

JANEIRO BRANCO

SAÚDE MENTAL TAMBÉM É CONDIÇÃO DE TRABALHO

OJaneiro Branco é um convite à reflexão sobre saúde mental, mas para o Sindicato dos Bancários de Brasília essa discussão vai além da conscientização individual. Falar de saúde mental é falar, necessariamente, de condições de trabalho, de metas abusivas, de pressão constante e de modelos de gestão que adoecem.

O adoecimento mental entre bancárias e bancários não é um fenômeno isolado nem resultado de fragilidades pessoais. Ele está diretamente ligado à intensificação do trabalho, à cobrança por resultados inalcançáveis, à insegurança permanente e à falta de autonomia. Por isso, o sindicato entende que cuidar

da saúde mental passa por enfrentar as causas estruturais do sofrimento no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o Observatório da Saúde é uma das principais ferramentas de atuação do sindicato. Ele reúne ações, pesquisas e iniciativas da Secretaria de Saúde voltadas ao monitoramento das condições de trabalho e dos impactos na saúde da categoria, com atenção especial aos transtornos mentais, ao estresse crônico e às metas abusivas.

O Observatório atua por meio de estudos e pesquisas, muitas delas em parceria com instituições como a Universidade de Brasília (UnB), para mapear indicadores de adoecimento; promove ações de defesa e cons-

cientização, como debates, audiências públicas e campanhas; e oferece acolhimento aos trabalhadores, com atendimento psicológico e apoio jurídico nas áreas de saúde e previdência.

Para a diretora do Sindicato dos Bancários de Brasília, **Vanessa Sobreira**, o debate precisa ser permanente: *“O Janeiro Branco é mais um momento de visibilidade para uma pauta que o sindicato acompanha e enfrenta de forma permanente, ao lado da categoria.”*

Os bancários e bancárias que precisarem de orientação, acolhimento ou apoio podem entrar em contato com o Observatório da Saúde pelo WhatsApp da Secretaria de Saúde do sindicato: (61) 99801-1141.

165 ANOS DA CAIXA

A Caixa Econômica Federal completa 165 anos neste 12 de janeiro graças à resistência, à unidade e à luta das empregadas e dos empregados na defesa do banco como instituição pública e estratégica para o desenvolvimento do país.

Foi a atuação do movimento sindical, junto aos trabalhadores, que ao longo dos anos impediu o enfraquecimento da Caixa e garantiu que o banco público siga cumprindo seu papel social, sendo o principal operador dos programas sociais do Governo Federal.

A Caixa responde por cerca de 70% do financiamento imobiliário do país e pela gestão das Lotéricas,



somente no primeiro semestre de 2025, pagou R\$ 229,8 bilhões em programas sociais, incluindo benefícios do INSS, Bolsa Família, Seguro-desemprego, abono salarial e o programa Pé-de-Meia. Em termos de números de vidas impactadas, foram 56 milhões de beneficiados, sendo 20,8 milhões só no Bolsa Família.

Por trás desses números está

o trabalho diário das empregadas e dos empregados da Caixa, que hoje enfrentam o fechamento de agências e a redução de equipes. Desde 2017, quase 200 unidades foram encerradas, com impactos negativos na economia local, no acesso da população aos serviços bancários e nas condições de trabalho, como transferências forçadas, descomissionamentos e perdas salariais.

Neste 12 de janeiro, reforçamos a luta contra o fechamento de agências, por mudanças no Super Caixa e pela valorização de quem constrói a história do banco.

Respeitar e valorizar as empregadas e os empregados é o que exigimos da Direção da Caixa!

