

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Dezembro de 2025 - Nº 899

COMANDO NACIONAL APRESENTA PROPOSTAS DE CLÁUSULAS PARA GESTÃO ÉTICA DE TECNOLOGIAS QUE MONITORAM O TRABALHADOR

Foi realizada na segunda 1º de dezembro, negociação entre o Comando Nacional dos Bancários e a Fenaban (federação dos bancos), na qual foi apresentada pela representação dos trabalhadores proposta de cláusula sobre a Gestão Ética da Tecnologia nas Relações de Trabalho.

No início da reunião, a representação dos bancários lembrou que o tema do monitoramento do trabalho bancário não é novo, que já foi objeto de negociação quando, por exemplo, da implementação das centrais de atendimento, e tem impacto na saúde, bem-estar, privacidade e produtividade dos trabalhadores.

Também foi destacado pela representação dos bancários que, na ocasião de negociações sobre teletrabalho, o tema do monitoramento também foi pautado, quando foi vedada a utilização de câmeras na casa dos trabalhadores.

Proposta dos bancários

A proposta de cláusula apresentada pela representação dos bancários assegura aos trabalhadores o direito à privacidade, intimidade e dignidade; garantia de feedback; de contestação; ampla transparência sobre as tecnologias adotadas pelo empregador; que estas tecnologias sejam utilizadas, exclusivamente, em questões relacionadas ao trabalho; necessidade de intervenção e validação humana nas decisões adotadas a partir da utilização das novas tecnologias; além da negociação prévia com o Sindicato quando da adoção de novas tecnologias nas relações de trabalho.

O Comando Nacional dos Bancários pontuou ainda para a Fenaban que existem precedentes de cláusulas em acordos coletivos, no

Brasil e também na União Europeia, que tratam da utilização de novas tecnologias nas relações de trabalho.

“A adoção de novas tecnologias nas relações de trabalho – seja na seleção, treinamento, monitoramento ou avaliação - não pode invadir a privacidade do bancário; o trabalhador deve ter amplo conhecimento do funcionamento e critérios das ferramentas; decisões automatizadas, sem validação humana, não podem ter impacto na carreira e emprego; e a adoção de novas tecnologias nas relações de trabalho deve ser necessariamente negociada previamente com o movimento sindical”. Neiva Ribeiro, presidenta do Sindicato e uma das coordenadoras do Comando Nacional dos Bancários

“Este debate é de suma importância para a categoria diante do avanço das novas tecnologias. Não podemos permitir que se repita um episódio recente – quando o monitoramento digital, do qual trabalhadores não tinham pleno conhecimento e não receberam feedback prévio, foi utilizado como justificativa para demissão em massa. Para isso, é preciso garantirmos a utilização ética das novas tecnologias em todas as etapas das relações de trabalho no setor bancário”, conclui a presidente do Sindicato.



GT DE SAÚDE COBRA EXPLICAÇÕES DO ITAÚ SOBRE CONVOCAÇÕES INDEVIDAS, CANAL DE DENÚNCIAS E DESCONTOS EM CONTRACHEQUES

O Grupo de Trabalho de Saúde dos empregados do Itaú se reuniu novamente com o banco na quarta-feira (3) para tratar de uma série de problemas que têm sido levados pelos bancários aos sindicatos. Entre as principais pautas estiveram as convocações para Avaliação de Capacidade Laborativa (ACL), o funcionamento do canal de denúncias de assédio, dificuldades no IU Conecta, descontos no contracheque e o programa Linha de Cuidado, apresentado pelo banco.

Convocações para ACL preocupam bancários afastados

Trabalhadores em licença médica denunciaram que foram convocados pelo Itaú para passar por uma ACL, com ameaça de advertência em caso de não comparecimento.

O movimento sindical questionou o banco porque bancários com contrato suspenso - seja por estarem afastados ou com pedido de prorrogação de benefício - não podem ser submetidos a esse tipo de avaliação. Também foi levantada a situação de empregados que, mesmo após passarem por exame de retorno ao trabalho, estão sendo chamados novamente.

O banco afirmou que as avaliações servem para “entender o motivo do afastamento” e que seriam convocados apenas trabalhadores que já receberam alta do INSS ou aguardam novo benefício. Quanto aos casos de bancários com contrato suspenso que receberam mensagens, o Itaú disse que verificará o ocorrido e que a participação em ACL não é obrigatória e nem passível de advertência.

Os representantes dos bancários reforçaram que o Itaú precisa ser mais transparente e respeitar a legislação, sendo inadmissível que bancários fragilizados, em tratamento, recebam convocações indevidas e ameaças de advertências. Nenhum trabalhador com contrato suspenso pode ser pressionado e exposto a práticas que podem agravar seu estado de saúde.

Canal de denúncias precisa de melhorias urgentes

Outra preocupação recorrente é o canal utilizado pelos trabalhadores para denunciar situações de assédio moral e sexual. O GT cobrou sigilo, proteção ao denunciante e mais rapidez nas apurações.

