

REVISTA



BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Fevereiro de 2026
Ano 3 | Nº 4

JURIDICA

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETECUT
Centro Norte

ESPECIAL
BANCO DO BRASIL



Jornada de 6 horas no Banco do Brasil:
a luta judicial do Sindicato nas ações coletivas de 7ª e 8ª horas

DIRETORIA

Presidente

Eduardo Araújo de Souza (BB)

Secretaria Geral

Raimundo Dantas de Lima (Bradesco)

Secretaria de Finanças

Antônio Abdan Teixeira Silva (Caixa)

Secretaria de Administração

Samantha Nascimento Sousa da Silva (BRB)

Secretaria de Imprensa

Ronaldo Lustosa da Rocha (BRB)

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Fátima Suzana Marsaro (BB)

Secretaria de Aposentados

José Wilson da Silva (BB)

Secretaria de Política Sindical

Paulo Vinicius Santos da Silva (BB)

Secretaria de Juventude

Lucas Barbosa Cusinato Rodrigues (BB)

Secretaria de Organização do Ramo Financeiro

Ivan Amarante de Albuquerque (BRB)

Secretaria Social e Cultural

Sandro Silva Oliveira (Itaú)

Secretaria de Relações com a Comunidade

Robson Costa Neri (BRB)

Secretaria de Comunicação e Divulgação

Vicente de Paula Mota Frazão (Bradesco)

Secretaria de Assuntos Parlamentares

Humberto de Almeida Maciel (BB)

Secretaria de Estudos Socioeconômicos

Daniel de Oliveira (BRB)

Secretaria de Combate ao Racismo e à Discriminação

Edson Ivo Moreira Martins (BRB)

Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho

Vanessa Sobreira Pereira (Caixa)

Secretaria de Mulheres

Maria José Furtado (BB)

Secretaria de Formação Sindical

Wandeir Souza Severo (Caixa)

Alexandre Augusto da Costa Assis (BRB)

Cristiano Alencar Severo (BRB)

Elaine Dias Costa (BB)

Elizabeth Cristina Bargas Carvalho (Caixa)

Fernando Monteiro Vargues (BB)

Gleide Alves de Oliveira (BB)

Guilherme Gonçalves Simões (Caixa)

Juliana Franco Silveira (BRB)

Júlio Cesar Soares Vivian (BB)

Michelle Araújo Rodrigues (Caixa)

Mirtes Fidelis de Santana (BB)

Rafael Guimarães Campos de Lima (BB)

Raissa Fraga Alves (Bradesco)

Raquel Santos Lima (BRB)

Rhafaél Ribeiro Torres (Caixa)

Ricardo de Sousa Machado (BB)

Rogério da Silva (Santander)

Sérgio Nascimento Viana (BB)

Thiago Marcos de Moura Borges (Caixa)

Yuri Gontijo Araujo Mundim (Caixa)

REVISTA JURÍDICA

Ano 3 | Nº 4 | Fevereiro de 2026

EXPEDIENTE

Presidente

Eduardo Araújo

presidencia@bancariosdf.com.br

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Fátima Suzana Marsaro (BB)

Redação

Eduardo Araújo

Fátima Suzana Marsaro

Henrique da Silva Carneiro

Janaina Barcelos

José Eymard Loguercio

Maximiliano Nagl Garcez

Rodrigo Britto

Edição

Renato Alves

Fotografia

Ana Bering

Diagramação

Nathalia Valladares

Sede: SHCS EQ 314/315 Bloco A – Asa Sul- Brasília (DF) – CEP 70383-400

Telefones: (61) 3262-9000 | (61) 3262-9090

Endereço eletrônico: www.bancariosdf.com.br

e-mail: redacao@bancariosdf.com.br

Tiragem: 5 mil exemplares | **Distribuição gratuita**

CONSELHO FISCAL

EFETIVOS

Adamour Holanda Lobo (BB)

Aemerson Januário da Silva (BB)

Conceição de Maria Costa (Itaú)

SUPLENTE

Alexandre Augusto da Costa Assis (BRB)

Dagma Ferreira de Souza (Safra)



Filiado à



Acompanhe
nossas atividades
através das **MÍDIAS
SOCIAIS**



Escaneie o QR code



Bancários do Banco do Brasil de todo o país realizam em outubro de 2025 Dia Nacional de Luta contra a gestão temerária da atual diretoria



FOTOS ANA BERING

Sindicato promove, em agosto do ano passado, grande ato em frente à sede do banco em defesa do BB público, dos seus funcionários e da soberania nacional, numa resposta à onda de fake news e ataques coordenados contra a instituição



SUMÁRIO

Página

6

Eduardo Araújo

*A atuação jurídica do Sindicato
na defesa dos direitos trabalhistas*

Página

7

Rodrigo Britto

Fórmula do sucesso

Página

8

Fátima Suzana Marsaro

Henrique da Silva Carneiro

*O direito à desconexão digital e os desafios do trabalho
bancário na era da hiperconectividade*

Página

12

Janaina Barcelos

*Aposentadoria por Tempo de
Contribuição da Pessoa com Deficiência:
Entenda a Lei Complementar nº 142/2013*

Página

14

Maximiliano Nagl Garcez

*Quando o banco é uma ilha autoritária:
cidadania laboral como resistência*

Página

19

Ações coletivas

7ª e 8ª horas

Página

30

José Eymard Loguercio

*Do sistema bancário ao ramo financeiro:
ameaças e ferramentas para ampliar a
proteção trabalhista com isonomia dentro de
um mesmo sistema de concorrência*

A atuação jurídica do **Sindicato** na defesa dos **direitos trabalhistas**

Os sindicatos são reconhecidos pela Constituição Federal, que garante a liberdade e a autonomia sindical. Eles são fundamentais para negociar salários justos, melhorar as condições de vida e de trabalho, ampliar os direitos previstos na legislação e celebrar acordos e convenções.

O sindicato deve acolher e prestar assistência jurídica, orientando os trabalhadores sobre seus direitos. E, mesmo considerando os problemas do Poder Judiciário, promover ações judiciais para defender o trabalhador e a trabalhadora.

Num cenário de pós-reforma trabalhista, que desregulou o mercado de trabalho e buscou enfraquecer a representação sindical com a flexibilização da terceirização, da pejotização e do trabalho autônomo, fragmentando o conceito de categorias, a atuação jurídica continua essencial.

A atuação sindical na área jurídica é uma obrigação das entidades representativas, pois a defesa dos direitos conquistados via Legislativo ou por assinatura de convenções e/ou acordos coletivos deve ser conduzida prioritariamente na luta e, assessorialmente, com estratégia jurídica.

Nos encaminhamentos jurídicos, buscamos sempre envolver o Ministério Público, tribunais de contas e órgãos públicos para reverter os abusos e violações praticados por gestões públicas e privadas.

Por meio de ações coletivas ou individuais, combatemos os desmandos dos administradores de plantão, depois de esgotadas as vias negociais e as apurações das denúncias nos canais disponíveis, sejam ouvidorias, sejam corregedorias, para apuração das irregularidades e combate aos desvios.

Eduardo Araújo

Bancário do Banco do Brasil e presidente do Sindicato dos Bancários de Brasília



Fórmula de Sucesso

A defesa dos direitos trabalhistas do funcionalismo do Banco do Brasil precisa ser realizada com muita responsabilidade e estratégias eficientes que casem a expertise adquirida com a atuação sindical, principalmente nos locais de trabalho, e o conhecimento jurídico de assessorias qualificadas, resultando em peças judiciais vitoriosas.

Nossas ações prescricionais, individuais, plúrimas e coletivas, construídas com essa fórmula de sucesso, que une a experiência prática ao conhecimento técnico, garantiram direitos históricos, como a jornada legal de 6 horas e várias reparações indenizatórias devido às ilicitudes cometidas por gestões que passaram pelo BB e deixaram um enorme passivo trabalhista para a empresa.

As equivocadas medidas implementadas pelo Conselho Diretor do Banco do Brasil, como o Performa e as reestruturações das Unidades Estratégicas e da Ditec, que atacam os direitos do corpo funcional, apresentam novos desafios e formulações jurídicas que foram transformadas em ações judiciais. Essas ações aumentarão, ainda mais, o elevado passivo trabalhista e resultarão, daqui a alguns anos, em recursos financeiros que irão diretamente para o bolso das funcionárias e dos funcionários do BB.

O legado de lutas e conquistas dos trabalhadores do ramo financeiro foi construído com muita responsabilidade e compromisso com cada bancária e bancário, em mesas de negociação, greves, no parlamento e nos tribunais, com estratégias e fórmulas de sucesso como a da Secretaria Jurídica do nosso Sindicato dos Bancários de Brasília.



O legado de lutas e conquistas dos trabalhadores do ramo financeiro foi construído com muita responsabilidade

Rodrigo Britto

Bancário do Banco do Brasil, presidente da Fetec-CUT/CN, ex-presidente da CUT-DF e do Sindicato dos Bancários de Brasília



O direito à **desconexão digital** e os **desafios do trabalho** bancário na era da **hiperconectividade**

Fátima Suzana Marsaro

Secretária de Assuntos Jurídicos do
Sindicato dos Bancários de Brasília

Henrique da Silva Carneiro

Advogado



A digitalização no mundo do trabalho provocou uma mudança estrutural na forma como as relações laborais se organizam e se desenvolvem. A presença intensa da tecnologia no cotidiano profissional tem pressionado, significativamente, as fronteiras entre o tempo de descanso e aquele reservado para o trabalho.

No setor bancário, esse contexto se revela de forma ainda mais sensível, marcado por metas cada vez mais agressivas, expansão do atendimento digital e pela utilização permanente de aplicativos corporativos e canais de comunicação instantânea, que mantêm os trabalhadores conectados mesmo fora da jornada formal.

Nesse contexto, um tema passou a ocupar lugar central no debate jurídico e sindical: o direito à desconexão digital. Trata-se do direito assegurado aos trabalhadores e trabalhadoras subordinados de não serem instados a trabalhar, acionados ou cobrados (especialmente por meios digitais ou eletrônicos) fora de sua jornada de trabalho, salvo em situações excepcionais de força maior devidamente justificadas.

A desconexão digital traduz-se na prerrogativa de não responder, se ausentar das comunicações laborais fora do horário de trabalho, sob a garantia de que essa postura não acarretará sanções diretas ou indiretas. Por sua natureza, é um direito de caráter universal, aplicável a todas as



FREPIK

categorias profissionais e dotado de irrenunciabilidade, justamente para assegurar que os trabalhadores possam efetivamente se desligar do trabalho.

Apesar do crescente reconhecimento do direito à desconexão no plano teórico e normativo, a realidade concreta ainda revela lacunas. A ausência de uma regulamentação específica mais detalhada, aliada à inexistência de um regime claro de sanções aplicáveis às empresas que violam esse direito, acaba por expor diversos trabalhadores a práticas abusivas no cotidiano laboral.

As cobranças fora do horário de trabalho, as metas impostas por canais digitais e a expectativa de disponibilidade contínua criam um ambiente propício ao assédio organizacional e, assim, demonstram a hiperconectividade permanente.

Esse cenário contribui diretamente para o adoecimento psíquico dos trabalhadores e trabalhadoras, razões pelas quais casos de fadiga crônica, transtornos do sono, ansiedade, depressão e síndrome de burnout tornaram-se cada vez mais frequentes, evidenciando que a tecnologia tem sido utilizada sem restrições no ambiente corporativo.

