

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Junho de 2026 - Nº 909

COE DENUNCIA DEMISSÕES EM MASSA NO SANTANDER E COBRA SUSPENSÃO IMEDIATA



Às vésperas da Campanha Nacional dos Bancários 2026, o Santander iniciou uma onda de demissões que atingiu Gerentes de Atendimento (GAs) da área de varejo em todo o Brasil. Os desligamentos, realizados na terça-feira (2), geraram indignação entre os trabalhadores e motivaram uma reação imediata da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander.

Na quarta-feira (3), a COE encaminhou manifestação formal à direção do banco exigindo a suspensão imediata das demissões. De acordo com os relatos recebidos pela representação dos empregados, os cortes atingem principalmente trabalhadores do cargo de Especialista de Atendimento.

A preocupação da representação dos trabalhadores é ainda maior porque o tema foi levado à mesa de negociação na última reunião com o banco, realizada em 13 de maio. Na ocasião, a COE questionou rumores sobre a extinção do

cargo de Especialista de Atendimento.

De acordo com os representantes dos empregados, o negociador do Santander afirmou categoricamente que não havia qualquer processo de extinção do cargo e que eventuais movimentações seriam pontuais.

Para a coordenadora da COE Santander, Ana Marta Lima, “o banco precisa esclarecer imediatamente o que está acontecendo e interromper os desligamentos”. Ela destaca ainda que “a adoção de medidas dessa natureza sem diálogo prévio também contraria o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reconhece a necessidade de participação das entidades representativas dos trabalhadores em processos de dispensa coletiva”.

A COE aguarda uma manifestação formal do Santander e reforça que continuará acompanhando o caso e adotando todas as medidas necessárias para defender os empregos, o respeito à negociação coletiva e os direitos dos trabalhadores do banco.

Eli Rogério, presidente do sindicato, condenou as demissões em massa e criticou a política de gestão adotada pelo banco. “Como se não bastasse praticar uma gestão baseada na pressão e no assédio moral, adoecendo trabalhadores com metas cada vez mais abusivas, o Santander ainda demite profissionais que ajudaram a construir seus resultados, tratando pessoas como objetos descartáveis”.

MANTENHA-SE INFORMADO
www.bancariosprudente.org.br

CAIXA MANTÉM CRITÉRIOS CONTESTADOS NO SUPER CAIXA

A Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa cobrou respostas do banco para problemas que impactam diretamente na vida dos trabalhadores. Mas, em mais essa rodada de reunião, na terça-feira (26), a Caixa não apresentou respostas efetivas para: Saúde Caixa, Super Caixa e sobrecarga na rede de agências.

Os representantes dos trabalhadores destacaram que os relatos dos empregados da rede apontam para aumento da pressão, sobrecarga operacional, perdas financeiras e crescimento dos casos de adoecimento. Além de tudo isso, eles ainda precisam atender, simultaneamente, clientes pelos canais presencial e digital. Ou seja, um verdadeiro pedido de socorro, como definiram os dirigentes.

Transformação digital preocupa trabalhadores

A ampliação dos projetos de atendimento remoto e da integração “figital” (presencial, em unidade física, e digital) também gerou preocupação entre os representantes dos empregados.

Embora a Caixa apresente o processo como modernização, o Sindicato alerta para os riscos de precarização das condições de trabalho, aumento da pressão por resultados e crescimento dos casos de adoecimento.

Durante a reunião, os integrantes da CEE reforçaram que gerentes e demais empregados relatam aos sindicatos as dificuldades para conciliar o atendimento presencial com as demandas digitais, em um ambiente marcado por metas elevadas, insegurança operacional e falta de clareza sobre indicadores de desempenho. E reforçaram que é fundamental que a Caixa apresente dados e reconheça a dimensão do problema.

Também defenderam a adoção de um modelo que garanta estrutura adequada, contratação de pessoal e melhores condições de trabalho para não prejudicar clientes nem adoecer os empregados.

Os representantes dos trabalhadores também cobraram informações sobre os impactos do modelo na saúde mental dos empregados e pediram acesso aos dados de afastamentos relacionados ao trabalho.

Super Caixa segue acumulando críticas

O programa Super Caixa também foi alvo de fortes críticas. Os dirigentes relataram reclamações vindas de diversas regiões do país sobre regras consideradas obscuras, alterações frequentes nos critérios de avaliação e penalizações decorrentes de fatores que fogem ao controle dos empregados.