Além disso, os representantes dos trabalhadores criticaram o fluxo atual, em que o primeiro a ser ouvido é justamente o denunciado. O Itaú se comprometeu a levar

o responsável pelo Ombudsman à próxima reunião para discutir ajustes.

IU Conecta é insuficiente e dificulta anexação de documentos

Os bancários também estão enfrentando problemas para anexar documentos no IU Conecta. O banco explicou que a plataforma suporta apenas 2 megabytes por arquivo e que, quando há necessidade de enviar um novo atestado, só é possível anexá-lo após o encerramento do anterior.

Comunicações sobre retorno ao trabalho serão revistas

O GT também tratou dos e-mails enviados pelo banco aos empregados que estão prestes a receber alta do INSS. O Itaú envia três comunicados antes da data prevista para o retorno, o que tem gerado sensação de pressão.

O banco enviará os textos ao GT para construção conjunta de uma comunicação mais clara e que não gere constrangimento ao trabalhador que ainda não sabe se estará apto.

Descontos no contracheque durante afastamento serão explicados

Outro problema recorrente são os descontos referentes a adiantamentos salariais nos períodos de afastamento. Após denúncias de inconsistências, o banco se comprometeu a levar, na próxima reunião, um representante da folha de pagamento para explicar as rubricas e esclarecer os valores descontados.

Programa Linha de Cuidado é apresentado, mas GT pede ajustes

O Itaú apresentou ainda o programa Linha de Cuidado, em parceria com o Grupo Fleury. Nele, trabalhadores elegíveis passam por consulta com enfermeira generalista e, se necessário, são encaminhados para médico generalista e exames - que, no entanto, têm coparticipação pelo plano de saúde.

O GT sugeriu que, por se tratar de um programa do banco, os exames não deveriam gerar custos aos participantes. A representação dos trabalhadores avaliou que o programa pode ser positivo, desde que não gere ônus ao trabalhador, que já está passando por problemas de saúde. Para os representantes dos bancários, se o Itaú realmente pretende prevenir o adoecimento dos trabalhadores, o banco deveria enfrentar as causas do adoecimento: as metas abusivas e o assédio moral.

COE SANTANDER COBRA TRANSPARÊNCIA, NEGOCIAÇÃO E PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES DIANTE DE NOVA REESTRUTURAÇÃO

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander se reuniu com a direção do banco na terça-feira (25), na sede do Sindicato dos Bancários de São Paulo, para discutir a reestruturação do banco.

Logo no início da reunião, a economista e técnica do Dieese, Vivian Machado, apresentou um diagnóstico completo da evolução financeira e operacional do Santander nos últimos anos. Segundo os dados, mesmo com crescimento contínuo da base de clientes, o banco vem reduzindo drasticamente o número de agências e de trabalhadores.

O Santander Brasil acumula R\$ 11,5 bilhões de lucro nos primeiros nove meses de 2025 e segue entre os três maiores bancos privados do país, ostentando o melhor índice de eficiência do setor (37,5%). Deste total, apenas 40% são do banco e 60% das demais empresas. A operação brasileira também é uma das principais responsáveis pelos resultados globais do grupo. Porém, esse excelente desempenho contrasta com uma reestruturação que atinge diretamente quem trabalha.

Desde 2019, o banco fechou 1.367 agências - uma queda de 58,7% - que passaram a ser chamadas de “lojas” nos balanços. No mesmo período, o número de clientes cresceu em 22,3 milhões (+47,4%). Com isso, a sobrecarga se ampliou: o número médio de clientes por empregado subiu 36,1% (de 988,8 para 1.346,2) e o número de clientes por agência aumentou 256,9%. A holding também encolheu, com 2.171 demissões em apenas três meses e 3.288 em doze meses.

Diante desses números, representantes dos trabalhadores de todas as regiões do país relataram à direção do Santander o impacto direto e crescente das mudanças na rotina dos empregados. Os dirigentes foram firmes ao apontar que as políticas de fechamento de unidades, redução de quadros e reorganização constante têm provocado:

- sobrecarga extrema de trabalho, especialmente nas unidades que absorvem demandas de agências fechadas;
- instabilidade e insegurança, já que reestruturações sucessivas são anunciadas sem a mínima transparência;
- adoecimento, com aumento de casos de estresse, ansiedade, depressão e afastamentos;
- desorganização operacional, que recai sobre quem está na ponta do atendimento e enfrenta uma clientela cada vez maior;
- temor sobre o futuro, já que cortes são feitos mesmo com lucros bilionários.

Os dirigentes sindicais reforçaram que o banco precisa justificar de forma concreta a razão das reduções e parar de anunciar mudanças sem qualquer negociação. “Não é possível falar em eficiência sacrificando a saúde dos trabalhadores”, declarou a coordenadora da COE, Wanessa de Queiroz.

