantir transparência e participação durante todo o processo. O banco concordou com a proposta..