

FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Outubro de 2026 - Nº 917

ENTENDA OS RISCOS PARA A CASSI E A PREVI SE O BB FOR PRIVATIZADO

No dia 14 de setembro, durante uma reunião com empresários do grupo Esfera Brasil, em São Paulo, Daniella Marques, coordenadora do plano econômico do candidato à presidência, Flávio Bolsonaro, admitiu que “mais de 20 estatais” devem ser privatizadas, em caso de eleição do senador e que o “Banco do Brasil poderia (ser uma delas)”.

“Acabar com o BB é destruir um grande agente de desenvolvimento, que leva crédito para todo o país. Sem crédito, a economia não se sustenta, elimina empregos e diminui a renda das famílias”, aponta Juvandia Moreira, presidente da Contraf-CUT. “Em junho de 2026, a carteira de crédito expandida do BB alcançou o patamar de R\$ 1,3 trilhão, número que consolida sua estabilidade no mercado financeiro e que comprova que não há justificativa alguma para vender um banco público tão importante para o Brasil”, observa a dirigente, completando que partes significativas desse valor – R\$ 1,3 trilhão – são créditos para o agro-negócio (R\$ 421,6 bilhões) e créditos à carteira de negócios sustentáveis (R\$ 431,5 bilhões).

Defesa da Previ e da Cassi



Segundo João Fukunaga, ex-presidente da

Previ, a existência da Previ e da Cassi é construída e mantida com décadas de contribuição dos funcionários, mas depende de um parceiro fundamental, o Banco do Brasil, que é o patrocinador. “Enquanto o banco é público, essa relação é moldada por um compromisso institucional. Com a privatização, passa a ser moldada também pela lógica de um acionista que precisa entregar lucro e dividendos.”

Para a Previ, isso pode significar pressão para reduzir o passivo, cobrança de contribuições extras, migração para planos de contribuição definida e perda de voz nos conselhos. “O patrocinador, no caso o BB, tem o poder do voto de minerva no Conselho Deliberativo, que é o órgão de decisão máxima. Somente com isso eles podem alterar inúmeras coisas”, alerta o ex-presidente da Previ.

“Já para a Cassi, o risco é de mensalidades e coparticipações maiores, questionamento da cobertura dos aposentados, que são os mais caros para o plano, e enfraquecimento do modelo de autogestão. E quem mais sofre é quem menos pode se defender, que são os idosos e pessoas com doenças crônicas”, alerta Juliana Carminato, dirigente sindical e membro da Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil.

“Defender a Previ e a Cassi é defender uma promessa feita a quem dedicou a vida ao banco”, diz Fukunaga, que completa: “O que precisa ser feito é fortalecer a Previ e a Cassi e não transferir a responsabilidade a um controlador sem compromisso público com elas. Um banco público tem compromisso com a sociedade. Um banco privado responde ao lucro. Em caso de privatização, quem vai garantir esse compromisso?”, questiona.

MOVIMENTO SINDICAL COBRA AMPLIAÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR FECHAMENTO DE AGÊNCIAS E AVANÇOS NA RENOVAÇÃO DO ACT



A Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú reuniu-se com a direção do banco, na quarta-feira (7/10), para discutir a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) Macro e a ampliação da indenização adicional aos bancários demitidos em razão do fechamento de agências. A representação dos trabalhadores também cobrou avanços em questões relacionadas ao teletrabalho, banco de horas, saúde e condições de trabalho.

Durante a reunião, o Itaú apresentou dados referentes a direitos previstos no atual ACT. Em relação ao teletrabalho, o banco informou que cerca de 50 mil empregados, o equivalente a 67% do quadro de funcionários, trabalham em regime híbrido.

Sobre o banco de horas, foram apresentados números de horas extras pagas e compensadas: aproximadamente 10 mil horas foram remuneradas e outras 23 mil compensadas. A COE solicitou que o Itaú detalhe quantas dessas horas foram realizadas aos sábados, domingos e feriados. O banco se comprometeu a apresentar as informações na próxima reunião.

Em relação às bolsas de educação, o Itaú informou que disponibiliza 5.661 bolsas para graduação, pós-graduação e segunda graduação, das quais 4.691 foram concedidas aos bancários.

Sindicato cobra ampliação da indenização por demissões

Um dos principais pontos da reunião foi a reivindicação de ampliação da indenização adicional aos trabalhadores desligados em decorrência do fechamento de agências. Segundo o próprio Itaú, 235 agências foram encerradas apenas entre janeiro e outubro de 2026.

