# FOLHA BANCÁRIA

Sindicato dos Bancários de Presidente Prudente e Região - CUT- Novembro de 2026 - Nº 918

# NEGOCIAÇÃO DA CASSI AVANÇA COM PROPOSTA DE APORTE DE R$ 2,288 BILHÕES

Foi realizada na quinta-feira, 29 de outubro, em Brasília, a 11ª rodada de negociações sobre o custeio da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil (Cassi). A reunião apresentou um avanço importante na busca por uma solução para a recomposição das reservas da entidade.

Atendendo às reivindicações dos sindicatos, a direção do BB apresentou uma proposta de aporte extraordinário de R$ 2,288 bilhões, comprometendo-se a assumir 60% desse montante, o equivalente a aproximadamente R$ 1,373 bilhão. Os 40% restantes, correspondentes a R$ 915 milhões, seriam de responsabilidade dos titulares do Plano de Associados.

Na avaliação do movimento sindical, a proposta representa um passo importante para enfrentar as necessidades financeiras da Cassi e para avançar ainda mais na construção de um novo modelo de custeio, capaz de assegurar sua sustentabilidade no longo prazo e garantindo atendimento adequado aos trabalhadores.

**Consulta aos associados**

A proposta negociada ainda depende da aprovação dos associados da Cassi. A Caixa de Assistência disponibilizará um simulador para que cada associado possa consultar o valor de sua contribuição durante o período do aporte extraordinário. A consulta ao corpo social está prevista para ocorrer entre os dias 18 e 25 de novembro de 2026. Antes disso, deverá ser firmado um memorando de entendimento formalizando os critérios negociados.

Se aprovada, a contribuição extraordinária dos associados terá início em dezembro de 2026, com pagamento distribuído em 18 meses.

**Redução dos impactos**

A proposta inicial do banco previa que a parcela de responsabilidade dos associados fosse distribuída em 13 meses, a partir de dezembro de 2026. Nesse formato, a contribuição extraordinária representaria um acréscimo equivalente a 50% do valor atualmente pago por cada titular. Para amenizar o impacto dessa cobrança sobre o orçamento das famílias, as entidades representativas do funcionalismo defenderam a ampliação do prazo de pagamento para 18 meses, e o banco acabou concordando.

Com a alteração, o acréscimo mensal cai de 50% para 32% da contribuição atual, reduzindo o impacto imediato sobre o orçamento dos associados.

**Busca de solução definitiva**

Os representantes dos trabalhadores ressaltaram que “a recomposição das reservas é uma medida necessária e urgente, mas não pode ser confundida com uma solução definitiva para os desafios financeiros da Cassi”.

Para os sindicalistas, a sustentabilidade da Cassi exige mais do que medidas extraordinárias: é indispensável avançar na construção de um modelo de custeio equilibrado, duradouro e capaz de acompanhar a evolução das despesas assistenciais, preservando a qualidade do atendimento e a capacidade contributiva dos associados.

Nesse sentido, ficou estabelecido que, caso a proposta de aporte seja aprovada, será instalada, no início de dezembro, uma comissão encarregada de discutir os critérios e princípios de um novo estatuto. A previsão é que os trabalhos sejam concluídos até o final do primeiro semestre de 2027, quando esta proposta deverá ser submetida à deliberação dos associados.

**ITAÚ UNIBANCO**

# MOVIMENTO SINDICAL COBRA AVANÇOS EM TELETRABALHO, MONITORAMENTO DIGITAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA RENOVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

A renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Itaú foi tema de duas negociações realizadas na **terça-feira (27)**, na sede da Contraf-CUT, e na **quarta-feira (28)**, na sede do banco. A pauta reuniu reivindicações sobre teletrabalho, ponto eletrônico, banco de horas, quitação do registro de ponto, auxílio-educação e condições de trabalho, além de questões relacionadas ao monitoramento digital, à saúde dos trabalhadores e à transição das certificações profissionais da Anbima.

Para a coordenadora da Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Itaú, Valeska Pincovai, a renovação do acordo deve assegurar direitos, ampliar a transparência nas relações de trabalho. "As negociações precisam garantir que os avanços tecnológicos não se transformem em instrumentos de vigilância permanente e pressão sobre os trabalhadores. O banco tem a obrigação de dar transparência às ferramentas que utiliza, respeitar a jornada contratada e assegurar o direito à desconexão", pontua.

**Ponto eletrônico e direito à desconexão**

A COE Itaú destacou a importância da manutenção do ponto eletrônico como instrumento de registro da jornada de trabalho. O mecanismo é fundamental para assegurar que as horas efetivamente trabalhadas sejam registradas e remuneradas, além de contribuir para o respeito aos limites da jornada e ao direito à desconexão.

A renovação do acordo também contempla a cláusula de quitação do registro de ponto, que será mantida integralmente. A orientação do movimento sindical é que os trabalhadores acompanhem os registros e, caso identifiquem qualquer divergência, procurem o sindicato para receber orientação.