No setor bancário, em que o uso intensivo de tecnologias digitais é estrutural e permanente, a falta de limites claros acaba por naturalizar práticas que ampliam a jornada de forma silenciosa. É justamente por isso que o debate sobre o direito à

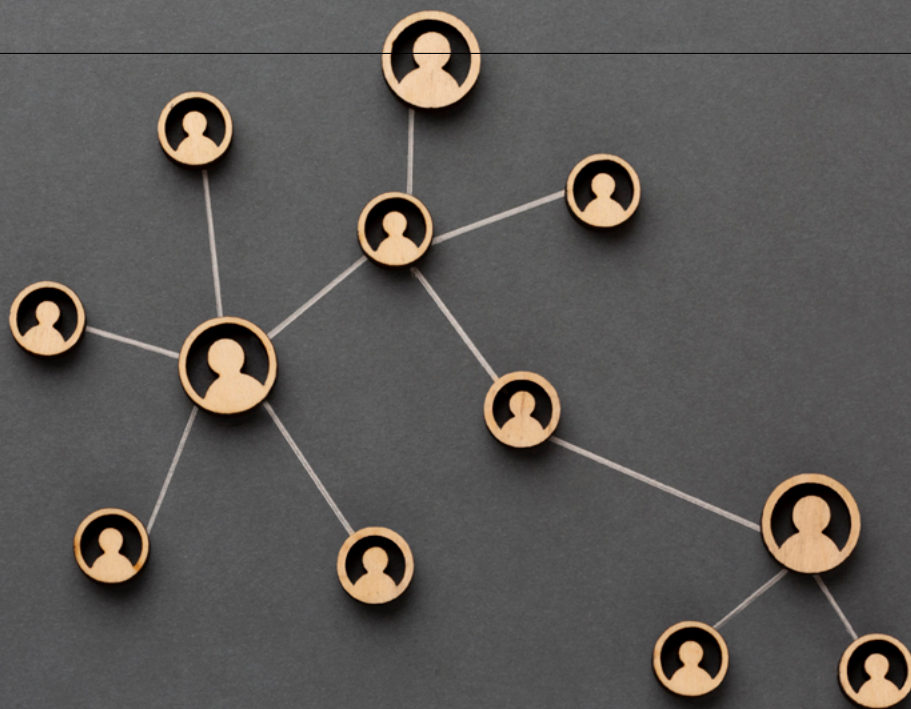
desconexão digital se torna ainda mais urgente e necessário.

Diante desse cenário, parece inevitável uma reflexão crítica, sobretudo sobre os balizamentos do uso da tecnologia pelo empregador, o papel estratégico da negociação coletiva como espaço de contenção desses excessos e os desafios que se colocam ao ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no que se refere à proteção de categorias altamente digitalizadas, como a bancária.

A adoção de recursos tecnológicos, em si, não pode ser apontada como a origem do problema. O ponto da questão está no modo como o trabalho passa a ser organizado a partir dela. O que se percebe, crescentemente, é a consolidação de uma lógica de disponibilidade permanente, em que o trabalhador segue acessível mesmo fora de sua jornada, seja por mensagens instantâneas (WhatsApp), e-mails ou aplicativos corporativos.

No contexto atual, o simples controle ou registro formal do horário de trabalho, como tradicionalmente praticado, mostra-se claramente insuficiente para revelar a efetiva extensão do tempo dedicado às atividades laborais. A dinâmica do trabalho mediado por tecnologias diminui as fronteiras entre o tempo profissional e o tempo privado, tornando invisíveis diversas formas de prolongamento da prestação de serviços.

“
No setor
bancário,
a falta de
limites claros
acaba por
naturalizar
práticas que
ampliam
a jornada
de forma
silenciosa



FREEPIK



A Justiça do Trabalho já reconheceu direito a indenização quando há uma exigência de disponibilidade permanente

Nessa conjuntura, resta clara a importância de mecanismos complementares, como políticas ativas e efetivas de desconexão, capazes de assegurar que o trabalhador possa, de fato, se afastar das demandas laborais fora de sua jornada contratual.

Surgem, então, algumas questões que não podem ser ignoradas: de que forma é possível lidar com a hiperconectividade no ambiente de trabalho? Mais do que isso, é viável reverter essa lógica de disponibilidade permanente e construir rotinas laborais compatíveis com um ambiente de trabalho saudável?

Diante do problema da hiperconectividade, há basicamente dois caminhos possíveis.

O judicial, acionado quando a exigência de disponibilidade permanente ultrapassa os limites da dignidade do trabalhador, resultando em jornadas ocultas, sobreaviso informal e adoecimento, o que leva à busca por horas extras e indenizações por danos morais. O segundo, e mais eficaz, é a negociação coletiva, vez que é por meio da atuação sindical que se torna possível estabelecer regras claras, prevenir abusos, limitar o uso de tecnologias e proteger os trabalhadores de forma coletiva, sem transferir ao indivíduo o peso de enfrentar sozinho o empregador.

Embora o tema esteja cada vez mais presente no dia a dia do trabalhador, o direito à desconexão no Brasil ainda não é expressamente previsto em lei. Essa garantia vem sendo construída a partir de princípios constitucionais, que asseguram o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana, conforme artigo 1º, inciso III, 6º, caput, e 7º, inciso XIII da CF/88, assim como o repouso, nos artigos 66 e 67 da CLT.

A Justiça do Trabalho já reconheceu, em casos concretos, direito a indenização quando há uma exigência de disponibilidade permanente, especialmente por meio de aplicativos de mensagens. Contudo, ainda assim, a ausência de uma lei específica fragiliza a proteção dos empregados frente às novas formas de controle digital.

Ao buscar experiências internacionais, através da participação na Pós-Graduação em Direitos Digitais no Mundo do Trabalho como Direitos Fundamentais (Toledo-ES, 2026), observamos que o direito espanhol oferece um interessante parâmetro comparativo. A legislação da Espanha reconhece, expressamente, o direito à desconexão digital. A Lei Orgânica nº 3/2018, em seu art. 88, assegura aos trabalhadores o direito de não permanecer conectados fora da jornada. Essa garantia também foi incorporada ao Estatuto dos Trabalhadores, por meio do art. 20-bis, que protege

a intimidade dos empregados frente ao uso de tecnologias.

Apesar de mais avançado que o modelo brasileiro, o sistema espanhol também apresenta fragilidades, principalmente pela ausência de sanções/punições consideradas efetivas, o que demonstra que o simples reconhecimento legal não é suficiente sem mecanismos reais de controle.

Observa-se que a prerrogativa da desconexão, em todo o mundo, ainda se encontra em processo de consolidação, o que, no Brasil, não implica ausência de proteção jurídica, pois incumbe ao empregador, desde já, assegurar ao empregado um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas de prevenção aos riscos à saúde física e mental.

Ainda assim, a negociação coletiva assume papel estratégico para tornar efetivo o direito à desconexão digital, especialmente em categorias como a bancária. É por meio dos acordos e convenções coletivas que se podem estabelecer limites concretos ao uso da tecnologia, regras sobre controle da jornada, horários de desconexão, cobranças fora do expediente, vedação de qualquer forma de punição ou prejuízo profissional pela não disponibilidade, entre outros.

É também através do sindicato que se constroem políticas de saúde laboral e

ações preventivas contra o adoecimento psíquico, negociando com a CIPA. Portanto, sem negociação coletiva, a desconexão tende a ser apenas teórica; mas, com ela, transforma-se em proteção real à saúde, à dignidade e à vida privada dos trabalhadores.

Não podemos esquecer que viver é conviver, é manter vínculos e buscar equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar. Uma trajetória laboral saudável se constrói justamente nesse ponto, em que o trabalho cumpre sua função sem ocupar todas as dimensões da existência.

Com tudo isso em mente, é fundamental que todo(a) bancário(a) esteja atento(a) aos sinais de hiperconectividade e aos impactos que essa dinâmica pode causar à sua saúde. Caso perceba algum indício de cobrança além da jornada contratual, é essencial buscar orientação jurídica, para que a situação seja analisada e as medidas necessárias possam ser adotadas.

O Sindicato dos Bancários de Brasília está preparado para acolher, ouvir e atuar na defesa de seus direitos. Cada pessoa importa. Conhecer a realidade concreta da rotina de trabalho fortalece a atuação coletiva e amplia a capacidade do sindicato de proteger, de forma efetiva, toda a categoria bancária.



É por meio dos
acordos e convenções
coletivas que se
podem estabelecer
limites concretos ao
uso da tecnologia

Aposentadoria por Tempo de Contribuição da Pessoa com Deficiência: Entenda a Lei Complementar nº 142/2013

A legislação previdenciária brasileira prevê regras especiais de aposentadoria para a pessoa com deficiência, reconhecendo que essa condição impõe barreiras adicionais ao longo da vida laboral.

Para efeitos da Lei Complementar 142 de 2013, considera-se pessoa com deficiência aquela que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, avaliados por perícia biopsicossocial.

A aposentadoria por tempo de contribuição da pessoa com deficiência, por seu turno, é o benefício concedido com tempo reduzido de contribuição, conforme o grau da deficiência detectado, sem alteração pela Reforma da Previdência, sendo uma das vantagens a não incidência do fator previdenciário.

O benefício será deferido ao segurado segundo os seguintes parâmetros e requisitos:

- Homens: 25, 29 ou 33 anos
(grave, moderada ou leve, respectivamente)
- Mulheres: 20, 24 ou 28 anos
(grave, moderada ou leve)
- Carência: 180 contribuições.

Para ter direito à aposentadoria com tempo reduzido, não é necessário que o segurado tenha trabalhado todo o período contributivo com deficiência, sendo possível converter períodos trabalhados sem deficiência ou com grau diverso, conforme art. 70-E do Decreto 3.048/99.

Essa regra é fundamental, pois reconhece que a deficiência pode ser adquirida ou agravada ao longo da vida laboral.

A perícia de avaliação do grau de deficiência deve ser solicitada pelo aplicativo do INSS, ocasião em que o segurado será

Janaina Barcelos

Assessora jurídica de Saúde
do Trabalhador do Sindicato,
sócia da Boch Advogados



avaliado quanto à deficiência propriamente dita (perícia médica), bem como quanto à avaliação social, que analisará as barreiras enfrentadas pelo trabalhador ao longo de sua vida produtiva em razão da deficiência.

O segurado deve requerer a perícia biopsicossocial pelo aplicativo “Meu INSS”, apresentando laudos e documentos médicos que comprovem a deficiência, sendo interessante buscar o documento médico mais antigo que dispuser, como, por exemplo, o laudo da audiometria que comprova a perda auditiva, junto ao respectivo histórico.

Importante destacar certas situações frequentes na perícia do INSS, que costuma subestimar o grau de deficiência, e até mesmo classificar como não deficiente, desconSIDERANDO provas médicas relevantes.

Além disso, é muito frequente a negativa da autarquia previdenciária, sob os seguintes fundamentos:

- negativa de existência da deficiência em período anterior à aposentadoria;
- discordância quanto ao grau da deficiência;
- recusa na conversão do tempo de contribuição.

Por esse motivo, a atuação jurídica especializada é fundamental para assegurar os direitos do segurado, e apenas com o processo judicial é que tais ilegalidades podem ser corrigidas.

Importante saber que o direito não se restringe a quem ainda vai se aposentar: segurados já aposentados podem ter direito à revisão do benefício, desde que comprovem que já eram pessoas com deficiência antes da concessão da aposentadoria; para tanto, é possível ajuizar ação revisional, em que será possível:

- reconhecimento da condição de pessoa com deficiência à época da concessão;
- readequação do tempo de contribuição mediante conversão;
- recálculo da renda mensal inicial;
- pagamento das diferenças retroativas, respeitada a prescrição quinquenal.

Diante da complexidade da matéria — especialmente quanto à perícia biopsicossocial, à conversão de tempo e às revisões —, a orientação de um advogado previdenciário especializado é fundamental para assegurar a efetividade desse benefício.



Para ter direito à aposentadoria com tempo reduzido, não é necessário que o segurado tenha trabalhado todo o período contributivo com deficiência



Quando o **banco** é uma **ilha autoritária**: cidadania laboral como resistência

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, da qual o Brasil é signatário, realizará sessões em Brasília, de 16 a 20 de março, sendo uma das audiências para debater “A democracia é um direito humano?”, com participação de instituições habilitadas, incluindo a ILAW Network (Associação Internacional de Advogados e Advogadas Defensores de Trabalhadores), da qual tenho a honra de ser integrante da diretoria.

A ILAW submeteu um documento (disponível em bit.ly/4rEbvxc) no qual defende que “sem democratizar o local de trabalho, uma democracia sólida nunca poderá se enraizar plenamente na sociedade como um todo”, pleiteando que a democratização do mundo do trabalho é essencial para uma democracia de verdade.

Confesso estar emocionado de poder participar de tal debate em breve. Em meus 32 anos como advogado de entidades sindicais e de trabalhadores e trabalhadoras, tem sido central em minha atuação profissional, política e acadêmica a tentativa de expandir, de modo concreto, a aplicação do Direito do Trabalho para abranger direitos humanos de modo amplo, e especialmente para lutar pela democratização das relações de trabalho no Brasil, que lamentavelmente continuam essencialmente autoritárias.

Minha dissertação de mestrado na UFPR (bit.ly/4bFnA0z), ainda no longínquo ano de 2001, foi exatamente sobre o tema, com o título “A Vida Privada e a Relação de Emprego”. Posteriormente, aprofundi-me no tema no período em que

estive na Faculdade de Direito de Harvard como Pesquisador Visitante e Bolsista Fulbright, tendo como resultado publicação exatamente sobre “A luta por democracia dentro da empresa” (bit.ly/4tvUqYm).