A COE voltou a defender que o benefício seja estendido a todos os bancários da rede de agências

do Varejo e Digital, incluindo o segmento Empresas e os empregados que pedem demissão. A representação dos trabalhadores também reivindicou o aumento dos valores pagos, destacando que os lucros apresentados pelo Itaú nos últimos balanços demonstram que o banco tem condições financeiras de atender à demanda.

A reivindicação ocorre em meio ao processo de reestruturação promovido pelo Itaú, marcado pelo fechamento de agências e pela redução do quadro de funcionários. Em apenas um ano, o banco eliminou mais de 4 mil postos de trabalho, segundo os dados apresentados pela representação dos trabalhadores.

A representação sindical ressaltou que a reestruturação tem consequências diretas para a vida dos bancários e suas famílias, tornando ainda mais necessária a ampliação das medidas de proteção aos trabalhadores. O Itaú ficou de apresentar uma resposta às reivindicações na próxima reunião.

Transparência, banco de horas e saúde também estão na pauta

Na discussão sobre a renovação do ACT Macro, a COE destacou a importância de fortalecer os mecanismos de acompanhamento e fiscalização das condições de trabalho pela entidade, garantindo maior segurança e proteção aos empregados.

Entre as reivindicações estão mais transparência nos mecanismos de monitoramento do trabalho, elaboração conjunta de termos de ciência, discussão sobre as ferramentas utilizadas para medir o desempenho dos empregados, além da garantia de feedback e revisão humana das avaliações.

Outro ponto defendido pela representação dos trabalhadores é que a compensação do banco de horas seja definida de comum acordo entre empregado e empregador, sem imposição unilateral das datas pelo Itaú.

A COE também quer avançar nas negociações sobre saúde e condições de trabalho, especialmente na implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), conforme previsto na nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.

OUTUBRO ROSA: CUIDAR DA SAÚDE DAS MULHERES TAMBÉM É UMA PAUTA SINDICAL

Outubro chega trazendo uma pauta que precisa ir muito além da cor rosa. Falar sobre o câncer de mama é falar sobre prevenção, diagnóstico precoce, acesso à saúde e, principalmente, sobre as condições que as mulheres têm para cuidar da própria saúde.

No Brasil, são estimados 78.610 novos casos de câncer de mama por ano no triênio 2026 a 2028, segundo o Instituto Nacional de Câncer (INCA). Diante dessa realidade, ampliar o acesso à informação e estimular a busca por atendimento são medidas fundamentais.

Mas, para as trabalhadoras bancárias, a discussão também passa pelo ambiente de trabalho.

A categoria enfrenta diariamente cobrança por resultados, cumprimento de metas, pressão por produtividade e uma rotina que muitas vezes dificulta a conciliação entre trabalho, vida pessoal e cuidados com a saúde. Nesse cenário, consultas, exames preventivos e acompanhamento médico não podem ser tratados como questões secundárias.

"Quando falamos em saúde da mulher no setor bancário, estamos falando também de condições de trabalho. Não podemos naturalizar uma rotina em que a trabalhadora precisa escolher entre cumprir uma meta e cuidar da própria saúde. O Sindicato defende que as mulheres tenham seus direitos respeitados, tenham condições de realizar seus exames, buscar atendimento e cuidar de si sem medo de sofrer qualquer tipo de prejuízo no trabalho. Saúde não é favor, é direito", afirma o presidente do Sindicato, Eli Rogério.

O presidente também destaca que o Outubro Rosa precisa servir como ponto de partida para uma discussão permanente. "Não queremos uma campanha que lembre das mulheres apenas durante o mês de outubro. A saúde das bancárias precisa estar na agenda

sindical o ano inteiro", ressaltta Eli.

Informação também é prevenção

Conhecer o próprio corpo e observar possíveis mudanças são atitudes importantes. Entre os sinais que merecem avaliação de um profissional de saúde estão:

- Caroço na mama ou na axila;
- alterações no formato da mama;
- retração do mamilo;
- secreção pelo mamilo;
- mudanças na pele, como vermelhidão ou aparência semelhante à casca de laranja.

A presença desses sinais não significa necessariamente câncer. Porém, qualquer alteração deve ser avaliada por um profissional de saúde.

A mamografia é um dos principais exames utilizados na identificação do câncer de mama. A indicação e a frequência do exame devem considerar a idade, o histórico familiar e as características de cada mulher, sempre com orientação de profissionais de saúde.

Para as bancárias, garantir condições para o acompanhamento da própria saúde também significa discutir relações de trabalho. O Sindicato defende que as trabalhadoras tenham acesso à informação, respeito aos seus direitos e condições adequadas para cuidar da saúde.