Representantes de diversas federações e sindicatos reforçaram ainda que o banco deve assumir responsabilidade social compatível com o seu porte e com o impacto que gera no emprego no país. Para eles, a reestruturação não pode se transformar em mais um ciclo de precarização e demissões, enquanto o banco bate recordes de lucro.

COE cobra marcação de mesas específicas de Saúde, Diversidade e Segurança Bancária

A COE reforçou a necessidade urgente de que o Santander marque mesas específicas para tratar de três temas fundamentais: Saúde, Diversidade e Segurança Bancária.

Os representantes dos trabalhadores destacaram que a mesa de Saúde é essencial para enfrentar o cenário de adoecimento causado pela sobrecarga, monitorar indicadores e cobrar medidas concretas de prevenção e apoio. Já a mesa de Diversidade é necessária para avançar em políticas reais e negociadas, garantindo que os compromissos anunciados pelo banco se traduzam em práticas efetivas.

A COE também cobrou a marcação de uma mesa específica de Segurança Bancária, para debater a situação das portas giratórias e outros elementos fundamentais para a proteção de bancários e clientes - tema que se torna ainda mais urgente diante das mudanças no formato das unidades e do aumento dos riscos operacionais.

A primeira reunião foi confirmada para o dia 16 de dezembro, quando será realizado um encontro para tratar do tema da saúde, na sede do banco, em São Paulo. Já a mesa sobre Diversidade e Segurança Bancária foi marcada para o dia 28 de janeiro de 2026.

Por fim, a COE reiterou que qualquer mudança estrutural no banco deve ser debatida previamente com o movimento sindical, garantindo transparência, responsabilidade social e proteção aos trabalhadores que constroem diariamente os resultados do Santander.

Em resposta às cobranças, o banco afirmou que não será anunciada nenhuma mudança grandiosa, apenas uma recarteirização no segmento Empresas, mas que não pode dar mais detalhes devido à estratégia comercial.

ENTIDADES COBRAM AVANÇOS E PEDEM MEDIDAS EMERGENCIAIS PARA GARANTIR FÔLEGIO FINANCEIRO À CASSI



Na quinta-feira (27), os representantes das entidades que compõem a comissão de negociação da Cassi reuniram-se na sede da ANABB, em Brasília, assessorados por profissionais da Caixa de Assistência, para preparar a reunião agendada com o Banco do Brasil para o período da tarde.

Diante do longo tempo decorrido desde o início das negociações e da necessidade de garantir segurança financeira para que a Cassi honre seus compromissos com os prestadores, as entidades definiram solicitar ao banco o adiantamento de 10 anos do 13º salário, medida que reforçaria o caixa da instituição. Para fortalecer o capital regulatório, também será solicitado que o banco antecipe o valor das despesas administrativas referentes a 12 meses.

No período da tarde, foi instalada a mesa de negociação. No entanto, os negociadores do BB não apresentaram qualquer proposta ou novidade relacionada ao custeio da Cassi, alegando que os resultados apresentados e a conjuntura enfrentada no momento dificultam a formulação de alternativas.

A coordenadora da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), Fernanda Lopes, reforçou o compromisso da representação dos funcionários em construir uma solução perene e sustentável para o custeio da Cassi. “Diante das justificativas apresentadas pelo banco, reiteramos a reivindicação do adiantamento de 10 valores do 13º salário e da antecipação da taxa administrativa referente ao ano de 2026 já para janeiro, como forma de ampliar a margem financeira da

entidade”, informou.

Fernanda lembrou ainda que o objetivo central é viabilizar uma proposta responsável para o funcionalismo, e que, portanto, as conversações precisavam ser mantidas, com foco na busca de uma solução efetiva.

Segundo Antônio Netto, dirigente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região e representante da Fetec-SP na Comissão de Empresa dos Funcionários do BB, o banco ainda não apresentou uma proposta que caminhe no sentido de fortalecer a sustentabilidade e o modelo de custeio solidário para a Cassi.

"Para o movimento sindical, o banco é responsável pelo custeio da nossa caixa de assistência e deve honrar também com o compromisso firmado com os trabalhadores oriundos dos bancos incorporados. À medida que o tempo passa, o déficit só piora e temos que discutir medidas urgentes que preservem nossa caixa de assistência. Seguimos na luta por um modelo de custeio que garanta qualidade de vida com um custo acessível para os funcionários", conclui Netto.

Os negociadores do banco concordaram com a continuidade das discussões e se comprometeram a encaminhar as solicitações às instâncias decisórias, retornando com a maior brevidade possível com uma resposta.

HUMOR

Prova Oral

- O que você sabe sobre o Tiradentes?
- Ah, professora, ele morreu enforcado.
- Só isso?
- Poxa, professora, ele foi enforcado e a senhora ainda acha pouco?

Guerra

- Capitão, vejo pelo binóculo a aproximação de uma tropa.
- São amigos ou inimigos?
- Devem ser amigos, capitão. Vêm todos juntos.