EDITAL DE CONVOCAÇÃO DE ELEIÇÕES

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

A Comissão Eleitoral do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, CNPJ nº 00.720.771/0001-53, faz publicar este edital, afixado também na sede do Sindicato, convocando os associados e as associadas em condições de voto a participarem das eleições para composição da Diretoria e do Conselho Fiscal da entidade para o quadriênio 2026/2030, que acontecerá nos dias 09 a 13 de março de 2026, de forma híbrida. A votação presencial ocorrerá na sede do Sindicato, das 09 às 18 horas, sendo que a Comissão Eleitoral poderá também instalar mesas coletoras com itinerário previamente estabelecido. A votação telepresencial ocorrerá da mesma forma, porém por meio de ferramenta eletrônica disponibilizada pela Comissão Eleitoral. Fica estabelecido o prazo de início das inscrições de chapas, de acordo com os documentos exigidos pelo Estatuto, de 09 a 23 de janeiro de 2026, das 09 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, na sede do Sindicato, situado à SHCS EQS 314/315 - Asa Sul - Brasília - DF. Haverá à disposição dos interessados pessoa habilitada, devidamente credenciada pela Comissão Eleitoral, para o pronto atendimento, prestação de informações concernentes ao processo eleitoral, recebimento de documentação e fornecimento de recibo. Caso não seja obtido o quorum em primeira convocação, 2º escrutínio será realizado de 16 a 20 de março de 2026. Se ainda assim não for atingido o quorum, 3º escrutínio será realizado de 30 de março de 2026 a 02 de abril de 2026, também de forma híbrida e nos mesmos horários e locais estabelecidos para a eleição em primeiro escrutínio. Em caso de empate entre as chapas mais votadas, nova eleição ocorrerá no prazo de 15 dias após o escrutínio.

Brasília, 8 de janeiro de 2026.

Comissão Eleitoral

Juliano Rodrigues Braga
Maria Aparecida Sousa
Elidia Resula Ulerich Bomfim
Caio Cesar Andrade Bezerra Da Silva

GAS DO ITAÚ AGUARDAM DEFINIÇÕES EM MEIO À ACELERAÇÃO DA DIGITALIZAÇÃO DO BANCO

Os Gerentes de Atendimento (GAs) do Itaú seguem sem clareza sobre qual será o espaço do cargo no médio e longo prazo. Criada em um momento de transição do varejo bancário, a função surgiu com a proposta de reduzir tarefas operacionais e ampliar o foco comercial e de relacionamento. Agora, porém, enfrenta um novo ciclo de mudanças estruturais no banco.

Durante a live do Itaú Day 2025, o diretor de Pessoa Física do varejo, André Rodrigues, apresentou as diretrizes estratégicas para os próximos anos. O discurso reforçou a aposta do banco na digitalização acelerada e na redução da presença

física no varejo tradicional.

Atualmente, menos de 15% da base de clientes do Itaú é considerada totalmente digitalizada. A meta da instituição é atingir 75% até 2030. Esse movimento já se reflete no cotidiano dos trabalhadores e clientes, com o fechamento de agências em diferentes regiões do país e a reconfiguração dos modelos de atendimento.

A estratégia apresentada prevê jornadas cada vez mais digitais, com uso intensivo de dados, inteligência artificial e automação. O atendimento humano, segundo a direção do banco, tende a se concentrar em situações mais complexas, com maior valor agregado e perfil consultivo.

Apesar das sinalizações gerais sobre o futuro do varejo, não houve, até o momento, esclarecimentos objetivos sobre como o cargo de Gerente de Atendimento será integrado a esse novo desenho organizacional. Com os Agentes de Negócios sob sua liderança direta, os GAs convivem com incertezas sobre atribuições, perspectivas de carreira e a própria continuidade do modelo atual.

A ausência de definições claras amplia a apreensão entre os trabalhadores, especialmente em um contexto de reestruturações frequentes, fechamento de unidades e redefinição constante de metas e funções. Para quem está na linha de frente do



relacionamento com os clientes, entender o papel que ocupará no banco do futuro deixou de ser apenas uma curiosidade estratégica e passou a ser uma necessidade urgente.

COE SANTANDER COBRA TRANSPARÊNCIA SOBRE A REORGANIZAÇÃO DO VAREJO E RESPEITO À REPRESENTAÇÃO SINDICAL



A Comissão de Organização dos Empregados (COE) do Santander cobrou da direção do banco mais transparência e respeito à representação sindical diante do vazamento de informações internas sobre a reorganização do varejo, ocorrido após

a última reunião. A situação gerou insegurança entre os trabalhadores e levou a COE a apontar quebra de confiança na relação com o banco.