MANTENHA-SE INFORMADO
www.bancariosprudente.org.br

FRUTO DE NEGOCIAÇÃO, DELTAS PODEM GARANTIR ATÉ 4,6% DE AUMENTO NA REMUNERAÇÃO-BASE

Os empregados da Caixa já conhecem os critérios para a Promoção por Mérito 2027, referente ao ano-base 2026. E as regras trazem avanços conquistados pela Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa durante as negociações específicas da Campanha Nacional dos Bancários 2026. Cada delta representa, em média, 2,31% de aumento no salário padrão.

Entre os principais resultados estão a retirada do Alcance.Caixa dos critérios para obtenção dos deltas, a possibilidade de conquistar até dois deltas e o pagamento da progressão do ano-base 2026 em janeiro de 2027.

O que é preciso fazer para conquistar os deltas

Pelas regras publicadas pela Caixa no RH 176 (Anexo IV), os empregados ativos em exercício na Caixa e nas subsidiárias precisam ser público-alvo da sistemática e não possuir impedimentos.

- 1º delta: concluir, até 31 de dezembro de 2026, duas ações do Bloco Estratégia Caixa e duas do Bloco Saúde em Dia.

- 2º delta: ter conquistado o primeiro e concluir mais duas ações do Bloco Estratégia Caixa e mais duas do Bloco Saúde em Dia. Para obter os dois deltas, portanto, são quatro ações de cada bloco.

- Desempate: primeiro, curso vinculado a Sustentabilidade ou Tecnologia e Inovação; depois, maior tempo de trabalho na Caixa; por último, quantidade de ações realizadas no Bloco Estratégia.

- Prazo: para o ano base 2026, as ações devem estar concluídas até 31 de dezembro de 2026.

Da proposta de 20 ações à regra atual

O resultado é significativamente diferente da proposta inicialmente apresentada pela Caixa.

Na quarta rodada de negociações específicas, em 31 de julho, o banco propôs uma sistemática que exigia dez ações para a conquista do primeiro delta e outras dez para o segundo, além de vincular a progressão ao resultado do Alcance.Caixa. A CEE rejeitou a proposta e cobrou redução das exigências, regras acessíveis e retirada do indicador.

A representação dos empregados argumentou que a quantidade de exigências prejudicaria principalmente quem trabalha nas agências, onde a falta de pessoal, o atendimento e a pressão por metas dificultam a realização de cursos durante a jornada. Também se posicionou contra atrelar uma progressão permanente na carreira a indicadores que não dependem exclusivamente do trabalhador.

Na rodada de 14 de agosto, a Caixa acatou reivindicações da CEE e voltou à mesa com mudanças. O Alcance.Caixa foi retirado e o banco confirmou o pagamento dos ciclos em janeiro de 2027. O desenho que chegou à norma para o ano-base 2026 reduziu as exigências para quatro ações no primeiro delta e outras quatro para quem buscar a segunda progressão.

Fim da trava do alcance. caixa é conquista importante

A retirada do Alcance.Caixa foi um dos pontos centrais da negociação.

A CEE vinha criticando a utilização de mecanismos de avaliação pouco transparentes e de resultados que não dependiam exclusivamente do desempenho individual. Na prática, empregados poderiam cumprir as metas estabelecidas e, ainda assim, não alcançar o indicador necessário, muitas vezes sem conseguir identificar claramente o que havia impedido o atingimento do objetivo. Com a retirada do Alcance.Caixa, deixa de existir a necessidade do cumprimento de metas.

Vincular a obtenção de metas e os critérios subjetivos à Promoção por Mérito seria especialmente prejudicial porque o delta não é uma premiação eventual, ele altera a posição do empregado na estrutura salarial.

Janeiro também significa dinheiro no bolso

Outra conquista relevante foi assegurar que a promoção seja processada em tempo para produzir efeitos desde o início do ano.

Os deltas relativos ao ano-base 2025 foram pagos somente em abril de 2026, apesar da cobrança da representação dos empregados. A CEE levou para a Campanha Nacional a reivindicação de que o pagamento fosse obrigatoriamente realizado em janeiro.

A diferença é concreta. Quando a mudança de referência ocorre em janeiro, o empregado passa o ano inteiro com a nova referência salarial, em vez de perder meses de remuneração com o processamento tardio.

Conquista da negociação coletiva

A Promoção por Mérito é resultado de uma trajetória de negociação coletiva. Antes mesmo da Campanha Nacional de 2026, a representação dos empregados já cobrava critérios definidos com antecedência, regras transparentes e pagamento no início do ano. Em março, a Contraf-CUT registrou que a antecipação da definição dos critérios havia ajudado a ampliar significativamente o número de empregados que conseguiram alcançar o segundo delta referente ao ano-base 2025.