

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Maio de 2026 - Nº 907

ENGAJAMENTO E MOBILIZAÇÃO PARA A CONSULTA NACIONAL É FUNDAMENTAL PARA SUCESSO DA CAMPANHA NACIONAL DA CATEGORIA

A Consulta Nacional dos Bancários 2026 entrou em uma etapa decisiva. As entidades representativas da categoria iniciaram a fase de engajamento, com foco em ampliar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras. Até o dia 31 de maio, bancários e bancárias devem dizer quais são suas prioridades para a Campanha Nacional 2026.

Mobilização com foco no dia a dia da categoria

Para aumentar a adesão à consulta, a estratégia de comunicação nas duas semanas seguintes é priorizar conteúdos conectados com a realidade vivida pelos bancários e bancárias.

Entre os principais temas abordados estão:

- Salário, PLR e valorização da remuneração;
- Emprego e manutenção de direitos;
- Metas e condições de trabalho;
- Saúde física e mental;
- Impactos da tecnologia e da inteligência artificial no setor.

A proposta é aproximar o debate da rotina da categoria e evidenciar como esses temas impactam diretamente o cotidiano nas agências e departamentos.

Participação individual fortalece a luta coletiva

A Consulta Nacional é mais do que uma pesquisa. Trata-se de um instrumento fundamental para transformar a percepção individual em força coletiva organizada.

Quanto maior o número de respostas, maior será a capacidade de as entidades representa-



rem, com precisão, os anseios da categoria na Campanha Nacional.

“É essencial que os bancários e bancárias compreendam que sua participação tem impacto direto na negociação. O que é respondido agora se transforma em pauta concreta”, reforça a presidenta da Contraf-CUT e coordenadora do Comando Nacional dos Bancários, Juvandia Moreira.

Mais participação, mais força na negociação

Outro ponto destacado pelas entidades é o impacto direto da participação no fortalecimento da campanha.

Quanto mais bancários participarem, mais representativa e forte será a pauta de reivindicações. Isso aumenta o poder de negociação da categoria diante dos bancos e contribui para a conquista e a manutenção de direitos.

Participe!

A Consulta Nacional está aberta e pode ser respondida de forma rápida pela internet.

Acesse e participe:

<https://consultabancarios2026.votabem.com.br/>

MANTENHA-SE INFORMADO
www.bancariosprudente.org.br

ITAÚ É DENUNCIADO POR DIFICULTAR AFASTAMENTO DE TRABALHADORES ADOECIDOS

O banco Itaú voltou a ser alvo de denúncias por práticas que prejudicam a saúde de seus funcionários. Segundo relatos apresentados por entidades sindicais, a instituição tem adotado medidas para dificultar o afastamento de trabalhadores em tratamento médico.

Após uma série de reuniões com o banco, nas quais foram apresentadas provas consistentes das irregularidades, não houve retorno por parte da empresa.

Diante da gravidade da situação, a Contraf-CUT enviou ofício ao Itaú solicitando a suspensão imediata das convocações relacionadas à ACL (Avaliação de capacidade laboral) e a realização de exames fora dos prazos previstos em lei. Até o momento, o banco não se posicionou.

As denúncias indicam que bancários afastados enfrentam obstáculos para dar continuidade aos seus tratamentos de saúde. Entre os principais problemas relatados estão a exigência de múltiplas avaliações, a contestação de atestados médicos e, em diversos casos, a rejeição desses documentos - práticas que violam a dignidade dos trabalhadores.

Além disso, o Itaú vem promovendo o fechamento de agências, demissões e sobrecarga de trabalho, fatores que contribuem diretamente para o adoecimento da categoria. Agora, segundo as entidades, o banco também tenta impedir o acesso dos trabalhadores ao afastamento pelo INSS e à perícia médica, sob a justificativa de uma suposta “linha de cuidados”.

O público mais afetado são trabalhadores já afastados, com perícia agendada ou em fase de recurso administrativo - pessoas que necessitam de tratamento e que, mesmo assim, estariam sendo pressionadas e ameaçadas com medidas administrativas caso não concordem com as exigências do banco.

As entidades sindicais orientam que bancários denunciem ao sindicato qualquer tipo de arbitrariedade durante o período de afastamento.

Para Rosângela Lorenzetti, coordenadora do GT de Saúde Itaú e diretora de Saúde e Condições de Trabalho da Fetec-CUT/SP, a estratégia do banco de dificultar o acesso ao INSS pode gerar subnotificação dos casos de adoecimento, sem custos para a instituição.

“A preocupação se intensifica diante da proximidade da entrada em vigor da nova NR-1, que agora também trata da gestão de riscos psicossociais”, afirma.