Cobraram transparência, apresentação de simulações comparativas entre os modelos de remuneração variável e abertura de negociação efetiva sobre o programa. Para que o trabalhador saiba exatamente o que está sendo medido, como ele está sendo avaliado e por que ele está recebendo determinado valor.

Destacaram ainda a situação de punição vivida pelos empregados na rede em decorrência do Super

Caixa. O que, segundo eles, contrasta com o vídeo da Caixa Vida e Previdência, que circulou nas redes sociais na terça-feira (26), no qual o banco mostra uma realidade totalmente diferente da enfrentada diariamente nas agências em todo o país. Após a enxurrada de comentários negativos, o vídeo foi excluído do perfil da Caixa Vida e Previdência no Instagram.

Sindicato cobra diálogo e transparência

Tanto com relação ao processo de transformação digital e as reestruturações promovidas pela Caixa, quanto com a remuneração variável proporcionada pelo Super Caixa e programas de bonificação e comissionamento da Caixa, os dirigentes observam que os impactos recaem, muitas vezes, sobre o pessoal da rede de agências, resultando em precarização do trabalho, redução de funções e perda de direitos.

Saúde Caixa volta ao centro das preocupações

Os representantes dos empregados também cobraram a retomada imediata das negociações sobre o Saúde Caixa, tema que deve ocupar posição central nas negociações com o banco durante a Campanha Nacional dos Bancários de 2026. A CEE reforçou a defesa do plano de saúde e a necessidade de derrubada do teto de custeio imposto pela própria Caixa em seu estatuto, mecanismo que aumenta a participação financeira dos empregados e gera insegurança sobre a sustentabilidade do plano.

Os dirigentes destacaram que, além do fim do teto de custeio, querem a manutenção dos princípios do plano, melhoria da qualidade e a participação da Caixa no custeio do plano para os contratados depois de setembro de 2018 no plano pós emprego.

A não participação da Caixa no custeio do plano de Saúde para os empregados admitidos a partir de setembro de 2018 afeta cerca de 15 mil trabalhadores.

Projeto Gênesis e cobrança por transparência

Outro tema debatido foi o Projeto Gênesis. Durante a reunião, a Caixa assumiu o compromisso de não promover ranqueamentos das unidades participantes do projeto, uma reivindicação apresentada pela representação dos trabalhadores diante do receio de que novos mecanismos de avaliação aumentem a competição interna e a pressão sobre as equipes.

Sem respostas para questões centrais

Ao final da reunião, permaneceram sem resposta perguntas consideradas fundamentais pela representação dos empregados:

- Quando haverá revisão efetiva do Super Caixa;
 - Qual será a solução para os empregados pós-2018;
 - Como o banco pretende enfrentar o problema do teto do Saúde Caixa; e
 - Quais medidas serão adotadas para evitar que o atendimento digital amplie ainda mais a sobrecarga e o adoecimento dos trabalhadores.
-

BANCO DO BRASIL

NEGOCIAÇÃO SOBRE A CASSI AVANÇA, MAS ENTIDADES COBRAM RESPOSTAS DO BANCO DO BRASIL PARA QUESTÕES ESTRUTURAIS



Representantes dos funcionários e do Banco do Brasil se reuniram na quarta-feira (3) para mais uma rodada de negociações sobre o custeio da Cassi. O encontro teve como objetivo discutir alternativas para garantir a sustentabilidade da Caixa de Assistência e avançar na construção de um modelo de financiamento capaz de atender às demandas dos associados.

Durante a reunião, o Banco do Brasil propôs aprofundar o debate técnico sobre cenários elaborados a partir de uma proposta de modelo híbrido de custeio, sob o argumento de que existiriam divergências em relação ao formato apresentado.

Os representantes dos trabalhadores afirmaram ter recebido a posição com surpresa. Segundo as entidades, a expectativa era obter um retorno sobre as críticas e os apontamentos feitos na reunião anterior, uma vez que há consenso quanto à necessidade de buscar uma alternativa que não esteja vinculada exclusivamente à remuneração dos funcionários.

As entidades reiteraram que é necessário aprofundar os estudos e as simulações para avaliar os impactos de cada proposta e construir uma solução equilibrada para a Cassi.

A coordenadora da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB), Fernanda Lopes, ressaltou que o debate precisa contemplar temas que seguem sem definição. “As entidades já manifestaram concordância com a busca de um modelo híbrido de custeio. O que precisamos agora é analisar com profundidade os cenários apresentados e seus impactos para os associados. Mas também é fundamental avançar em

questões que seguem sem solução, como o custeio da assistência à saúde no período pós-laboral dos funcionários admitidos após 2018 e o direito definitivo de filiação à Cassi para os colegas egressos de bancos incorporados”, afirmou.