Lamentavelmente, sinto tristeza de ver como a classe trabalhadora brasileira — inclusive nos bancos — continua, de modo geral, sendo tratada como cidadã de segunda classe por seus empregadores.

No dia a dia dos plantões que a Advocacia Garcez tem a honra de realizar, atendendo bancárias e bancários representados pelo combativo Sindicato dos Bancários de Brasília, vemos reiteradamente como os bancos, com frequência, praticam graves violações aos direitos humanos, violando a dignidade das bancárias e dos bancários de modo insensível e, muitas vezes, cruel.

Maximiliano Nagl Garcez

Advogado do Sindicato, mestre em Direitos Sociais pela UFPR e diretor da ILAW Network



O cotidiano bancário mostra como a empresa moderna pode se tornar sofisticadamente autoritária de maneiras tragicamente criativas

ARQUIVO PESSOAL



Sindicato realiza, em outubro de 2025, ato em frente ao Sede III contra a decisão da diretoria do banco de aumentar a jornada de trabalho de parte dos funcionários

ANA BERING

Isso tem exigido de nossa equipe de advogadas e advogados a sensibilidade necessária para ouvir atentamente, de coração aberto e sem preconceitos, os relatos da categoria, muitas vezes sobre situações desconfortáveis ou até mesmo dramáticas. Mas realizar um atendimento humanizado nem sempre é suficiente: muitas vezes, o próprio bancário ou a própria bancária não tem a devida dimensão de que seus direitos humanos foram violados, seja pela naturalização da opressão pelos bancos, seja pelo uso de novos e sofisticados modos de desrespeito à dignidade humana (metas excessivas, ameaças de descomissionamento, uso de algoritmos, discriminações feitas de modos sutis, dentre dezenas de outros métodos).

As bancárias e os bancários, que são cidadãos livres, muitas vezes carecem de liberdade e de dignidade no local onde passam grande parte de seu tempo. Existe uma profunda contradição entre a liberdade de mercado que os bancos exigem e a rígida hierarquia que impõem. Parafraseando Backhaus-Eger, os bancos se tornaram “uma ilha de autoritarismo em um mar espontâneo de cooperação” que exige dos governos e do público.

Defender a implementação dos direitos humanos no local de trabalho é um esforço para reverter o processo de desumanização do trabalhador-cidadão, concedendo-lhe maior espaço para a autodeterminação. Por isso, é essencial que o princípio da dignidade da pessoa humana — incorporado tanto à Constituição brasileira quanto às convenções internacionais — seja considerado um dos pilares centrais do Direito do Trabalho.

Defender a dignidade do ser humano dentro dos bancos não é uma tarefa fácil. A opressão sofrida é extremamente grave, mas muitas vezes passa despercebida. O comportamento da categoria bancária, dentro e fora do local de trabalho, tenta ser controlado e moldado para defender unicamente os interesses do empregador, às custas da saúde física e mental das vítimas. Esse controle é, muitas vezes, aceito pelos trabalhadores como algo útil e necessário, sendo, portanto, por eles internalizado. A noção de obediência ultrapassa os limites físicos dos bancos e da jornada de trabalho, dominando a vida, os pensamentos e até os corpos. A competição, o medo do desemprego e a corrosão de valores provocada por esses fatores trazem

o risco de transformar as pessoas em uma espécie de camaleão, como o personagem Zelig, no filme homônimo de Woody Allen, que, para se adaptar, abdica de toda a individualidade.

A realidade das bancárias e dos bancários que atendemos muitas vezes me lembra o filme Gosford Park, um estudo perspicaz das relações de classe realizado pelo grande cineasta Robert Altman. Embora o filme retrate a vida de trabalhadores e trabalhadoras domésticos na Inglaterra da década de 1930, a realidade da categoria bancária no Brasil não é, contudo, muito diferente. O diálogo a seguir, extraído do filme, define o que muitos chefes esperam de um “bom bancário”:

“Wilson: Não é grande crime esfaquear um homem já morto, não é? Eles nunca poderão tocá-lo. Isso é o que importa, a vida dele.

Mary Maceachran: E a sua vida?

Sra. Wilson: Você não me ouviu? Eu sou a empregada perfeita; eu não tenho vida.”

Por meio do enfraquecimento das instituições estatais e do correspondente fortalecimento das esferas de poder econômico



Em audiência na Câmara Federal em dezembro de 2025, Sindicato faz denúncia da precarização das condições de trabalho do BB

dos bancos, no contexto da financeirização da sociedade, a sobrevivência da democracia na vida cotidiana é ameaçada pelos poderosos bancos e demais grandes corporações, especialmente considerando a insuficiência de instrumentos para puni-las adequadamente. Isso exige do sindicalismo — e da advocacia comprometida com a classe trabalhadora — uma constante reinvenção, com a busca de novos espaços de atuação, tanto no campo legal quanto na política e na sociedade.

Temos grande prazer em poder auxiliar juridicamente o Sindicato dos Bancários de Brasília, que tem sido pioneiro no uso corajoso de vários espaços jurídicos de luta.

Tal coragem da entidade vem resultando em vitórias inovadoras e na criação de jurisprudência que beneficiam não apenas a categoria bancária, mas também toda a sociedade, como tem sido a luta em defesa dos direitos das bancárias e dos bancários neurodivergentes, contra a violência doméstica, descomissionamentos ilegais decorrentes de “reestruturação”, discriminações de várias matizes, assédio moral, adoecimento (em especial mental), dentre inúmeras outras violações aos direitos humanos.

Por isso, o conceito de cidadania não deve se restringir à noção tradicional de pertencimento a um Estado, com direitos e obrigações políticas. Existe também outro conceito: a cidadania no local de trabalho. Ela representa a noção de que todos os direitos políticos e civis conquistados ao longo de longas e dolorosas lutas podem e devem ser exercidos pela

categoria bancária também dentro do ambiente de trabalho, tanto durante quanto após o horário laboral.

Norman Birnbaum expressa de forma contundente a questão: “Não vejo como seja possível deixar de lado a sua condição de cidadão ao cruzar o limiar do local de trabalho.” É necessário defender o conceito do trabalhador como um verdadeiro “cidadão dentro da empresa”, segundo a expressão utilizada por Márcio Túlio Viana, que enfatiza que o empregador não possui um “território livre, onde ele é chefe e soberano”.

O autoritarismo nas relações de trabalho no Brasil também decorre das heranças do colonialismo e de quatro séculos de escravidão. O trabalho tem sido frequentemente visto apenas como um dever para a sobrevivência da maioria da população brasileira.

O cotidiano bancário mostra como a empresa moderna pode se tornar sofisticadamente autoritária de maneiras tragicamente criativas. Assédio moral e sexual, intimidação, total desconsideração pela vida familiar, chauvinismo masculino e discriminações, com frequência, são feitos de forma sutil, muitas vezes sem causar grande comoção ou deixar rastros evidentes.

Enquanto isso, para a sociedade, os bancos vendem uma imagem bastante diferente da realidade. Isso me lembra o romance *O Leopardo*, de Lampedusa, que descreve as provações da aristocracia siciliana ao tentar se adaptar à chegada do século XX. A obra contém a célebre frase: “Se não tomarmos agora as rédeas da



ANA BERING

situação, eles nos imporão uma república. Se quisermos que tudo permaneça como está, será necessário que tudo mude.” Fazendo alusão a O Leopardo, Gennari observa que o chamado papel do cumprimento de regras ESG ou da suposta Responsabilidade Social mostra-se extremamente eficiente no universo das transformações que seguem a lógica segundo a qual tudo muda para garantir que tudo continue como está.

Não há qualquer motivo para que o trabalhador tenha de deixar, na porta da fábrica, seus direitos civis e políticos, bem como sua integridade física e mental e sua dignidade, ao iniciar sua jornada diária. Para isso, há que se abandonar definitivamente a visão do patrão como senhor absoluto do local de trabalho.

É com tal objetivo que defendemos a efetiva aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana como parte central do Direito do Trabalho, rompendo o círculo que isola o trabalhador e o empregador da arena política onde se inscreve a discussão da cidadania.

Não se pode tratar a categoria bancária como uma peça sujeita ao preço de mercado, descartável quando não se presta mais à sua finalidade. A luta pelo respeito à integridade da classe trabalhadora visa também lembrar à sociedade os princípios fundamentais de solidariedade e valorização humana, que ela própria fez constar do documento jurídico e político que é a Constituição.

O Direito do Trabalho, no seu sentido mais amplo e como modelo de estrutura

legal, molda uma sociedade em que a vasta maioria trabalha para viver. Por isso, basta analisar o Direito do Trabalho de um país para saber que espécie de sociedade e economia nela existem e quais são as perspectivas de avanços civilizatórios dessa sociedade.

Esta percepção — de que o destino das trabalhadoras e dos trabalhadores é a principal questão para o destino de nossa sociedade — é o ideal fundador do Direito do Trabalho (Damon Silvers). E a existência de direitos trabalhistas e humanos amplos e respeitados na prática é parte imprescindível de qualquer esforço bem-sucedido para construir uma sociedade justa, democrática e solidária. É também parte relevante de um conjunto de políticas necessárias para que qualquer sociedade possa buscar o efetivo desenvolvimento sustentável (Brian Langille).

A luta por uma democracia efetiva exige a mudança dos atuais paradigmas de relações de trabalho autoritárias em nosso país. Como disse O Rappa, “paz sem voz não é paz, é medo!”.

E o discurso supostamente moderno dos bancos, tentando disfarçar as novas formas de opressão da categoria, não convence. Faz-me lembrar Cazuzu: “Tuas ideias não correspondem aos fatos... Eu vejo o futuro repetir o passado... Eu vejo um museu de grandes novidades”. E, especialmente:

“Mas se você achar que eu tô derrotado saiba que ainda estão rolando os dados porque o tempo, o tempo não para”



Sindicato realiza, no Sede IV, onde funciona a Ditec, mais um ato contra a jornada de 8 horas

ANA BERING

AÇÕES COLETIVAS

7ª e 8ª HORAS

Processo nº	Abrangência	Funções abarcadas	Período	Status
0000613-20.2013.5.10.0015	TODO O DF	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE NEGÓCIOS (ASNEG)	Hipótese I (protesto): horas extras a partir de 12/2004 até a permanência na função em 8h Hipótese II: horas extras a partir de 04/2008 até a permanência na função em 8h	06/11/2025 – O TST reconheceu a legitimidade ativa do sindicato. O processo aguarda julgamento de recurso extraordinário interposto pelo banco
0000878-81.2011.5.10.0018	CSO – CADASTRO E OPERAÇÕES	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE APOIO	Horas extras a partir de 06/2006 até a permanência na função em 8h	Trânsito em julgado. Fase de execução
0000843-24.2011.5.10.0018	CSO – RISCO UNIÃO	ASSISTENTE A EM UNIDADE DE APOIO	Horas extras a partir de 06/2006 até a permanência na função em 8h	Trânsito em julgado. Fase de execução
0000094-58.2016.5.10.0009	TODO O DF	SUPERVISOR DE ATENDIMENTO	Horas extras a partir de 02/2011 até a permanência na função em 8h	Trânsito em julgado. Fase de execução
0001930-19.2014.5.10.0015	UES-TI	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI E ASSISTENTE DE TI	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	24/04/2025 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. O processo aguarda julgamento de recurso interposto pelo banco no TST
0002264-56.2014.5.10.0014	DIAGE	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI E ASSISTENTE DE TI	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	09/02/2026 – Decisões desfavoráveis em 1ª e 2ª instâncias. O processo aguarda julgamento de recurso interposto pelo sindicato no TST quanto ao mérito
0001995-35.2014.5.10.0008	GOV-TI	ASSESSOR SÊNIOR DE TI, ASSESSOR PLENO DE TI, ASSESSOR JÚNIOR DE TI E ASSISTENTE DE TI	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	21/11/2025 – Aguarda agendamento de audiência de instrução
0000631-50.2013.5.10.0012	DITEC	TODOS QUE A PARTIR DE 28/01/2013 FORAM INVESTIDOS NO CARGO DE ANALISTA DE TI A, ANALISTA DE TI B, ANALISTA DE TI C, E ASSISTENTE DE TI. (ANTIGO ASSESSOR JUNIOR/ SENIOR/PLENO)	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 04/2008 a 02/2013	24/03/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB. Obtivemos êxito quanto ao mérito em 1ª instância
0001984-06.2014.5.10.0008	UDS	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	16/12/2025 – Julgado improcedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de embargos de declaração para posterior interposição de recurso ordinário
0002221-22.2014.5.10.0014	DIGES	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	01/07/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso interposto pelas partes no TST
0001878-59.2014.5.10.0003	DIREDD	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	10/07/2023 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso interposto pelas partes no TST
0001739-10.2014.5.10.0003	DISEG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 11/2009 a 02/2013	15/12/2023 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do sindicato
0001701-83.2014.5.10.0007	DICOI	ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 11/2009 a 02/2013	30/09/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso interposto pelas partes no TST
0001895-95.2014.5.10.0003	AUDIT I	AUDITOR JUNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	21/11/2024 – Legitimidade do SEEB reconhecida. Aguardando julgamento de recurso do banco no TST