O Santander reconheceu o problema e se comprometeu a revisar seus fluxos de comunicação interna. A coordenadora da COE Santander, Wanness de Queiroz, destacou a gravidade do episódio e cobrou que situações semelhantes não voltem a ocorrer.

Na reunião, o banco apresentou mudanças na área de compliance, com destaque para o Canal Aberto Santander, voltado ao recebimento de denúncias, com garantia de anonimato e tolerância zero

à retaliação. Também foram apresentadas ações de saúde mental e bem-estar, incluindo atendimentos médicos, apoio psicológico e programas de prevenção e retorno ao trabalho, além do plano de adequação às exigências da NR-1 sobre risco psicosocial.

Os representantes dos trabalhadores alertaram para o alto índice de adoecimento mental entre bancários e cobraram avanços na prevenção. Também foram feitas reivindicações para ampliar a isenção de coparticipação no atendimento a pessoas com deficiência e seus dependentes.

Sobre as mudanças no varejo, o banco afirmou que não haverá movimentação de pessoal e informou ajustes na segmentação de clientes, com implementação nos sistemas a partir de janeiro de 2026. Ao final, ficou definido o calendário das próximas mesas de negociação.



Acesse o QR
Code e leia
a matéria
completa em
nossa site

BANCÁRIOS DO BRADESCO APROVAM NOVO ACORDO DO PONTO ELETRÔNICO

Os bancários do Bradesco aprovaram, em assembleia virtual, a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho do sistema de ponto eletrônico. O acordo mantém o modelo atual e inicia a modernização tecnológica do registro de jornada entre 2025 e 2027.

A principal mudança será a migração gradual do ponto do relógio físico para o computador do bancário, com avisos automáticos de jornada e travas de segurança em caso de irregularidades. Não haverá uso de celular, geolocalização ou

monitoramento adicional.

A COE reforça que o acordo não altera regras de pagamento de horas extras nem cria banco de horas, representando um avanço na proteção da jornada e na transparência do controle do ponto.



Acesse o QR
Code e leia
a matéria
completa em
nossa site

SINDICATO ATUOU DESDE O INÍCIO CONTRA A COMPRA DO BANCO MASTER E EM DEFESA DO BRB PÚBLICO E FORTE

Agora que vieram a público denúncias, investigações e indícios de irregularidades envolvendo a tentativa de compra do Banco Master pelo BRB, diversas vozes passaram a se manifestar sobre o caso, muitas delas como críticas de última hora da operação. No entanto, muito antes de o tema ganhar repercussão nacional e de a crise virar manchete, o Sindicato dos Bancários de Brasília já atuava de forma firme, responsável e documentada, acionando órgãos de controle e o Judiciário para questionar a operação, denunciar riscos e defender o BRB como banco público, forte e comprometido com o interesse da sociedade.



LINHA DO TEMPO DA ATUAÇÃO DO SINDICATO

MEDIDAS JUDICIAIS E EXTRAJUDICIAIS

- **01/04/2025** — Banco Central do Brasil (Bacen) Representação solicitando que a operação só prosseguisse com plena observância das normas do Sistema Financeiro Nacional, com pedido de análise da legalidade da compra diante de denúncias de ilícitudes e riscos ao BRB.
- **16/04/2025** — Ação Popular Ação ajuizada para questionar a legalidade da aquisição do Banco Master, citando irregularidades, risco sistêmico e o fato de o patrimônio líquido do BRB ser praticamente público.
- **24/04/2025** — Comissão de Valores Mobiliários (CVM) Representação relatando riscos e irregularidades no mercado de capitais envolvendo a operação BRB/Master, com pedido de apuração e envio de informações ao Bacen, MPF e TCU para eventual responsabilização cível e criminal.