Outro ponto destacado pela representação dos trabalhadores foi a necessidade de garantir uma solução permanente para os funcionários oriundos de bancos incorporados pelo Banco do Brasil, assegurando seu acesso ao Plano de Associados da Cassi.

Para as entidades, a construção de uma saída duradoura para a Cassi passa pelo diálogo e pelo compromisso do Banco do Brasil com a manutenção da assistência à saúde dos funcionários da ativa e aposentados.

CONVÊNIO

@PSICO.LARALAZARO

Lara Lázaro

Psicóloga e pós-graduanda em Neuropsicologia e avaliação psicológica.
CRP: 06/231297
Atendimentos online e presenciais.



DESCONTO DE 25% para bancários sindicalizados e seus dependentes
Rua Comendador João Peretti, 192 - Presidente Prudente
fone: 18-99779.5511

siga o sindicato no instagram - @sindbancariosprudenteregiao

NOVA NR-1 ENTRA EM VIGOR E AMPLIA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Entrou em vigor na terça-feira, 26 de maio, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que amplia a responsabilidade das empresas sobre a saúde mental dos trabalhadores e fortalece a fiscalização das condições de trabalho no país.

A nova regra determina que os chamados riscos psicossociais passem a integrar oficialmente o gerenciamento de riscos ocupacionais das empresas. Entre os fatores que agora entram no radar da fiscalização estão metas abusivas, jornadas exaustivas, assédio moral e sexual, pressão excessiva, sobrecarga, conflitos interpessoais e falhas na organização do trabalho.

A atualização da NR-1 havia sido aprovada em 2024 e deveria entrar em vigor em maio de 2025, mas o governo federal prorrogou o prazo por um ano para adaptação das empresas. Agora, com a norma em vigor, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) passa a fiscalizar o cumprimento das medidas. Nos primeiros 90 dias, a atuação será orientativa, mas depois desse período poderão ser aplicadas multas e outras penalidades.

Segundo o MTE, as empresas deverão incluir os riscos psicossociais em seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), adotando medidas concretas para prevenir o adoecimento relacionado ao trabalho. A fiscalização poderá analisar metas, jornadas, cobranças, canais de denúncia, processos internos e relações entre chefias e funcionários.

A mudança ocorre em meio ao crescimento dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil. Apenas em 2025, mais de 546 mil benefícios previdenciários foram concedidos por transtornos mentais e comportamentais, segundo dados citados pelo governo federal.

Para o secretário de Saúde da Contraf-CUT, Mauro Salles, a entrada em vigor da norma representa um passo importante, mas sua efetividade dependerá da fiscalização e da organização dos trabalhadores. “A entrada em vigor da nova NR-1 abre uma importante discussão sobre a responsabilidade das empresas pelo adoecimento mental relacionado ao trabalho. A participação dos trabalhadores e das entidades sindicais será decisiva para

impedir que a norma seja reduzida a um simples protocolo empresarial, sem mudanças reais nas condições de trabalho”, afirmou.

Mauro Salles também reforçou a importância de os trabalhadores registrarem situações de abuso e procurarem apoio sindical diante de práticas nocivas no ambiente laboral. “É fundamental que os trabalhadores registrem situações de pressão e assédio, guardem mensagens, cobranças, rankings e comunicados, além de procurarem os sindicatos diante de práticas abusivas e denunciarem irregularidades aos órgãos competentes”, destacou.

Segundo ele, no setor bancário o debate passa necessariamente pela revisão dos atuais modelos de gestão adotados pelas instituições financeiras. “No caso dos bancos, a principal questão é saber se as instituições financeiras irão efetivamente rever modelos de gestão baseados em metas abusivas, pressão e vigilância permanente ou se apenas ampliarão programas de fachada que buscam responsabilizar o indivíduo, sem alterar as causas do problema”, criticou.

O que muda com a nova NR-1

Com a entrada em vigor da atualização, as empresas passam a ter obrigação formal de identificar, avaliar e adotar medidas preventivas contra riscos à saúde mental relacionados ao trabalho.

Entre os principais pontos estão:

- inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- fiscalização das condições de organização do trabalho;
- análise de metas, cobranças e jornadas;
- necessidade de prevenção ao assédio moral e sexual;
- exigência de medidas para reduzir sobrecarga e pressão excessiva;
- possibilidade de autuações e multas em caso de descumprimento.

Na prática, isso significa que fatores antes tratados apenas como questões subjetivas passam a integrar oficialmente a política de saúde e segurança do trabalho.