“Para além disso, o banco também ficaria fora do FAP, Fator Acidentário de Prevenção, que tem como objetivo incentivar a segurança do trabalho e premiar empresas que investem em prevenção, além de impactar negativamente aquelas com altos índices de acidentes ou doenças ocupacionais”, explica.

“Na prática, o banco dificulta o reconhecimento re-

al das doenças relacionadas ao trabalho, mesmo diante de um cenário de adoecimento crescente entre bancários e bancárias, provocado por metas abusivas, assédio e medo constante de perder o emprego”, conclui.

De acordo com a advogada trabalhista Leonor Jakobsen Poço, a Constituição Federal garante a proteção à saúde e à dignidade da pessoa humana.

“A exigência de comparecimento de um trabalhador adoecido pode agravar seu estado clínico, além de desconsiderar a orientação médica assistencial, expondo-o a risco indevido. Trata-se de uma violação direta a direitos fundamentais”, afirma.

A advogada ressalta ainda que a previsão de convocação obrigatória, acompanhada de punição disciplinar em caso de ausência, configura coerção indevida e cria um ambiente de pressão institucional sobre trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

“A jurisprudência trabalhista reconhece que práticas dessa natureza podem caracterizar assédio moral organizacional, passível de indenização”, conclui Jakobsen.

“Qualquer sanção disciplinar aplicada com base na norma em questão será juridicamente nula e passível de reversão judicial”, finaliza a advogada.

CONVÊNIO



Tabela de Preços - Sindicato Bancários

Serviço: Lavagem técnica com aplicação de cera limpadora e cristalizadora.

Veículos de Uso na Cidade	
Tipo de Veículo	Preço
Veículo Pequeno/Médio	R\$ 95,00
Veículo Grande	R\$ 130,00
Dodge Ram	R\$ 180,00

Veículos de Sítios, Pets e Férias	
Tipo de Veículo	Preço
Pequeno/Médio	R\$ 130,00
Grande	R\$ 180,00
Dodge Ram	R\$ 250,00

Pagamento no Pix

Serviços e soluções que oferecemos ao mercado:

- Polimento e cristalização de pintura.
- Vitrificação de pintura e bancos.
- Higienização e hidratação de bancos.
- Tapeçaria.
- Micro pintura.
- Preparação de carros para venda.
- Tapeçaria e Insulfil.

Diversos serviços e soluções em uma única empresa. Mais conforto, rapidez e preço justo.

Agendamentos em: (18)99690-7070




SANTANDER TENTA IMPOR ACORDO INDIVIDUAL A TRABALHADORES “HIPERSUFICIENTES” E SINDICATOS DENUNCIAM RETIRADA DE DIREITOS

O Santander encaminhou a trabalhadores com diploma de nível superior e remuneração superior a dois tetos do Regime Geral de Previdência Social - classificados pelo banco como “hipersuficientes” - um comunicado de “Atualização do Contrato de Trabalho” que tem gerado forte preocupação entre os empregados e entidades sindicais.

Segundo denúncias recebidas pelo movimento sindical, o documento, denominado Instrumento particular de livre estipulação das relações contratuais de trabalho, propõe alterações relevantes nas condições de trabalho, sem negociação coletiva prévia, o que pode resultar na retirada de direitos historicamente garantidos à categoria bancária.

Entre os principais pontos previstos estão a exclusão do controle de jornada e do pagamento de horas extras, além da tentativa de enquadramento dos trabalhadores na exceção do artigo 62, II da CLT, afastando o regime tradicional de controle de horário. O instrumento também prevê que eventuais conflitos trabalhistas sejam resolvidos por arbitragem privada, restringindo o acesso direto à Justiça do Trabalho, e estabelece vigência por prazo indeterminado durante todo o vínculo empregatício.

Para a coordenadora da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander, Ana Marta Lima, a iniciativa representa uma afronta à negociação coletiva e cria riscos concretos para os trabalhadores. “Orientamos todos os trabalhadores a não assinar o termo e denunciar ao Sindicato -tipo de pressão pela adesão. Este documento abre precedentes para o banco retirar outros direitos, como PLR, PPRS e demais conquistas históricas da categoria”, afirma.

Afronta ao acordo coletivo

A representação sindical destaca que a medida desconsidera compromissos assumidos no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, especialmente a Cláusula 29ª, que institui o Comitê de Relações Trabalhistas como instância permanente de diálogo entre banco e entidades sindicais.

Além disso, cláusulas do ACT e da Convenção Coletiva dos Bancários garantem a manutenção do controle de jornada e estabelecem parâmetros claros para a jornada de cargos de confiança, direitos que não podem ser suprimidos por meio de pactuação individual.