**Teletrabalho: COE cobra reajuste e manutenção da ajuda de custo**

Na discussão sobre o teletrabalho, a COE reivindicou a manutenção da ajuda de custo, cujo valor atual é de R$ 1.381,68 por ano, equivalente a R$ 115,14 mensais. O benefício é superior ao previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

O banco propôs reajustar o valor pela inflação. A representação dos trabalhadores considerou a proposta insuficiente e reivindicou a aplicação do mesmo índice de reajuste da categoria bancária, de 4,6%, correspondente à inflação acrescida de 0,6%.

Outro ponto central é a manutenção do benefício a partir de 2028, quando os trabalhadores do Itaú passarão a cumprir mais um dia presencial por semana. Pelas regras da CCT, quem trabalhar remotamente menos de três dias por semana pode perder o direito à ajuda de custo. A COE defende que o acordo específico do banco preserve o benefício mesmo com a mudança na frequência do trabalho presencial.

**Monitoramento digital: exigência de transparência e limites**

Um dos principais temas da negociação foi o monitoramento das atividades dos funcionários por meio de ferramentas digitais. A COE cobrou transparência sobre os recursos utilizados pelo banco.

A COE também solicitou informações sobre softwares instalados nos notebooks, como XOne e ThousandEyes, e sobre eventuais recursos de monitoramento ativo, incluindo geolocalização, comportamento de uso das máquinas, acesso a sites, utilização de programas, e-mails, chats, câmeras e microfones.

Outro ponto levantado foi a existência de ferramentas capazes de registrar o uso do teclado e do mouse, identificar períodos de atividade ou ausência e mapear quais programas permanecem abertos e por quanto tempo são utilizados. A representação dos trabalhadores quer esclarecimentos sobre a efetiva utilização desses recursos.

A COE também cobrou transparência quanto à exigência de disponibilidade no Teams e à obrigatoriedade de utilização de determinados canais e ferramentas digitais. A preocupação inclui o monitoramento das agências digitais, cujas condições de trabalho também *(continua na página seguinte)*

**siga o sindicato no instagran - @sindbancariosprudenteregiao**

**ITAÚ UNIBANCO**

# MOVIMENTO SINDICAL COBRA AVANÇOS EM TELETRABALHO, MONITORAMENTO DIGITAL E CONDIÇÕES DE TRABALHO NA RENOVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

precisam ser consideradas nas negociações.

**Banco de horas: domingo passa a ter compensação em dobro**

Na negociação sobre o banco de horas, foi discutida a compensação do trabalho realizado aos sábados, domingos e feriados. A regra anterior previa multiplicador de 1,5 para sábados e domingos e de duas vezes para feriados.

A COE reivindicou que as horas trabalhadas aos domingos também sejam compensadas em dobro, equiparando-se ao tratamento já previsto para os feriados. Na negociação, ficou estabelecida a mudança para o multiplicador de duas vezes aos domingos.

**Auxílio-educação: reivindicação de mais bolsas e reajuste**

A ampliação do auxílio-educação também esteve na pauta. A COE reivindicou o aumento do número de bolsas, atualmente fixado em 5.661. O banco ficou de avaliar a proposta e apresentar uma resposta.

O benefício contempla cursos de graduação e pós-graduação. Em relação aos valores, o Itaú ofereceu reajuste de 3,98%, correspondente ao INPC do período. A representação dos trabalhadores reivindicou a aplicação do índice de 4,60%, utilizado como referência para o reajuste da categoria bancária.

**Retorno de afastamentos: proteção contra prejuízos nas metas**

A COE também cobrou a ampliação das medidas de acolhimento aos trabalhadores que retornam de afastamentos. Atualmente, nas agências físicas e digitais, há uma redução temporária das metas individuais: 100% de desconto no primeiro mês, 75% no segundo e 50% no terceiro.

A reivindicação é estender essa proteção aos funcionários que atuam nos departamentos administrativos, para evitar que o retorno ao trabalho seja acompanhado de pressão excessiva ou prejuízos decorrentes das metas.

O banco negou a ampliação, argumentando que o modelo de metas das agências é diferente daquele aplicado às áreas administrativas. A COE insistiu, porém, que o acordo deve assegurar que o trabalhador não seja prejudicado pelas metas após o retorno de um afastamento e isso estará no acordo.

Como encaminhamento, o Itaú se comprometeu a agendar uma reunião com a área de Recursos Humanos para explicar à representação sindical como funciona atualmente o processo de retomada das atividades e de definição de metas para os funcionários administrativos.

**Riscos psicossociais: banco apresentará resultados de pesquisa**

A saúde dos trabalhadores e a prevenção de adoecimentos também foram debatidas. A COE reivindicou a inclusão, no acordo, de uma pesquisa realizada conjuntamente com os funcionários para identificar riscos psicossociais e subsidiar a elaboração de um programa de gerenciamento de riscos.