0001894-07.2014.5.10.0005	AUDIT II	AUDITOR PLENO E AUDITOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	23/12/2025 – Legitimidade do sindicato reconhecida. Aguardando julgamento de recurso do banco no TST
0002100-30.2014.5.10.0002	DIEMP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	03/04/2023 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente está no TST aguardando julgamento de recurso do BB
0000273-20.2015.5.10.0011	DIRAG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 02/2010 a 02/2013	14/10/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recursos interpostos pelas partes no TST
0001917-53.2014.5.10.0004	DIPES	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	03/02/2023 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso interposto pelo banco no TST
0001846-36.2014.5.10.0009	DIREC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	11/11/2025 – Legitimidade do sindicato reconhecida. Aguardando remessa ao 1º grau para julgamento do mérito
0001914-71.2014.5.10.0013	DIMAC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	11/04/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda julgamento de recurso interpostos pelas partes no TST
0001899-23.2014.5.10.0007	DIREO	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	19/04/2024 – Decisão favorável em 2ª instância. Atualmente aguarda envio dos autos ao TST para julgamento de recurso do banco
0001913-86.2014.5.10.0013	DICOM	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013.	05/11/2025 – Reconhecido a legitimidade do sindicato. Aguardando remessa ao 1º grau para julgamento do mérito
0001960-39.2014.5.10.0020	UGP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	12/02/2025 – Aguarda julgamento de recurso quanto a legitimidade do sindicato
0001964-76.2014.5.10.0020	COGER	ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	03/02/2023 – Julgamento favorável em 2ª instância. Atualmente aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0002504-21.2014.5.10.0022	DINOP	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	23/04/2025 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguardando julgamento de recurso das partes no TST
0001883-51.2014.5.10.0013	DIRAO	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	07/05/2025 – julgamento favorável em 1ª instância. Aguardando julgamento de recurso das partes no TRT
0002512-95.2014.5.10.0022	DICAR	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	23/01/2025 – Julgamento desfavorável em 1ª instância. Aguardando julgamento de recurso do sindicato no TST
0001934-62.2014.5.10.0013	DIGOV	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	29/04/2024 – Trânsito em julgado. Fase de execução
0002270-63.2014.5.10.0014	DININ	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	28/06/2023 – Aguardando julgamento de recurso no STF (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001885-39.2014.5.10.0007	DICRE	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	07/12/2023 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda finalização de julgamento de recurso do BB no TST

0001888-55.2014.5.10.0019	DIFIN	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	07/12/2023 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda finalização de julgamento de recurso do BB no TST
0001872-58.2014.5.10.0001	DIMPE	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	23/04/2024 – Aguardando julgamento de recurso do BB no STF (legitimidade do SEEB reconhecida no TST)
0001548-66.2013.5.10.0013	DIRCO	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR, POSTERIORMENTE DENOMINADAS ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Hipótese I (protesto): 12/2004 até a permanência na função em 8h. Hipótese II: 06/2008 até a permanência na função em 8h	17/06/2025 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda julgamento de recurso do SEEB no TST
0001913-68.2014.5.10.0019	SECEX	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	25/03/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda julgamento de recurso do SEEB no TST
0001856-77.2014.5.10.0010	DIREF	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	11/09/2023 – Julgamento favorável em 1ª instância. Atualmente aguarda julgamento de recurso do SEEB no TRT
0002131-08.2014.5.10.0016	DIRIS	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR	Hipótese I (protesto): 12/2004 a 02/2013 Hipótese II: 12/2009 a 02/2013	17/05/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente aguarda finalização de julgamento de recurso do BB no TST
0000382-66.2017.5.10.0010	DIMOB	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	Horas extras a partir de 31/03/2012 até 10/2016 (extinção da diretoria).	08/08/2024 – Julgamento favorável em 2ª instância. Atualmente aguarda finalização de julgamento de recurso do BB no TST
0000595-72.2017.5.10.0010	GENEC	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	05/10/2012 à 12/12/2016	04/12/2024 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0000594-87.2017.5.10.0010	UGE/DIREG	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	Horas extras a partir de 05/2012 até a permanência na função em 8h	17/04/2024 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001518-22.2017.5.10.0003	DIEMP	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 29/01/2013	18/11/2024 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001564-63.2017.5.10.0018	DIGES/DISIN	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 29/01/2013	04/11/2024 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001582-32.2017.5.10.0003	SUPER	ANALISTA A UT E ASSESSOR UT	Hipótese I (protesto): 12/2007 a 31/10/2016 Hipótese II: 11/2012 a 10/2016	30/01/2026 – Julgado procedente em 2ª instância
0001536-40.2017.5.10.0004	DINOP/UOP	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 02/2013	06/12/2024 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001533-94.2017.5.10.0001	DIGOV	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 02/2013	16/09/2024 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST.

0001580-68.2017.5.10.0001	URI	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	Hipótese I (protesto): 12/2007 a 06/02/2013 Hipótese II: 11/2012 até a permanência em 8h	23/01/2026 – Reconhecida a legitimidade do sindicato. Aguardando retorno à 1ª instância para julgamento do mérito
0001567-69.2017.5.10.0001	COGER	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	15/10/2025 – Reconhecida a legitimidade do sindicato. Aguardando julgamento do mérito
0001526-05.2017.5.10.0001	DIRAO	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	29/09/2025 – Julgado procedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TRT
0001557-92.2017.5.10.0011	DISEG	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	13/08/2025 – Julgado improcedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso do sindicato no TRT
0001581-35.2017.5.10.0007	UNS/UDS	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	24/10/2024 – Julgado improcedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do sindicato no TST
0001446-75.2017.5.10.0022	DIREC	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	06/05/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST.
0001487-78.2017.5.10.0010	DIMPE	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	29/07/2024 – Julgado procedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TRT
0001500-62.2017.5.10.0015	DIREO	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	03/09/2024 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001586-57.2017.5.10.0007	UAJ	ASSESSOR JUNIOR, ASSESSOR PLENO, ASSESSOR SÊNIOR E ASSESSOR JURÍDICO, ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	11/2012 a 09/2015 (extinção da unidade)	10/10/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001506-69.2017.5.10.0015	DIPEs	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	04/11/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001541-11.2017.5.10.0021	DICAR/DIMEP	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	27/02/2025 – Julgado improcedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso do sindicato no TRT
0001498-80.2017.5.10.0019	DICRE	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	14/11/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001499-65.2017.5.10.0019	DIREd	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	12/11/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001557-83.2017.5.10.0014	DIRIS	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	04/07/2023 – Aguarda julgamento de recurso do banco quanto a legitimidade do sindicato
0001528-27.2017.5.10.0016	DIFIN	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	29/11/2024 – Trânsito em julgado. Fase de execução. Foi firmado acordo com o banco
0001555-16.2017.5.10.0014	DIRAG	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	02/12/2025 – Reconhecida a legitimidade do sindicato. Aguardando julgamento de recurso do sindicato no TRT
0001511-27.2017.5.10.0004	DIMAC/DIREM	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013	01/07/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST.

0001525-60.2017.5.10.0020	DIREF	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras de 06/02/2013 até 31/10/2016	22/05/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001555-95.2017.5.10.0020	USI	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras de 04/2015 até 12/2016	21/10/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001494-34.2017.5.10.0022	DIJUR	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	Hipótese I (protesto): 12/2007 até a permanência na função em 8h Hipótese II: 11/2012 até a permanência na função em 8h	21/11/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de embargos de declaração
0001613-19.2017.5.10.0014	URO/DIRIS/ DIGES /UAJ	ASSESSOR UE, ASSESSOR JURÍDICO, ASSESSOR DE TI E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 20/03/2014 até a extinção da unidade.	07/06/2024 – Julgamento favorável em 2ª instância para os cargos de assessor ue e assessor empresarial. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001552-85.2017.5.10.0006	CORPORATE BANK	ASSESSOR JÚNIOR, ASSESSOR PLENO E ASSESSOR SÊNIOR. (ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL A PARTIR DE 01/2013)	Horas extras a partir de 11/2012 até a permanência na função em 8h.	10/10/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001541-26.2017.5.10.0016	DICOM/DISAT/ DISEM	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013 até a permanência na função em 8h.	30/11/2024 – Julgado improcedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TRT
0001480-98.2017.5.10.0006	DICOI	ASSESSOR UE E ASSESSOR EMPRESARIAL	Horas extras a partir de 01/2013 até a permanência na função em 8h	05/02/2026 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda remessa dos autos do TST para julgamento de recurso das partes
0001086-30.2018.5.10.0015	DISEC	ASSESSOR EMPRESARIAL	01/07/2015 até a permanência na função em 8h	25/10/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguardando julgamento de recurso das partes no TST
0001153-86.2018.5.10.0017	DISEC	ASSESSOR UE	01/07/2015 até a permanência na função em 8h	22/01/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001198-08.2018.5.10.0012	DINED	ASSESSOR EMPRESARIAL	06/04/2015 até a permanência na função em 8h	15/09/2025 – julgado procedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TRT
0001183-18.2018.5.10.0019	DINED	ASSESSOR UE	06/04/2015 até a permanência na função em 8h	30/01/2026 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguardando julgamento de embargos de declaração
0001125-39.2018.5.10.0011	DISIN	ASSESSOR EMPRESARIAL DE TI	29/01/2013 até a permanência na função em 8h	10/01/2024 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente o processo aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001193-56.2018.5.10.0021	DISIN	ASSESSOR TI	29/01/2013 até a permanência na função em 8h	04/11/2024 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento do banco no TST
0001141-02.2018.5.10.0008	UAC	ASSESSOR EMPRESARIAL	09/04/2015 até a permanência na função em 8h	01/09/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001177-47.2018.5.10.0007	UAC	ASSESSOR UE	09/04/2015 até a permanência na função em 8h	29/07/2025 – Julgado procedente em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso interposto pelas partes no TST
0001139-08.2018.5.10.0016	BANCO POSTAL	ASSESSOR UE	De 03/07/2014 a 28/09/2017 (extinção do projeto)	10/11/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguardando julgamento de recurso do banco no TST

0001150-28.2018.5.10.0019	BANCO POSTAL	ASSESSOR EMPRESARIAL	De 03/07/2014 a 28/09/2017 (extinção do projeto)	28/01/2026 – Legitimidade do sindicato reconhecida. Réplica apresentada
0001128-73.2018.5.10.0017	AUDITORIA INTERNA (AUDIT)	AUDITOR JÚNIOR	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	11/09/2023 – Aguarda julgamento de agravo do BB no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001101-11.2018.5.10.0011	AUDITORIA INTERNA (AUDIT)	AUDITOR PLENO	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	11/04/2024 – Julgado improcedente. Aguarda julgamento do recurso do sindicato no TST
0001071-61.2018.5.10.0015	AUDITORIA INTERNA (AUDIT)	AUDITOR SÊNIOR	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	27/03/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001133-34.2018.5.10.0005	AUDITORIA INTERNA (AUDIT)	ASSESSOR UE	05/02/2013 até a permanência na função em 8h.	30/09/2025 – Julgado improcedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso do sindicato no TRT
0001103-78.2018.5.10.0011	AUDITORIA INTERNA (AUDIT)	ASSESSOR EMPRESARIAL	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	09/08/2021 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do sindicato
0001120-87.2018.5.10.0020	DF	ASSISTENTE A UT	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	24/10/2022 – Aguarda julgamento de recurso de agravo do BB no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001247-79.2018.5.10.0002	DF	ANALISTA EM CENTRAL DE ATENDIMENTO (CA)	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	14/08/2024 – Pedimos desistência do processo por não haver a função no DF
0001141-93.2018.5.10.0010	DF	ANALISTA FINANCEIRO EM UA	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	17/07/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001159-26.2018.5.10.0007	DF	ANALISTA A EM UA	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	21/09/2023 – Aguarda julgamento de embargos de declaração do BB no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001122-93.2018.5.10.0008	DF	ANALISTA B EM UA	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	16/12/2025 – Julgado procedente em 1ª instância. Aguardando julgamento de recurso das partes no TRT.
0001123-78.2018.5.10.0008	DF	ANALISTA B UT	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	02/12/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001132-37.2018.5.10.0009	DF	ASSESSOR JÚNIOR UE	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	03/12/2025 – Julgado procedente em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TRT
0001131-52.2018.5.10.0009	DF	ASSISTENTE B EM UA B	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	04/08/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001142-78.2018.5.10.0010	DF	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	14/10/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001166-36.2018.5.10.0001	DF	ASSISTENTE A UE	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	27/05/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguardando julgamento de recurso do banco no TST
0001120-87.2018.5.10.0020	DF	ASSISTENTE A UT	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	24/10/2022 – Aguarda julgamento de recurso do BB no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001144-36.2018.5.10.0014	DF	ASSISTENTE B UN	01/04/2008 até a permanência na função em 8h	27/05/2025 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST

0001184-39.2018.5.10.0007	GESTI	ASSESSOR EMPRESARIAL DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	06/02/2026 – Julgado procedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda remessa dos autos ao TST para julgamento do recurso interposto pelo banco
0001160-20.2018.5.10.0004	GESTI	ASSESSOR DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	14/03/2025 – Legitimidade do sindicato reconhecida. Os autos retornaram à 2ª instância para julgamento do recurso ordinário do sindicato quanto ao mérito
0001171-46.2018.5.10.0005	GEREL	ASSESSOR EMPRESARIAL DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	02/05/2025 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001111-79.2018.5.10.0003	GEREL	ASSESSOR DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	28/05/2025 – Aguarda julgamento de recurso do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001174-71.2018.5.10.0014	GEARQ	ASSESSOR EMPRESARIAL DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	10/12/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda de recurso das partes no TST
0001203-03.2018.5.10.0021	GEARQ	ASSESSOR DE TI	28/11/2013 até a permanência na função em 8h	31/07/2024 – Julgamento favorável em 1ª instância. Aguarda julgamento de recurso do banco no TRT
0001163-33.2018.5.10.0017	UGP	ASSESSOR DE TI	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	20/09/2024 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0001152-16.2018.5.10.0013	UGP	ASSESSOR EMPRESARIAL DE TI	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	07/11/2024 – Decisão em 2ª instância desfavorável. Aguarda julgamento de recurso interposto pelo sindicato no TST quanto ao mérito
0001176-56.2018.5.10.0009	UGP	ASSESSOR EMPRESARIAL	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	17/11/2022 – Aguarda julgamento de agravo do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001163-60.2018.5.10.0008	UCI	ASSESSOR UE	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	19/11/2024 – Aguarda julgamento de recurso do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida).
0001192-16.2018.5.10.0007	UCI	ASSESSOR EMPRESARIAL	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	10/08/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001182-60.2018.5.10.0010	UNV	ASSESSOR UE	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	28/02/2025 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001156-32.2018.5.10.0020	UNV	ASSESSOR EMPRESARIAL	05/02/2013 até a permanência na função em 8h	20/02/2022 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0001222-36.2018.5.10.0012	FUNDAÇÃO DO BANCO DO BRASIL	ASSESSOR SÊNIOR	30/11/2013 até a permanência na função em 8h	06/02/2023 – Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0001217-93.2018.5.10.0018	FUNDAÇÃO DO BANCO DO BRASIL	ASSESSOR JÚNIOR	30/11/2013 até a permanência na função em 8h	22/06/2022 – Aguarda julgamento de agravo do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001291-98.2018.5.10.0002	FUNDAÇÃO DO BANCO DO BRASIL	ASSESSOR PLENO	30/11/2013 até a permanência na função em 8h	21/11/2024 – Decisão em 2ª instância desfavorável. Aguarda julgamento de recurso interposto pelo sindicato no TST quanto ao mérito
0001190-40.2018.5.10.0009	FUNDAÇÃO DO BANCO DO BRASIL	ASSISTENTE	30/11/2013 até a permanência na função em 8h	30/09/2025 – Decisão em 2ª instância desfavorável. O processo aguarda julgamento de recurso interposto pelo sindicato no TST quanto ao mérito

Processo nº	Objeto	Abrangência	Localização atual	Status
0001290-28.2005.5.10.0017	PAGAMENTO DA PARCELA ANUËNIOS	EMPREGADOS CONSTANTES NO ROL DE SUBSTITUÍDOS	Vara de origem	Trânsito em julgado. Fase de execução
0001421-75.2011.5.10.0021	CONCEDER AOS BANCÁRIOS DO BEP O PLANO DE SAÚDE CASSI	EMPREGADOS QUE ERAM DO BEP	Vara de origem	Trânsito em julgado. Fase de execução
0001292-69.2012.5.10.0010	ANUËNIO	EMPREGADOS CONTEMPLADOS NA AÇÃO PRINCIPAL DE ANUËNIOS (0051200-97.2000.5.10.0016)	Vara de origem	Trânsito em julgado. Fase de execução
0000197-49.2013.5.10.0016	DESCOMISSIONAMENTO - NOVO PLANO DE FUNÇÕES	FUNCIONÁRIOS QUE TENHAM EXERCIDO FUNÇÃO COMISSIONADA HÁ 10 ANOS OU MAIS, INDEPENDENTE DE QUE TENHAM OU NÃO, MANIFESTADO INTERESSE PELA OPÇÃO DE JORNADA IMPLEMENTADA NO NOVO PLANO DE FUNÇÕES DO RECLAMADO, A PARTIR DE 28.01.2013.	Vara de origem	28/05/2024 – Trânsito em julgado de forma desfavorável
0001097-62.2013.5.10.0006	REDUÇÃO SALARIAL - NOVO PLANO DE FUNÇÕES	EMPREGADOS QUE A PARTIR DO NOVO PLANO DE FUNÇÕES (2013) PASSARAM A EXERCER FUNÇÃO GRATIFICADA EM JORNADA DE 06 HORAS E SOFRERAM REDUÇÃO SALARIAL	Vara de origem	Trânsito em julgado. Fase de execução
0000272-78.2014.5.10.0008	PAGAMENTO DO INTERVALO PREVISTO NO ART.384	EMPREGADAS LOTADAS EM BRASÍLIA A PARTIR DE 10/03/2009	Vara de origem	18/10/2024 – Realizado acordo judicial para pagamento do intervalo as beneficiárias
0000548-92.2017.5.10.0012	GREVE GERAL 28/04/2017	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE	Vara de origem	30/01/2024 – Realizado acordo judicial para restituição dos valores aos beneficiários
0000873-03.2017.5.10.0001	GREVE GERAL 30/06/2017	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE	Vara de origem	06/11/2024 – Realizado acordo judicial para pagamento dos valores aos beneficiários.
0001606-42.2017.5.10.0009	PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA ADMITIDOS A PARTIR DE 10/11/2012	TST	19/12/2025 – Aguarda julgamento de recurso do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0001566-45.2017.5.10.0014	NATUREZA SALARIAL AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA ADMITIDOS ATÉ A ADESÃO AO PAT (1992)	Vara de origem	13/09/2023 – Trânsito em julgado. Improcedente
0000882-67.2019.5.10.0009	DIFERENÇAS SALARIAIS	ESCRITURÁRIO - CENOP	TST	05/09/2023 – Aguarda julgamento de agravo do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0000859-36.2019.5.10.0005	DIFERENÇAS SALARIAIS	ASSISTENTE OPERACIONAL JÚNIOR - CENOP	TST	13/12/2024 – Aguarda julgamento de recurso no TST sobre a legitimidade do SEEB
0000350-83.2020.5.10.0001	TRANSFERÊNCIA DOS SUBSTITUÍDOS PARA A DITEC	APROVADOS NO CONCURSO "SELEÇÃO EXTERNA 2013/002", ESPECIFICAMENTE PARA ESCRITURÁRIO-TI - DF - QUE INGRESSARAM NO BB VIA JUDICIAL E NÃO FORAM LOTADOS NA DITEC	TST	20/04/2023 – Julgamento favorável em 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso das partes no TST
0000298-48.2020.5.10.0014	NULIDADE DAS NOMEAÇÕES COMPULSÓRIAS DECORRENTES DO PROGRAMA PERFORMA	EMPREGADOS LOTADOS NA DITEC	TST	16/02/2024 – Julgado improcedente em 1ª e 2ª instâncias. Aguarda julgamento de recurso do sindicato no TST
0000075-52.2021.5.10.0017	REESTABELECIMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DOS CAIXAS EXECUTIVOS	EMPREGADOS EXERCENTES DA FUNÇÃO CAIXA EXECUTIVO	TST	13/10/2023 – Aguarda julgamento de recurso sobre a legitimidade do sindicato

0000171-70.2021.5.10.0016	IMPEDIR A TRANSFERÊNCIA DOS ESCRITURÁRIOS E CAIXAS ADMITIDOS ATÉ 14/11/2019 PARA PRAÇAS FORA DO DF	EMPREGADOS QUE OCUPAM A FUNÇÃO DE ESCRITURÁRIO E CAIXA ADMITIDOS ATÉ 14/11/2019	TST	15/09/2023 – Julgamento favorável em 1ª e 2ª instâncias. Atualmente está no TST aguardando julgamento de recurso do banco
0000220-20.2021.5.10.0014	INDENIZAÇÃO	APOSENTADOS LESADOS NA PREVI PELA NÃO CONSIDERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS RECEBIDAS VIA AÇÃO JUDICIAL	TST	26/11/2025 – Aguarda julgamento de recurso do banco no TST (legitimidade do SEEB reconhecida)
0000402-03.2021.5.10.0015	GREVE GERAL 29/01/2021 E 10/02/2021	EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE	TST	10/10/2023 – Julgamento favorável 2ª instância. Aguarda julgamento de recurso do banco no TST
0000027-75.2025.5.10.0010	SUSPENSÃO DA COMPANHIA DE COBRANÇA DA CASSI REFERENTE AS CONTRIBUIÇÕES PESSOAIS SOBRE OS VALORES RECEBIDOS EM AÇÕES TRABALHISTAS E CCV'S NO PERÍODO DE 07/2010 A 09/2023	ASSOCIADOS DA CASSI QUE SOFRERAM COBRANÇAS DE CONTRIBUIÇÕES PESSOAIS SOBRE VERBAS RECEBIDAS EM AÇÕES TRABALHISTAS E CCV	TRT	02/12/2025 – Aguarda julgamento do recurso do sindicato no TRT
0001977-43.2025.5.10.0003	INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PARA EMPREGADOS QUE COMPLETARAM 10 ANOS DE FUNÇÃO GRATIFICADA ATÉ 10/11/2017.	EMPREGADOS QUE TENHAM COMPLETADO 10 ANOS OU MAIS DE FUNÇÃO GRATIFICADA ATÉ 10/11/2017	TRT	11/02/2026 – Aguarda julgamento do recurso do sindicato no TRT

Sindicato visita os bancários da Unidade III da Ditec, para denunciar a intenção do BB de ampliar a jornada e para mobilizar a categoria para protesto marcado para o próprio local