Para Ana Marta Lima, a estratégia do banco tenta criar a falsa ideia de negociação direta entre empregado e empregador. “O banco vende a ilusão de que o trabalhador pode negociar sozinho, mas sabemos que essa relação é desigual. Por isso, a negociação coletiva existe: para proteger os trabalhadores e equilibrar essa relação”, ressalta.

Caso recente acende alerta

A preocupação aumentou após um episódio recente envolvendo uma bancária grávida enquadrada no perfil de “hipersuficiente”. Mesmo após apresentar exames médicos comprovando a gestação e tentar negociação direta, a funcionária foi demitida pelo banco e só conseguiu a reintegração por meio de ação judicial movida pelo sindicato.

O caso reforçou o alerta das entidades sobre os riscos de acordos individuais que fragilizam a proteção coletiva dos trabalhadores.

Diante da situação, o movimento sindical enviou questionamento formal ao Santander solicitando a suspensão imediata do documento e a abertura de negociação coletiva sobre o tema.

Uma reunião entre a representação dos trabalhadores e o banco está marcada para o dia 13 de maio, quando a cobrança pela suspensão do termo será pauta central. “Os trabalhadores não devem assinar nenhum documento sem orientação sindical. Qualquer pressão deve ser denunciada imediatamente. Estamos avaliando todas as medidas cabíveis diante dessa tentativa de retirada de direitos”, reforça Ana Marta Lima.

A orientação é que bancários e bancárias procurem o Sindicato ou utilizem os canais de denúncia da entidade, que garantem sigilo e segurança aos trabalhadores.

DIREITOS CONQUISTADOS

1951 - Instituição de Dia do Bancário (28 de agosto)

1961 - 13º salário, Gratificação de Caixa, Anuênio e Adicional por Tempo de Serviço (ATS).

1962 - Fim do trabalho aos sábados

1981 - Auxílio-creche

1982 - Unificação da data-base de toda a categoria em 01 de setembro

1985 - Empregados da Caixa são reconhecidos como bancários

Grande greve nacional da categoria bancária

Formação do primeiro Comando Nacional da categoria

1990 - Vale-refeição

1991 - Unificação nacional dos pisos salariais

1992 - Assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) nacional

1994 - Vale-alimentação

1995 - Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

1997 - Requalificação profissional

Complementação salarial para afastados por doença ou acidente de trabalho

1998 - Programa de Prevenção, tratamento e readaptação de LER/Dort

1999 - Início da representação da categoria financeira

2000 - Igualdade de oportunidades

2004 - Primeira Campanha Nacional unificada
Início dos reajustes com aumento real

2005 - Inclusão de homoafetivos no Plano de Saúde nos acordos do Banco do Brasil e da Caixa

2006 - Fundação da Contraf-CUT

Banco do Brasil e Caixa passam a assinar a CCT

Grupo de Trabalho para debater assédio moral

2007 = Parcela adicional de PLR

13ª cesta alimentação

2009 - Licença-maternidade de 180 dias

Extensão dos benefícios da CCT aos homoafetivos

15 mil contratações no Banco do Brasil e na Caixa

2010 - Instrumento de combate ao assédio moral

PLR Social na Caixa

Avanços em Segurança Bancária

2011 - Proibição da divulgação de rankings individuais

Proibição do transporte de valores por bancários

Aviso prévio proporcional

2012 - Garantia de salário para adoecidos que aguardam perícia

Isenção do IRPF na PLR

2º Censo da Diversidade

Projeto-piloto de Segurança Bancária

2013 - Vale-cultura

Abono assiduidade de 1 dia

Proibição da cobrança de metas no celular

Não devolução do adiantamento emergencial de salário para os afastados

2014 - Custeio dos exames de CPA-10 e CPA-20 para aprovados

Adiantamento de 13º salário para os afastados

2015 - 12 anos de aumento real consecutivo

Mesas específicas para negociar formas de reduzir o adoecimento

2016 - Primeira CCT assinada com validade de 2 anos

Licença-paternidade de 20 dias

2018 - Manutenção dos hipersuficientes na CCT

3º Censo da Diversidade

Parcelamento em até três vezes o adiantamento de férias

2020 - Manutenção dos direitos e do reajuste mesmo com a pandemia da Covid-19

Canal de atendimento às bancárias vítimas de violência

2022 - Cláusulas que regulamentam o Teletrabalho

Instituição de canal de denúncias específico contra o assédio sexual

2024 - Igualdade salarial entre mulheres e homens

Requalificação profissional sobre Inteligência Artificial

Incentivo à formação de Mulheres na Tecnologia

Inclusão de cláusula de combate ao assédio moral, sexual e violências no trabalho