- **22/07/2025** — Ministério Público Federal (MPF/DF) Representação denunciando indícios de gestão temerária e aquisição irregular, com solicitação de instauração de Inquérito Civil e adoção de medidas por improbidade administrativa.
- **18/08/2025** — Ministério Público do Trabalho (MPT – 10ª Região) Representação apontando riscos trabalhistas da operação, com pedido de Inquérito Civil Público e medidas para preservação dos empregos e dos direitos da categoria bancária.
- **19/08/2025** — Banco Central do Brasil (Bacen) Aditamento à representação inicial, com pedido cautelar, solicitando:
 - Suspensão imediata da operação;
 - Abertura de Processo Administrativo Sancionador (PAS);
 - Cumprimento integral das normas legais, incluindo deliberação em assembleia e autorização legislativa prévia.
- **24/09/2025** — Ministério Público Federal (MPF/SP) Nova representação reforçando a rejeição da operação pelo Bacen e as denúncias relacionadas à Operação Carbono Oculto, além de apontar suspeita de aprovação relâmpago de projeto de lei no DF para viabilizar a compra.

Desde os primeiros movimentos da negociação, quando ainda predominavam o silêncio e a omissão, o Sindicato adotou uma estratégia combinada de ações extrajudiciais, iniciativas políticas e medidas judiciais, com o objetivo de impedir que uma operação cercada de suspeitas comprometesse o patrimônio público, os empregos e a função social do BRB. Enquanto alguns tentam surfar na onda agora, a atuação sindical é contínua, consistente e anterior às denúncias que vieram a público posteriormente.

A seguir, confira a linha do tempo das principais ações extrajudiciais e judiciais do Sindicato:

ATUAÇÃO DESDE O INÍCIO, COMPROMISSO PERMANENTE

A linha do tempo comprova que o Sindicato dos Bancários de Brasília atuou desde o início, quando a operação ainda era tratada como fato consumado por parte de setores políticos e do mercado. A atuação sindical seguiu critérios técnicos, jurídicos e políticos, sempre com um objetivo claro: defender o BRB como banco público e proteger os trabalhadores e o patrimônio da população do Distrito Federal.

O Sindicato seguirá acompanhando os desdobramentos do caso, cobrando transparência, apuração rigorosa e responsabilização dos envolvidos.

POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A partir de meados de 2016, o Banco do Brasil passou por uma inflexão estratégica com impactos diretos sobre sua função social e sobre as relações de trabalho. Desde então, o banco passou a priorizar a lógica de mercado, a rentabilidade e a geração de valor para os acionistas, em detrimento de seu papel histórico como instrumento de desenvolvimento econômico e social do país.

Nos últimos anos, o BB intensificou a prestação de contas ao mercado financeiro, realizando apresentações trimestrais a investidores, lives institucionais com a alta administração e eventos como o Investor Day, inclusive no exterior. Em contraste, deixou de cumprir a prestação de contas semestral ao Congresso Nacional sobre sua atuação na execução de programas e políticas públicas, conforme previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias. Na prática, são nove eventos anuais voltados ao mercado e nenhum destinado à sociedade.

Questiona-se por que o Governo indica representantes na governança do Banco do Brasil se não para orientar sua atuação em consonância com o interesse público. Como banco público, o BB deveria priorizar objetivos e programas de interesse governamental, e não demonstrar aversão à sua dimensão pública.

O controle estatal garante ao BB a gestão e a custódia de recursos e fundos públicos, assegurando acesso a fontes estáveis de financiamento e receitas. Além disso, quando necessário, o banco conta com o suporte de capital do Tesouro Nacional, como ocorreu em capitalizações recentes.

Sobre a Função Social da Empresa Estatal

O cumprimento da função social da empresa estatal ocorre pela efetiva realização do interesse coletivo. Isso implica reconhecer que as empresas estatais não devem se guiar simplesmente pelos interesses privados, estando vinculadas ao interesse coletivo. Ou seja, todo empreendimento estatal é constituído para atender a um objetivo estratégico – o interesse coletivo – muito além da mera obtenção de recursos para o Estado (via dividendos, por exemplo).