Processo nº	Objeto	Abrangência	Funções abarcadas	Período	Localização Atual	Status
0000192-37.2025.5.10.0006	QUEBRA DE ISONOMIA PELA PERCEÇÃO DE VALORES DISTINTOS DE VERBA TEMPORÁRIA VARIÁVEL DE FUNÇÃO - VTVF, APÓS A REVISÃO DO VALOR DE REFERÊNCIA EM FEVEREIRO DE 2020, PARA EMPREGADOS NA MESMA FUNÇÃO	Trabalhadores que, em razão da revisão do Valor de Referência, ocorrida em fevereiro/2020, passaram a receber a parcela VTVF, com consequente redução do valor da parcela Adicional de Função Gratificada - AF e Complemento Função Confiança, sem que tenha havido alteração da função comissionada até então exercida, percebendo salário inferior a outros empregados do Banco na mesma função	—	A partir de 14/02/2020	TRT	Aguardando julgamento do Recurso Ordinário
0000422-92.2024.5.10.0013	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	Trabalhadores que laboraram, laboram ou venham a laborar no Edifício Green Towers - Torre Norte	—	A partir de 18/04/2019	TRT	Proferido acórdão. Aguardando prazo para Recurso de Revista
0000447-20.2024.5.10.0009	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	Trabalhadores que laboraram, laboram ou venham a laborar no Edifício Green Towers - Torre Central	—	A partir de 18/04/2019	TRT	Aguardando julgamento dos Embargos de Declaração
0000421-40.2024.5.10.0003	ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	Trabalhadores que laboraram, laboram ou venham a laborar no Edifício Green Towers - Torre sul	—	A partir de 18/04/2019	Vara de origem	Apresentação de esclarecimentos quanto ao laudo pericial
0001886-93.2025.5.10.0021	DESCOMISSONAMENTO EM MASSA EM RAZÃO DE MUDANÇAS ESTRUTURAIS	Trabalhadores na função de Assessores UE I, II e III, inclusive com variações em tecnologia da informação	Assessores UE I, II e III	A partir de 18/12/2020	Vara de origem	Liminar suspensa. Audiência inicial designada
0001920-95.2025.5.10.0012	ALTERAÇÃO ABUSIVA DA JORNADA	Trabalhadores na função de Assessores UE I, II e III, inclusive com variações em tecnologia da informação	Assessores UE I, II e III	A partir de 03/11/2020	Vara de origem	Parecer do Ministério Público favorável
0004771-46.2025.5.10.0000	MANDADO DE SEGURANÇA IMPETRADO PELO BANCO PARA SUSPENDER A LIMINAR QUE DETERMINOU A SUSPENSÃO IMEDIATA DOS DESCOMISSONAMENTOS EM MASSA DOS ASSESSORES DAS UNIDADES ESTRATÉGICAS	Trabalhadores na função de Assessores UE I, II e III, inclusive com variações em tecnologia da informação	Assessores UE I, II e III	A partir de 18/12/2020	TRT	Aguardando julgamento do Agravo Interno
0004184-24.2025.5.10.0000	MANDADO DE SEGURANÇA IMPETRADO PELO SINDICATO PARA SUSTAR A ALTERAÇÃO ABUSIVA DA JORNADA DOS ASSESSORES DAS UNIDADES ESTRATÉGICAS	Trabalhadores na função de Assessores UE I, II e III, inclusive com variações em tecnologia da informação	Assessores UE I, II e III	A partir de 03/11/2020	TRT	Aguardando julgamento do Agravo Interno
0000120-80.2026.5.10.0017	ATO DISCRIMINATÓRIO CONSISTENTE NO DESCOMISSONAMENTO DE TRABALHADORES DE DIRETORIA DO BB	Segredo de Justiça	SEGREDO DE JUSTIÇA	SEGREDO DE JUSTIÇA	SEGREDO DE JUSTIÇA	SEGREDO DE JUSTIÇA

Do sistema bancário ao ramo financeiro:

ameaças e ferramentas para ampliar a proteção
trabalhista com isonomia dentro de um mesmo
sistema de concorrência

As relações de trabalho, no Brasil e no mundo, passam por profundas mudanças, que atingem nosso cotidiano, tanto no âmbito coletivo quanto no individual. O objetivo deste artigo é fazer um balanço diretamente

relacionado ao cotidiano dos direitos das pessoas que trabalham no ramo financeiro. A linguagem será sempre a mais direta possível, para que possamos dialogar sem desconsiderar as questões técnicas, não fazendo delas uma linguagem para poucos.

José Eymard Loguercio

Advogado, doutorando pela Universidade de Brasília (UnB) no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos (PPGDH), mestre em Direito e Estado pela UnB, assessor e consultor jurídico de entidades sindicais de trabalhadores, sócio de LBS Sociedade de Advogadas e Advogados – escritório de assessoria jurídica do Sindicato dos Bancários de Brasília. Presidente do Instituto Trabalho.



ARQUIVO PESSOAL

BLOCO I

A CONFIGURAÇÃO DO RAMO FINANCEIRO. DO SISTEMA BANCÁRIO AO SISTEMA FINANCEIRO: AMEAÇAS INTERNAS E EXTERNAS À PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE. ISONOMIA DE TRATAMENTO TRABALHISTA NA ATIVIDADE ECONÔMICA CONCORRENCIAL

Vamos começar do começo: o que é ramo financeiro para fins de relações de trabalho?

Tradicionalmente, nosso sistema jurídico foi “fracionado” em categorias profissionais e econômicas. Uma legislação básica e uniforme (a CLT) e leis ou negociações coletivas que regulam setores específicos chamados de “categorias profissionais”.

“Bancário”, termo que vem da década de 1940, é aquela pessoa empregada “em bancos e casas bancárias” (na redação originária do art. 224 da CLT), acrescido dos empregados na Caixa Econômica Federal¹ a partir de dezembro de 1985.

Logo se formou uma tradição de se chamar de “bancário” todas aquelas pessoas que trabalham em bancos e casas bancárias.

Na estruturação sindical das categorias profissionais e econômicas, de outro lado, o Quadro Anexo a que se refere o art. 577 da CLT dividiu a atividade econômica – organizada sob a expressão - “empresas de crédito” - em 3 (três) grupos:

1. bancos e casas bancárias;
2. empresas de seguros privados e capitalização; e
3. agentes autônomos de seguros privados e de crédito.

Em correspondência, os mesmos 3 (três) grupos para a categoria profissional:

1. empregados em estabelecimentos bancários;
2. empregados de empresas de seguros privados e capitalização; e
3. empregados de agentes autônomos de seguros privados e capitalização.

Confederação Nacional das empresas de crédito	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito
1º Grupo: Estabelecimentos Bancários ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS ■ Bancos ■ Casas bancárias	1º Grupo: Empregados em Estabelecimentos Bancários CATEGORIAS PROFISSIONAIS ■ Empregados em estabelecimentos bancários
2º Grupo: Empresas de Seguros Privados e Capitalização ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS ■ Empresas de Seguros ■ Empresas de Capitalização	2º Grupo: Empresas de Seguros Privados e Capitalização CATEGORIAS PROFISSIONAIS ■ Empregados de empresas de seguro privados e capitalização
3º Grupo: Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS ■ Agentes autônomos de seguros privados e de crédito	3º Grupo: Empregados de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito CATEGORIAS PROFISSIONAIS ■ Empregados de agentes autônomos de seguros privados e de crédito

1. O art. 224 da CLT na redação originária de 1943 utiliza a expressão “bancos e casas bancárias” para fixar a jornada de trabalho diária de 6 horas. Em dezembro de 1985, após a vitoriosa greve, os empregados da Caixa Econômica foram inseridos expressamente no limite diário de 6 horas de trabalho.

O quadro refletia a realidade do sistema financeiro da época. Do ponto de vista jurídico-político se dizia: todas as pessoas que trabalham nas empresas de crédito (bancos) são bancárias e bancários. Depois vieram as dissidências de contratação: pessoal da limpeza e de segurança, atividade meio, não bancários.

O sistema financeiro mudou profundamente nas últimas décadas. Ele foi ampliado e fraturado. Seguindo o critério legal acerca das instituições do sistema financeiro “reguladas, autorizadas ou supervisionadas pelo Banco Central do Brasil”, temos:

SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL

- administradoras de consórcios
- agências de fomento
- bancos comerciais
- bancos cooperativos
- bancos de câmbio
- bancos de desenvolvimento
- bancos de investimento
- bancos múltiplos
- companhias hipotecárias
- cooperativas de crédito
- fintechs de crédito
- instituições de pagamento (IP) de todas as modalidades (correspondentes bancários)
- sociedades corretoras de câmbio
- sociedades corretoras de títulos e valores mobiliários
- sociedades de arrendamento mercantil (leasing)
- sociedades de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte (SCMEPP)
- sociedades de crédito direto (SCDs)
- sociedades de crédito imobiliário
- sociedades de crédito, financiamento e investimento (financeiras)
- sociedades de empréstimo entre pessoas (SEPs)
- sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários



* Dependendo de suas atividades corretoras e distribuidoras também são fiscalizadas pela CVM

** As Instituições de Pagamento não compõem o SFN, mas são reguladas e fiscalizadas pelo BCB, conforme diretrizes estabelecidas pelo CMN

Na página do Banco Central, na internet, é possível consultar as instituições, por segmento, nome, Estado e outros filtros:

BANCO CENTRAL DO BRASIL

ACESSIBILIDADE ALTO CONTRASTE ENGLISH

Acesso à informação Política monetária Estabilidade financeira Estatísticas Cédulas e moedas Publicações e pesquisa

Home > Meu BC > Serviços > Encontre uma instituição

Encontre uma instituição regulada/supervisionada pelo BC

Nesta página, você encontra a lista de instituições autorizadas, reguladas ou supervisionadas pelo Banco Central do Brasil (BC).

Essas informações são importantes para conhecer o mercado e saber se a instituição que está te oferecendo a abertura de conta, algum produto ou empréstimo está cadastrada no BC e, assim, evitar golpes.

Ao selecionar uma instituição, você poderá consultar dados cadastrais, estrutura societária, canais de atendimento e, quando disponíveis, documentos contábeis padronizados e demonstrações financeiras.

Conheça os tipos de Instituições autorizadas, reguladas ou supervisionadas pelo BC.

Instituições Conglomerados Prudenciais Participantes do Pix

Segmento
Todos

Nome da Instituição
[Campo de busca]

CNPJ (8 primeiros dígitos)
[Campo de busca]

País
Todos

Como pesquisar

A pesquisa pode ser feita com o preenchimento de um ou mais campos da tela ao lado.

Para pesquisar uma instituição, basta entrar no campo "Nome da Instituição" com uma parte do nome.

Para pesquisar um "Segmento", preencha, além desse campo, outro(s) campo(s) da busca, caso contrário, a aplicação poderá retornar mais de 1000 instituições/dependências.

Esse aplicativo visa encontrar uma instituição ou uma relação reduzida de instituições. Caso deseje obter a relação de todas as instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central, acesse o seguinte link: https://www.bcb.gov.br/estabilidade/financeira/relacao_instituicoes_funcionamento.

Participantes do Pix
Publicado em: 17/02/2026

REPRODUÇÃO

Também precisam de autorização para funcionar²:

- os sistemas de empresas que desejem atuar como Infraestrutura do Mercado Financeiro (IMF); e
- os arranjos de pagamento integrantes do Sistema de Pagamentos Brasileiro.

Isso quer dizer que todas essas instituições atuam no sistema financeiro e estabelecem mecanismos de concorrência entre elas (um dos critérios para regulação do trabalho, para evitar que um mesmo setor utilize, nos seus sistemas de concorrência, regras trabalhistas que lhes coloquem em vantagem competitiva por pagar menos e estruturar o seu negócio com déficit de proteção trabalhista e social).

É verdade que também há déficits regulatórios. Há assimetria e fragmentação em especial relacionadas às novas modalidades de Instituições de Pagamento (IPs) e Fintechs, bem como, algumas cooperativas de crédito, que atuam como “casas

bancárias” ou “bancos”, mas não se obrigam como tal, nem do ponto de vista da regulação de mercado e nem do ponto de vista da regulação do trabalho. Causa, portanto, assimetrias e tratamento não isonômicos.

Paramos para uma primeira indagação: será que todo o sistema financeiro está mesmo sob regras isonômicas trabalhistas?

A resposta é simples: não!

Alguns direitos, como por exemplo, a aplicação do art. 224 da CLT (jornada diária de 6 horas de segunda a sexta-feira), antes restrito aos bancos, casas bancárias e caixa econômica federal, foi ampliada para empregados em “empresas de crédito, financiamento ou investimento, denominadas “financeiras”, equipadas aos estabelecimentos bancários “para os efeitos do art. 224 da CLT” por interpretação judicial consolidada na Súmula nº 55 do TST, reafirmada no Tema nº 261.

Com isso passou-se a denominar, por criação jurisprudencial, os termos bancário e financeiro.

2. Fonte: Banco Central do Brasil



Mais recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu o Tema nº 177 considerando os empregados de administradoras de crédito “equiparados” aos financeiros (Tema nº 261).

E, em julgamento de embargos de declaração, o TST registrou que “sobre a distinção entre instituições financeiras e instituição de pagamento, o acórdão embargado registra que o fato de a empresa ter como objeto social a administração de cartões de crédito possibilita a equiparação como instituição financeira, em consonância com a jurisprudência pacífica deste Tribunal Superior do Trabalho”. Ou seja, a tese pode alcançar empresas de pagamento e de administração de cartões de crédito.