Embora o tema já esteja previsto na CCT, a proposta busca garantir a participação dos trabalhadores e a construção conjunta de um diagnóstico sobre as condições de trabalho, contribuindo para a definição de medidas preventivas. O banco não aceitou a inclusão da cláusula.

O Itaú informou que já realiza uma pesquisa denominada HSE-IT, baseada em metodologia de avaliação de riscos psicossociais no ambiente profissional, e que pretende aplicá-la no início de 2027. Segundo o banco, os resultados serão apresentados à COE assim que estiverem disponíveis.

**Indenização por fechamento de agências**

A COE voltou a reivindicar a ampliação da indenização destinada aos trabalhadores atingidos pelo fechamento de agências. Não houve avanço nessa discussão durante as negociações. Por enquanto, permanece garantida a indenização prevista na Convenção Coletiva de Trabalho.

**Negociação continua**

A COE Itaú aguarda que o banco marque uma nova data de negociação para apresentar o retorno às reivindicações feitas pelo movimento sindical

EMPREGO

# BRASIL BATE RECORDE DE PESSOAS TRABALHANDO DESDE 2012

O Brasil registrou 103,6 milhões de pessoas com trabalho, em setembro de 2026 - maior nível de população ocupada desde 2012 -, com recordes também nos níveis de empregadores (4,5 milhões) e de empregados no setor público (13,2 milhões). A informação é da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua, divulgada nesta sexta-feira (30) pelo Instituto Nacional de Geografia e Estatística (IBGE).

**Detalhes da pesquisa e outros recordes**

A Pnad Contínua registrou ainda 4,5 milhões de empregadores em setembro, número que representa crescimento de 4,3% em relação ao trimestre anterior (mais 184 mil pessoas) e de 6,4% em relação ao mesmo período de 2025 (mais 272 mil empregadores).

Outro recorde foi o número de trabalhadores no setor público (13,2 milhões), que cresceu 2,5% (317 mil pessoas a mais) em relação ao ano passado, com estabilidade em relação ao trimestre imediatamente anterior.

O número de pessoas com carteira assinada no setor privado (39,4 milhões) se manteve estável em relação ao trimestre e ao ano anteriores, assim como o total de empregados sem carteira assinada no setor privado (13,7 milhões).

Já o rendimento real habitual registrado no terceiro trimestre de 2026 foi de R$ 3.790 - valor estável em comparação ao que foi apurado no segundo trimestre do ano, mas 3,6% maior ao registrado no terceiro trimestre de 2025 (mais R$ 131).

A massa de rendimentos (o montante de todos os trabalhadores) também foi a maior já registrada desde 2012: R$ 387,5 bilhões, representando alta de 1,5% no trimestre (R$ 5,6 bilhões) e de 4,7% no ano (mais R$ 17,5 bilhões).

**Impactos dos juros altos e do pleito eleitoral**

Em entrevista à Agência de Notícias IBGE, o analista da pesquisa, William Kratochwill avaliou que a estabilidade do número de empregos com carteira assinada, assim como do contingente sem carteira assinada no setor privado, "podem indicar que o mercado de trabalho aguardava as possíveis mudanças no pleito eleitoral. Logo, seu rumo será mais bem percebido nas próximas divulgações", arrematou.

O economista e técnico do Dieese, Gustavo Cavarzan, por sua vez, observa que “se não fossem os juros altos, os movimentos do mercado de trabalho em termos de geração de emprego e renda poderiam ter desempenho superior, na medida em que a taxa Selic elevada representa um freio para a dinâmica econômica do país”.

Desde 2023, o Banco Central mantém a taxa básica de juros (Selic) acima de dois dígitos. Atualmente, o índice está em 13,75% ao ano, mas chegou a 15%, patamar que foi mantido de julho de 2025 até abril de 2026, quando a autarquia começou a reduzir o índice lentamente. Ainda assim, o Brasil segue na liderança do ranking dos países com as maiores taxas de juros reais do mundo.

"A queda do desemprego e o aumento da renda são contrapontos positivos aos juros altos, que consomem boa parte da renda do trabalhador e das empresas, causando impactos negativos à economia. Portanto, a Selic em níveis tão elevados e por tanto tempo é responsável também por frear o desempenho positivo do mercado de trabalho", pontua Carvarzan.

**Queda na informalidade e de desalentados**

O levantamento do IBGE apontou para uma taxa de informalidade de 37,5% (38,8 milhões de trabalhadores informais) no trimestre encerrado em setembro, contra 37,4% (ou 38,6 milhões) em relação ao trimestre anterior, 37,8% (38,7 milhões) em relação ao mesmo período de 2025.

A população desalentada (pessoas que desejam trabalhar, mas que desistiram de procurar emprego ativamente, seja por falta de oportunidade, idade, falta de experiência ou qualificação), no trimestre encerrado em setembro de 2026, ficou em 2,5 milhões - aumento de 7,5% em relação ao trimestre anterior (mais 171 mil pessoas), porém queda de 6,8% (178 mil pessoas a menos) em relação ao mesmo trimestre de 2025.