Logo, a empresa estatal pode – e deveria, para cumprir sua função social – construir caminhos de gestão e execução de políticas públicas que julgue mais adequadas à proteção do interesse coletivo, ainda que em prejuízo da maximização dos lucros. Essa matéria está tratada também na Lei nº 13.303/2016, a denominada Lei das Estatais. No caso do Banco do Brasil, sua função social foi estabelecida na Lei nº 4.595/1964 (Lei da Reforma Monetária).

Na crise financeira global de 2008, o BB cumpriu função an-ticíclica, apoiou o país e fez crescer sua participação no mercado – segundo dados do Banco Central, entre dezembro de 2007 e dezembro de 2010, sua posição em ativos passou de 13,4% para 20,7% do PIB, e, na oferta de crédito, de 5,2% para 8,9% do PIB. Em 2012, o BB liderou o movimento de redução das taxas e spreads bancários (Programa Bom para Todos).

Os exemplos citados demonstram que o exercício da função social do Banco do Brasil atende ao interesse coletivo e também gera resultados positivos para a própria instituição e para o país. No período recente, porém, a adoção de uma estratégia alinhada aos bancos privados levou à perda de participação de mercado – incluindo a ultrapassagem pelo Itaú Unibanco em 2018 – e à exclusão de clientes e segmentos considerados menos rentáveis. Essa inflexão decorre da mudança na estratégia de atuação do banco, materializada na Estratégia Corporativa do Banco do Brasil (ECBB).

A Estratégia Corporativa em execução e o interesse coletivo

Até 2016, a missão do Banco do Brasil explicitava o compromisso com o desenvolvimento sustentável do país e o cumprimento de sua função pública, com ênfase na inclusão social e produtiva. Esse direcionamento foi rompido em setembro de 2016, após o impeachment da presidente Dilma Rousseff, quando o BB passou a se apresentar como “Banco de Mercado com Espírito Público”, priorizando rentabilidade, experiência do cliente e transformação digital.

Nesse novo direcionamento, a partir de 2019, a missão deu lugar ao propósito, que, na ECBB 2025-2029, é: “Ser próximo e relevante na vida das pessoas em todos os momentos. Cuidar do que é valioso para as pessoas”.

Por sua vez, os objetivos indicados no Mapa Estratégico também se distanciam, em sua formulação, do interesse coletivo acima referido, a saber:

- Proporcionar a melhor experiência aos clientes em todos os momentos (dimensão Clientes);
- Criar valor e gerar resultados sustentáveis (dimensão Financeira);
- Ser protagonista em sustentabilidade e na promoção de negócios e práticas ASG;
- Evoluir nosso jeito de trabalhar para acelerar a transformação digital e a inovação (dimensão Processos);
- Ter as pessoas engajadas com os valores do BB e promotoras da colaboração, respeito e inclusão (dimensão Pessoas).

Então, indaga-se: a que preço a administração “fez desaparecer” os compromissos do BB com o interesse coletivo em troca de seu novo propósito e da priorização da rentabilidade, da otimização do capital e da geração de valor para os acionistas?

A história tem mostrado que essa busca da rentabilidade tem resultado na definição de metas financeiras de “retorno livre de risco” acima de 20%, as quais acabam por excluir clientes e mercados definidos como menos promissores.

A Estratégia Corporativa em execução: a geração de valor para os acionistas...

Essa supremacia da racionalidade empresarial privada fica transparente no discurso da Administração, conforme atestam excertos selecionados do Relatório de Administração 2024 do Banco do Brasil:

“Temos trabalhado continuamente para entregar um Banco do Brasil personalizado para cada cliente, com relacionamento próximo e experiência digital. Desta forma, a geração de negócios é sustentável, e o retorno aos nossos acionistas e à sociedade é uma consequência natural do nosso jeito de ser BB.”

Além de remunerar acionistas e sustentar o crescimento do crédito, geramos R\$ 85,4 bilhões em valor adicionado à sociedade, considerando impostos, salários, dividendos e outros componentes.

(..)