Os empregados de cooperativas de crédito também aguardam definição de equiparação pelo Tribunal Superior do Trabalho, em processo de revisão da Orientação Jurisprudencial (OJ) 379. A seguinte questão foi submetida à julgamento: os empregados de cooperativas de crédito se equiparam a bancário ou financeiro para efeito de aplicação do art. 224 da CLT?³

O Tema nº 276 (cooperativas de crédito) aguarda, até o fechamento deste artigo⁴, julgamento pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, estamos confiantes de que também haverá equiparação para que se cumpram os princípios de equivalência de mercado e isonomia trabalhista.

Estes exemplos revelam que na ausência de regulação própria e sistemática do sistema financeiro e suas implicações no campo trabalhista, a jurisprudência oferece um campo de conformação para fazer cumprir os fins, já identificados acima, de isonomia.

No entanto, na prática, as assimetrias continuam a acontecer uma vez que

mesmo a negociação coletiva – que procura regular o sistema trabalhista, dotando de maior efetividade o princípio da isonomia e o impedimento de prática de dumping trabalhista no sistema de concorrência – não abrange todo o sistema financeiro.

A Convenção Coletiva de Trabalho, assinada com a Fenaban⁵, importante instrumento nacional de regulação do trabalho no sistema financeiro, tem aplicação direta restrita ao chamado “setor bancário” (bancos comerciais, múltiplos, de investimento e caixa econômica) público e privado, deixando, na “franja”, as outras instituições financeiras.

Os financeiros têm sua convenção própria, assim como outras empresas ou instituições poderão estar cobertas por acordos coletivos específicos. Mas, é evidente: falta uniformidade para que se cumpra o princípio da isonomia.

A ampliação da aplicação da Convenção Coletiva (CCT) depende, assim, ou de uma regulação adequada do sistema financeiro ou de decisões judiciais que se vão conformando, mas que levam tempo para que sejam consolidadas. E, mesmo assim, também estão limitadas às possibilidades interpretativas que levam em consideração a existência ou a inexistência de representação sindical patronal, desses novos setores, no âmbito da própria Fenaban⁶.

Até aqui tratamos do sistema financeiro, como expressão geral; e do sistema bancário, como termo mais específico, à luz da experiência de organização e também dos insumos jurídicos e jurisprudenciais que se traduziram até aqui. Procurando examiná-lo no seu todo. É importante compreender que o “sistema” impacta nas questões cotidianas e no futuro do trabalho protegido.

3. Foi importante conquista levar o tema para revisão do Pleno em relação a Orientação Jurisprudencial 379 que nega a equiparação dos empregados de cooperativas aos demais integrantes do sistema financeiro. No entanto, como já argumentado, o sistema financeiro se ampliou, compreendendo as cooperativas de crédito no conceito de entidade regulada e fiscalizada pelo Banco Central, prestando serviços bancários regulares.

4. Fevereiro de 2026

5. <https://contrafcut.com.br/convencoes-coletivas/> para conferir a íntegra da Convenção Coletiva e dos acordos coletivos por Banco.

6. É pelos limites da interpretação judicial que as Súmulas e agora os Temas de Repetitivos junto ao TST equiparam direitos a partir do artigo 224 da CLT – em relação a jornada de 6 horas diárias de segunda a sexta-feira. Essa equiparação é importante, mas insuficiente. Será preciso construir, de maneira sistemática, a equiparação de todas as instituições do sistema financeiro para que se cumpra a dupla finalidade: mecanismos adequados de concorrência dentro de um mesmo sistema econômico, ainda que considerando diferenças pontuais, e a isonomia do tratamento trabalhista e sindical.

Em recente matéria publicada na página web da Contraf⁷, se constata que “O setor bancário segue reduzindo postos de trabalho, como mostra a Pesquisa do Emprego Bancário nº 38, mais recente análise do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) sobre os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), de 2025, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Enquanto que, entre janeiro e dezembro do ano passado, o mercado de trabalho brasileiro, como um todo, apresentou a abertura de 1,28 milhão de empregos com carteira assinada, no setor bancário ocorreu a eliminação de 8.910 postos. Ao longo de 2025, somente em fevereiro houve saldo positivo, ou seja, mais admissões do que demissões no setor bancário.”⁸

O “setor bancário”, assim considerado, é aquele dos bancos ou “casas bancárias” que, atualmente, concorre com novos formatos de instituições do sistema financeiro. Portanto, há aqui, uma dupla necessidade: ampliar postos de trabalho dentro do setor bancário, mas, ao mesmo tempo, estabelecer mecanismos de proteção do trabalho decente⁹ no âmbito de todo o sistema financeiro.

Fizemos uma abordagem do “sistema” e das instituições do sistema procurando demonstrar que a fragmentação e a ausência de regulação eficiente implicam no esforço redobrado da categoria na defesa de seus direitos, de seu patamar de proteção legal e de seu sistema normativo nacional de negociação coletiva.

Há fatores internos e externos que exercem pressão contra os direitos e o tratamento isonômico, estimulando fragmentação e aumentando as condições precárias

e assimétricas de aplicação de direitos no mesmo ambiente de competição econômica.

O patamar de direitos de relações de trabalho do sistema bancário sofre abalos de um sistema de concorrência que não obriga outros tipos de instituições financeiras, concorrentes, às mesmas regras trabalhistas, de responsabilidade social, fiscal e tributária. Nesse sentido, há necessidade de se pensar a regulação de todo o sistema e não apenas de parte dele.

Mas não é só!

Há um outro conjunto de fatores regulatórios que impõem às pessoas trabalhadoras no sistema financeiro e seus sindicatos, novos desafios. Trata-se das possibilidades abertas para novas formas de contratação fora do esquema clássico da relação de emprego, com aplicação da CLT e do sistema de proteção sindical derivado da negociação coletiva.

A chamada “Reforma Trabalhista” de 2017, amplamente analisada em outros estudos e artigos, consolida formatos contratuais mais precários em relação ao contrato individual de trabalho clássico, que é o contrato por prazo indeterminado.

Essa nova “cesta” de opções permite ao empregador organizar o seu negócio “rebaixando” custos com mão de obra e, nesse sentido, tornando a variável trabalho mais precária em relação aos direitos da pessoa trabalhadora.

Em um mesmo ambiente de negócios é possível encontrar pessoas com regimes de trabalho diferentes (empregados x autônomos; empregados com contratos por prazo indeterminado x contratos por prazo determinado; jornada plena x jornada limitada; contrato de trabalho x contrato intermitente; trabalhadores hipossuficientes x hipersuficiente e outros).



O sistema financeiro mudou profundamente nas últimas décadas. Ele foi ampliado e fraturado

7. <https://contrafcut.com.br/>

8. <https://contrafcut.com.br/noticias/setor-bancario-fecha-8-9-mil-postos-em-2025-e-contraria-trajetoria-positiva-do-mercado-de-trabalho/>

9. O conceito de trabalho decente é central para as relações de trabalho diante das crescentes tentativas de “desregulação” do trabalho formal que decorre da relação de emprego clássica para formas de trabalho precárias com contratos de natureza comercial ou civil (conferir o Tema nº 1.389 do STF – peijotização).

Há, no entanto, no cenário macro das relações de trabalho duas ameaças relacionadas agora não apenas ao “sistema financeiro”, mas ao sistema de relações de trabalho como um todo.

Trata-se da chamada *pejotização* cuja questão central está submetida ao exame de Tema nº 1.389 junto ao Supremo Tribunal Federal (STF)¹⁰ e os casos de trabalho por plataforma.

O quê e por que o tema da pejotização tem a ver com você?

A ampliação de formas de contratação de natureza civil ou comercial “entre pessoas jurídicas”, ainda que uma delas seja pessoa jurídica “unipessoal”, abre espaço para ampliação da fraude nas relações de trabalho.

O começo dessa história, se é que se pode falar em começo, está na aceitação da “terceirização” ampliada de serviços na contratação de atividade fim da empresa.

O que uma coisa tem a ver com a outra? Muita coisa e eu explico.

A terceirização clássica é a contratação, por uma empresa “tomadora de serviços”, de outra empresa especializada (prestadora de serviços). Era admitida para atividades meio (exemplo: limpeza, segurança, serviços específicos de tecnologia) e desde que não exigisse subordinação direta (a empresa tomadora dando ordens para “empregados” da empresa prestadora).

No âmbito do sistema bancário, vamos lembrar das primeiras empresas de “back-office”, ou de preparação de documentos. Isso ainda lá nos idos dos anos 1990. Depois vieram outras formas de contratação de empresas prestadoras de serviços.

Até que o STF definiu, no Tema nº 725, a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou

qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

Derrubou, com isso, a barreira da atividade fim como limite objetivo na contratação de empresas prestadoras de serviços.

Mas, até aqui, pressupõe-se, inclusive pela leitura do art. 4º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterado pela Lei nº 13.429, de março de 2017, contrato entre “empresas”, sendo que a prestadora de serviços “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados”, a saber:

“Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º -A, 4º -B, 5º -A, 5º -B, 19-A, 19-B e 19-C:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.”

Essa abertura teve efeitos deletérios para o sistema de proteção trabalhista, inclusive para a cobertura sindical. Se uma instituição financeira resolve transferir parte de suas atividades-fim para outra empresa, essa outra empresa, prestadora de serviços, deveria também ser uma

empresa integrante do “sistema financeiro”, pois somente uma empresa regulada ou fiscalizada pelo Banco Central pode atuar no sistema financeiro.

Não tem sido assim na prática e as empresas prestadoras de serviço se consideram “prestadoras de serviços”, procurando “fugir” do enquadramento relacionado à atividade-fim (ou principal) da própria tomadora de serviços, exigindo disputas judiciais muitas vezes de longa duração.

Essa questão está submetida à apreciação do Tribunal Superior do Trabalho no Tema nº 29, que discute fraude na terceirização, a exemplo de, quando a empresa contratada faz parte do mesmo grupo econômico.

Ocorre que, no Tema nº 1.389 do STF (pejotização) a questão é ainda mais complexa em termos de “precarizar” as relações de trabalho. Uma das partes desse contrato não é, propriamente uma empresa com empregados. Ela poderá ser uma “pessoa jurídica unipessoal”, no jargão comum, um “PJ”!

O somatório de todas essas “possibilidades” abertas para a contratação de pessoas, seja para trabalhar no sistema financeiro (amplo), no sistema bancário (estrito) ou em qualquer outra atividade econômica terá como efeito o “desmonte” do sistema público de proteção do trabalho e, igualmente, do sistema normativo negocial das categorias profissionais e econômicas assim organizadas no sistema sindical brasileiro.

Não é pouco!

Assim que, fechando esse primeiro bloco, podemos avançar para um segundo bloco apontando ferramentas necessárias para avançar na proteção do trabalho decente.

10. <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389#:~:text=Tema%201389%20%2D%20Compet%C3%Aancia%20e%20%C3%B4nus,trabalhador%20aut%C3%B4nomo%20para%20essa%20finalidade.>

Panfletagem em defesa
da jornada de 6 horas

NUNCA FOI SORTE. SEMPRE FOI LUTA!



**Direção do BB ataca
direitos trabalhistas
e desrespeita a
representação sindical**

Eduardo Araújo de Souza
Presidente do Sindicato dos
Bancários de Brasília



**Acesse
os QR
Codes e leia
os artigos
completos**



**Para onde
caminha o
Banco do Brasil?**

Rodrigo Britto
Presidente da Federação dos
Trabalhadores em Empresas
de Crédito do Centro-Norte
(Fetec-CUT/CN)



BLOCO II

FERRAMENTAS INTERNAS E INTERNACIONAIS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL

O trabalho prestado para qualquer uma das instituições do sistema financeiro nacional deve ter como premissa o padrão de “trabalho decente” traçado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Segundo a própria OIT, eis a síntese do conceito:

“Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover

oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de

Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.

O TRABALHO DECENTE É O PONTO DE CONVERGÊNCIA DOS QUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social; e
4. o fortalecimento do diálogo social.”

Essas diretrizes fortalecem o âmbito de atuação interna das entidades sindicais, embora não sejam suficientes para assegurar resultados. Os resultados dependem, sempre, de um conjunto de fatores relacionados à capacidade dos atores sociais, do sistema de Justiça e do funcionamento de instituições sólidas para promover e conservar direitos fundamentais.

Um parlamento conservador, muito ligado aos setores econômicos, dificulta a construção legal e racional do arcabouço legal protetivo. E isso se dá mesmo quando o Poder Executivo tem projetos sociais, mas não consegue implementar na agenda legislativa. Daí, nas democracias, a importância de se constituir parlamentos que estejam em sintonia com as reivindicações daquelas pessoas que vivem do seu trabalho.