Em 2025, renovamos nosso compromisso de gerar resultados sustentáveis para nossos acionistas, ao mesmo tempo em que agregamos valor à sociedade. Nossa proposta é estar sempre presente e relevante na vida das pessoas, contribuindo para o desenvolvimento do Brasil.” (grifamos)

O discurso da Administração do Banco do Brasil expressa uma opção ideológica clara pela geração e maximização de valor para os acionistas, tratando esse objetivo como o propósito central da empresa e orientador de todas as decisões de gestão. Essa lógica subordina a atuação do banco à valorização financeira, medida pelo valor da ação, pelo valor de mercado e pela distribuição de resultados.

Nessa perspectiva de “todo o poder ao acionista”, a governança corporativa passa a operar como instrumento de financeirização

do banco, impondo altas taxas de retorno livre de risco e, quando necessário, promovendo a venda de participações societárias, afastando-se progressivamente de seu compromisso histórico com o desenvolvimento sustentável do país.

Conforme afirmado, a lógica de criação de valor para o acionista, ao orientar todas as práticas e decisões empresariais e exercer pressão sobre os administradores com vistas à ampliação da margem financeira e à otimização de despesas administrativas, tem resultado em:

- a)** elitização da clientela, via oferta de crédito com elevadas taxas de retorno livre de risco e foco na digitalização do atendimento e no rejuvenescimento da clientela;
- b)** redução da rede de atendimento: o número de agências passou de 5.544 em junho de 2015 (5.428 em junho de 2016) para 3.983 em dezembro de 2022 (3.987 em setembro de 2025), com impactos significativos nos territórios de menor dinamismo econômico, em especial na Região Nordeste;
- c)** consolidação do modelo de negócios do BB como plataforma digital de comercialização de produtos e serviços financeiros e não financeiros voltada para clientes e não clientes de alta maturidade digital, reforçando a elitização da clientela e a transferência de serviços e custos para o autoatendimento remoto;
- d)** redução do número de funcionários: o quadro saiu de 112.325 em junho de 2015 (109.615 em junho de 2016) para 85.953 em dezembro de 2022 (85.802 em setembro de 2025), enquanto o número de clientes e contas cresceu, evidenciando a intensificação do trabalho bancário;
- e)** redefinição do modelo de trabalho e de atendimento, com extinção ou redução de cargos ligados ao suporte operacional e ao atendimento presencial, sobrecarga de trabalho e piora da qualidade do atendimento;
- f)** adoção da remuneração variável como elo entre a geração de valor para os acionistas e o engajamento das equipes, subordinando o desenvolvimento profissional ao cumprimento de metas financeiras.

A adoção da lógica de criação de valor para o acionista promove uma mudança profunda na cultura organizacional do Banco do Brasil, orientando o modelo de negócios, a estratégia corporativa, as decisões e os processos internos sem qualquer compromisso com o interesse social.

A face oculta da Estratégia

Há extrema preocupação com as mudanças nas relações de trabalho promovidas pela atual direção do Banco do Brasil, que jogam por terra anos de acúmulo de debates e conquistas da categoria. É frustrante constatar que essa gestão, formada em sua maioria por funcionários de carreira, rapidamente se encarregou de desestruturar não apenas a jornada de seis horas dos bancários, mas também de manter práticas da administração neoliberal de 2016-2022.

Com as mudanças de 2023, os trabalhadores do BB esperavam um ambiente de diálogo e respeito, capaz de construir uma trajetória de civilização do sistema financeiro brasileiro, com redução de juros e spreads e fortalecimento do papel do banco público na economia nacional.

Em contrapartida, a atual gestão tem priorizado resultados de curto prazo de forma pouco sustentável, adotando medidas autoritárias como o descomissionamento sem justificativa plausível, que ampliam a insegurança jurídica e os prejuízos decorrentes de ações judiciais por danos morais.

O ano de 2025 será lembrado pelos funcionários e militantes sindicais do BB pelo autoritarismo da direção, pela perseguição a trabalhadores que buscam judicialmente direitos sonegados por anos e pela ampliação de um passivo trabalhista bilionário, decorrente da recusa em enfrentar o problema da jornada legal dos bancários.

Por um banco público a serviço do Brasil e dos brasileiros.