FREPIK

MESMO DIANTE DE UM QUADRO PARLAMENTAR NEOLIBERAL, PODEMOS CITAR ALGUMAS FERRAMENTAS LEGAIS QUE FAVORECEM UM SISTEMA DE TRABALHO DECENTE:

→ Lei nº 14.457/2022, que instituiu o programa "Emprega + Mulheres". A lei alterou a estrutura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que passou a se chamar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, obrigando que as empresas que tenham a Comissão adotem regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, com ampla divulgação entre trabalhadoras e trabalhadores.

→ Lei de igualdade salarial: a Lei nº 14.611/2023¹¹, sancionada em 3 de julho de 2023, estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem a mesma função ou trabalho de igual valor, alterando a CLT. Empresas com 100 ou mais empregados devem publicar relatórios semestrais de transparência salarial, adotar medidas para mitigar disparidades, criar canais de denúncia e programas de inclusão. A categoria bancária tem se movimentado nas negociações coletivas mantendo o canal específico de diálogo social no tema. Mas é preciso, como vimos, ampliar para todo o sistema financeiro.

→ NR-1: é a norma regulamentadora que tem por objetivo estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho. Ela faz parte e dá o norte para um conjunto de normas regulamentadas na área de segurança no trabalho.

Aplica a todos os setores econômicos, para as relações de emprego. Trata-se de excelente ferramenta para impulsionar um ambiente de trabalho mais saudável e, mais recentemente, adotou como um dos dispositivos de proteção para a segurança no trabalho o conceito de riscos psicossociais, aqueles ligados à saúde mental. Não é à toa que tal modificação igualmente vem sendo duramente combatida por diversos setores econômicos.

→ Lei nº 15.270/2025: isenta de desconto de imposto de renda até 5 mil reais e descontos progressivos para quem ganha entre R\$ 5 mil e R\$ 7,35 mil mensais. É importante por inserir a questão tributária como elemento de distribuição de renda e riqueza. Tem impactos em todo o sistema de trabalho e, igualmente, para as pessoas que trabalham no sistema financeiro.

→ Política de valorização do salário-mínimo: a política de valorização do salário-mínimo foi interrompida a partir de 2017 e retomada em 2023, entrando em vigor em 2024. É importante pois tem efeito em todo o sistema de relações de trabalho, mesmo se a categoria profissional, como é o caso dos bancários, tem piso e média salarial acima do mínimo. Ambiente de trabalho degradado é causa de degradação em todo o sistema e não apenas para aqueles que dependem daquela política específica.

→ Discussão da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho: embora a categoria bancária tenha uma jornada já reduzida e escala de 5x2 (segunda a sexta com sábado considerado dia útil não

trabalhado), sabemos das inúmeras investidas do setor patronal para ampliação de jornada e trabalhos em sábados e domingos. A redução geral da jornada (hoje em 44 horas) e a fixação de escalas compatíveis com o bem viver para além do trabalho, são ferramentas que retornam para todo o sistema de relações de trabalho de modo positivo.

→ PL nº 572/2022: Projeto de Lei que cria a Lei Marco em Direitos Humanos e Empresas. O PL trata, entre outras coisas, da necessidade de prevalência das normas de direitos humanos sobre as demais normas ou acordos financeiros, comerciais ou de qualquer outra natureza, incluindo a responsabilização do sistema financeiro por violações nas cadeias de valor que participe. Além disso, impõe obrigações de devida diligência em direitos humanos também para as entidades do sistema financeiro. Em relação ao sistema financeiro, por exemplo, é possível aperfeiçoar mecanismos para evitar que empréstimos ou investimentos sejam aplicados em empreendimentos que violem os direitos humanos e precarizem as relações de trabalho, bem como que possam ser responsabilizados na eventualidade de ausência de mecanismos efetivos de prevenção e identificação de riscos.

→ Lei 12.203/2016: estabelece o estatuto jurídico das sociedades estatais, e que, em seu artigo 27 e parágrafos define a função social da empresa com destaque para "práticas de sustentabilidade ambiental e responsabilidade social corporativa compatíveis com o mercado em que atuam".

11. Importante contextualizar as dificuldades de implementação dos direitos de igualdade: a Confederação Nacional da Indústria (CNI) foi ao STF questionar a constitucionalidade da lei de igualdade, apresentando uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) que ainda não foi julgada.

NO PLANO DO JUDICIÁRIO, ALGUMAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL MERECEM DESTAQUE:

1. Reconhecimento da omissão legislativa para regulamentar o inciso XI do art. 7º: participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

1. Reconhecimento de omissão legislativa em relação ao inciso XXVII do art. 7º: proteção em face da automação, na forma da lei.

Nos dois casos já está correndo prazo para o Congresso Nacional regulamentar. As duas matérias são estruturantes para um ambiente de trabalho saudável e para aumentar a segurança jurídica para as pessoas trabalhadoras em face das mudanças que decorrem dos processos automatizados.

A Constituição de 1988 utilizou a expressão de seu tempo: “automação”. No entanto, atualizando para os tempos atuais, o que se está a disputar é uma regulação protetiva frente a introdução da inteligência artificial no ambiente de trabalho e todas as novas formas de trabalho intermediado por empresas de plataforma.

Além dessas decisões, podemos citar, ainda, o Tema nº 1.097, do STF, que, em dezembro de 2022, definiu que servidores públicos estaduais e municipais que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência têm direito à redução da jornada de trabalho sem diminuição de salário ou necessidade de compensação, estendendo a regra do art. 98 da Lei nº 8.112/1990, mesmo sem lei local específica. Atualmente, o entendimento tem sido aplicado aos empregados de empresas públicas e até no setor privado.

No âmbito da negociação coletiva há significativos avanços. Em artigo anterior, discorremos sobre a estrutura e as etapas da negociação, destacando o papel do Comando Nacional dos Bancários e das mesas temáticas e permanentes de negociação¹².

Agora, destacamos os avanços alcançados por meio de negociação coletiva em matéria de enfrentamento e combate à violência no trabalho, que são fruto de décadas de luta. Embora o assédio no setor bancário seja fenômeno estrutural e esteja documentado em inúmeros estudos estatísticos e acadêmicos, os empregadores negavam sua existência. Apenas em 2024, logrou-se o reconhecimento institucional do problema, o que permite o seu enfrentamento explícito.

Por meio da convenção coletiva de trabalho firmada em 2024, acordou-se, por exemplo, transformar a mesa de negociação permanente “Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho”, que existia desde a CCT 2010/2011, em “Negociação nacional sobre assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho bancário”. Com isso, além do compromisso para o enfrentamento de todas as formas de violência no trabalho, materializado em canais de denúncia sigilosos, acolhimento humanizado, campanhas de prevenção e proteção a vítimas, estabeleceu-se o monitoramento contínuo sobre a efetividade dessas medidas.

O Comando Nacional dos Bancários tem monitorado a eficácia dessas cláusulas, exigindo dados estatísticos sobre denúncias, apurações e punições. De acordo com levantamento de dados feito pela Fenaban em 42 bancos que representam 97,8% da categoria, em 2024, 100% das

empresas já tinham canais de denúncia e acolhimento; 85% haviam produzido materiais informativos; e 89% emitiram declarações de repúdio contra violência no trabalho. Em novo levantamento divulgado em novembro de 2025, os números de material informativo subiram para 88% das empresas e de declarações de repúdio para 95%. Além disso, o prazo para resolução de denúncias vem sendo reduzido: enquanto 68,9% das denúncias recebidas em 2024 foram resolvidas em até 45 dias, no primeiro semestre de 2025 este percentual subiu para 78,3%.

Conclusão: existem muitos desafios para as relações de trabalho diante do cenário de transformação que estamos atravessando no Brasil e no mundo. Diante dos desafios, há possibilidades abertas para a construção efetiva de um sistema de proteção social e trabalhista, na transição justa que se espera no marco do chamado “trabalho decente”.

A fragmentação do sistema financeiro, com déficits regulatórios de mercado e de trabalho, impõe uma agenda de reconhecimento de patamares jurídicos isonômicos. Tais patamares serão alcançados com unidade de ação e com estratégia que combine ferramentas jurídicas adequadas para que alcancemos níveis de proteção compatíveis com a agenda 2030 da ONU, para todas as pessoas que trabalham no sistema financeiro brasileiro.

12. “O sindicato na defesa e conquista de direitos: a lei, os acordos coletivos e a convenção coletiva de trabalho”, artigo publicado na Revista Jurídica do Sindicato dos Bancários de Brasília, em outubro de 2025.



CENTRAL DE **ATENDIMENTO**



(61) 3262-9000
(61) 3262-9090

centraldeatendimento@bancariosdf.com.br



BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

SHCS EQ. 314/315 Bloco A — CEP: 70383-400 — Brasília DF

Filiado à

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETEC CUT
Centro Norte

Está sendo vítima de assédio ou outra forma de discriminação?

DENUNCIE AO SINDICATO!

Somos seu aliado nessa luta! Parte do esforço para fortalecer a luta coletiva contra práticas abusivas que afetam a dignidade e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores, o Sindicato colocou à disposição da categoria mais um importante instrumento de combate ao assédio moral, ao assédio sexual e a outras formas de discriminação no ambiente de trabalho

POR MEIO DESTE CANAL, QUALQUER
PESSOA PODE REGISTRAR DENÚNCIAS!



Acesse pelo **QR Code**
ou pelo **link**

[https://bancariosdf.
avaluesistemas.com.br/
assedio/](https://bancariosdf.avaluesistemas.com.br/assedio/)



Denúncia identificada ou anônima?

A denúncia pode ser identificada ou anônima. No entanto, se optar pela denúncia anônima, é importante apresentar algum meio de contato, como e-mail ou telefone, para que possamos informar o andamento do caso. Caso não forneça um contato, trataremos a denúncia da mesma forma, mas você não será informado/o sobre o andamento.

Em qualquer encaminhamento, é garantido o sigilo das informações da vítima!

Se optar pela denúncia identificada, saiba que o canal garante confidencialidade. Apenas a equipe que atuará no caso saberá o nome da pessoa denunciante, que receberá todas as informações sobre os encaminhamentos. Qualquer ação que envolva a identidade da vítima será previamente discutida diretamente com ela.

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETEC CUT
Centro Norte

Tratamento das denúncias

As denúncias recebidas serão tratadas, e você escolherá qual é a forma que entende ser a mais adequada para a solução, como, por exemplo:

- Buscar, junto ao empregador, a sanção do assediador ou do autor do ato de discriminação, no âmbito da relação de trabalho, como atividade de reciclagem, suspensão, transferência e, se for o caso, desligamento.
- Buscar a sua transferência, desde que você entenda como sendo a melhor forma para o caso.
- Buscar a reparação de forma judicial, entre outras.

Após receber as denúncias, alguém da equipe do Sindicato entrará em contato com a vítima para analisar qual é a melhor forma de oferecer uma resposta diante da violência enfrentada — uma maneira de valorizar a autonomia das pessoas denunciantes.

Sempre se buscará uma solução imediata para a ofensa, priorizando o cuidado com a vítima.

► Equipe qualificada

Foi realizado um treinamento com todo o corpo jurídico, a diretoria e os funcionários do Sindicato, para que todas as denúncias recebidas sejam tratadas com a devida atenção e tenham os encaminhamentos necessários.

► O que é assédio sexual?

Trata-se de constrangimento sexual no ambiente de trabalho. Assim como o assédio moral, pode ocorrer fora do ambiente de trabalho, desde que envolva pessoas que se relacionam em razão do trabalho. Diferentemente do assédio moral, o assédio sexual não depende de repetição para ser caracterizado: basta um único ato, como um toque não consentido na perna durante uma conversa.

► O que é assédio moral?

Ocorre no ambiente de trabalho, presencial, virtual ou mesmo fora do local de trabalho, mas necessariamente entre pessoas que se relacionam em razão do trabalho, como em confraternizações, congressos, reuniões, entre outros. É configurado por práticas reiteradas de coação, constrangimento, intimidação ou humilhação no ambiente de trabalho.

► Quais são as outras formas de discriminação no ambiente de trabalho?

Racismo, LGBTQIAfobia, capacitismo, xenofobia, etarismo, intolerância religiosa, entre outros. Toda e qualquer forma de discriminação é inaceitável! Caso ocorra no ambiente de trabalho, você pode denunciá-la por este canal.

Quando se sonha sozinho, é apenas um sonho.

Quando se sonha juntos, é o começo da realidade.

Cervantes

SINDICALIZE-SE!