

REVISTA



BANCÁRIOS DE
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Outubro de 2025
Ano 2 | Nº 3

JURÍDICA

Filiado(a)

CUT



CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro



FETEC CUT
Centro Norte

Especial **BRB**



■ **As ações coletivas do Sindicato** que cobram na
Justiça o pagamento das **7ª e 8ª horas do BRB**

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 2 | Nº 3 | Outubro de 2025

EXPEDIENTE

Presidente

Eduardo Araújo

presidencia@bancariosdf.com.br

Revisão

Renato Alves

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Fátima Suzana Marsaro (BB)

Fotografia

Ana Bering

Redação

Fátima Suzana Marsaro

Eduardo Araújo

José Eymard Loguercio

Betania Hoyos

Maximiliano Nagl Garcez

Ivan Amarante

Sarah Cecília Raulino Coly

Isabella Gomes Magalhães

Mádila Barros

Débora Pires

Colaboração

Josefa Santos

Diagramação

Valdo Virgo

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: 1.000 exemplares | **Distribuição gratuita**

CONSELHO FISCAL

EFETIVOS

Adamour Holanda Lobo (BB)

Aemerson Januário da Silva (BB)

Conceição de Maria Costa (Itaú)

SUPLENTES

Alexandre Augusto da Costa Assis (BRB)

Dagma Ferreira de Souza (Safra)



Filiado à



Acompanhe
nossas atividades
através das **MÍDIAS**
SOCIAIS
SOCIAIS



bancariosdf.com.br



[/bancariosdf](https://www.facebook.com/bancariosdf)



[@df.bancarios](https://www.instagram.com/df.bancarios)



[/bancariosbsb](https://www.youtube.com/bancariosbsb)



[\(61\) 3262 9000 / \(61\) 3262 9090](https://api.whatsapp.com/send?phone=3132629000)



[/dfbancarios](https://twitter.com/dfbancarios)

DISPONÍVEL NO  **Youtube**

PALCO **de** LUTA

A HISTÓRIA DOS **BANCÁRIOS DF** NO CINEMA!

O FILME, DIRIGIDO PELO PREMIADO CINEASTA BRASILIENSE IBERÊ CARVALHO, VOLTA AO PASSADO COM DEPOIMENTOS EMOCIONANTES E REMONTA MOMENTOS IMPORTANTES DA HISTÓRIA DESTA AGUERRIDA ENTIDADE. O PROTAGONISMO NA DEFESA DOS DIREITOS DOS BANCÁRIOS E BANCÁRIAS, NO ENTANTO, NÃO É O ÚNICO MOTIVO PARA SE ORGULHAR DO SINDICATO, QUE DURANTE OS 60 ANOS DE EXISTÊNCIA AJUDOU A ESCREVER PÁGINAS EMBLEMÁTICAS DA HISTÓRIA DO DF E DO BRASIL.

**HISTÓ
RIA DE
LUTA**



ACESSE
O QR CODE
PARA ASSISTIR



SUMÁRIO

Página

6

Eduardo Araújo

*O Sindicato dos Bancários de Brasília
e o Direito dos Trabalhadores*

Página

7

Fátima Suzana Marsaro

Apresentação

O Sindicato na defesa e conquista de direitos

1. O Sindicato e a regulação

Página

8

2. A importância da regulação pública/papel do Estado

3. As especificidades da autonomia privada coletiva

4. A categoria bancária e a negociação coletiva

5. A categoria bancária e a justiça

6. Conclusão

Página

25

***Indenizações materiais e imateriais
por incapacidade acidentária***

Página

27

***Desafios para a classe trabalhadora junto
ao Poder Legislativo: breves reflexões e propostas***

Página

31

Ações coletivas 7ª e 8ª horas

Página

36

***PAD no BRB: a importância do
acompanhamento do sindicato e
de seu corpo jurídico especializado***

O Sindicato dos Bancários e o direito dos trabalhadores

Desde a sua fundação, em 1960, com a criação da Associação, o **Sindicato dos Bancários** é um ator social que vive em constante atuação em defesa dos direitos da classe trabalhadora, seja enfrentando os empregadores, seja enfrentando o Estado. Paralelamente às lutas para conquistar novos direitos via negociações coletivas, ocorrem as lutas de resistência, para evitar perdas de conquistas históricas no âmbito legislativo.

A representação coletiva, contudo, não impede o Sindicato de dar apoio em causas individuais (horas extras, desvio de função, manutenção de sala-

rios, danos morais, reintegração etc.), que muitas vezes dão suporte a ações coletivas, no âmbito negocial, legislativo ou judicial. Assim, o poder do Sindicato está no efetivo dever de representação, exercendo tanto a legalidade quanto a legitimidade nas relações trabalhistas.

O papel de manter e conquistar avanços frente aos empregadores depende de uma rotina de relacionamento com a base, fiscalizando as normas e as condições de trabalho para verificar o cumprimento das garantias contratuais. E, não satisfeitas as tratativas no âmbito administrativo, exigir os devidos cumprimentos via justiça, por mediação, conciliação ou sentença.

*Estamos sempre dispostos aos acordos,
mas não toleramos a imposição e o desrespeito!*



Eduardo Araújo

Presidente do Sindicato
dos Bancários de Brasília

Sindicato atua em várias frentes na defesa dos direitos da categoria

O Sindicato dos Bancários de Brasília tem uma história de mais de 60 anos de lutas, que o destaca no movimento sindical do país.

As conquistas jurídicas estão entre tantas outras que trazem segurança na manutenção dos direitos dos trabalhadores bancários e do ramo financeiro.

Muitas são as vitórias que temos para comemorar, seja através do sucesso nas ações coletivas que beneficiam toda a categoria, inclusive as bancárias e os bancários não sindicalizados, seja no atendimento a demandas individuais.

O objetivo do Sindicato sempre foi o de **resguardar o direito dos trabalhadores**.

Várias são as demandas coletivas, a exemplo das ações de 7ª e 8ª horas extras; de recomposição ocasionada pela redução salarial do Novo Plano de Funções do BB (2013); de pagamento dos 15 minutos das mulheres; da quebra de caixa; e da correção do FGTS, entre outras.

A assistência jurídica subsidia o Sindicato nos acordos coletivos, nas convenções coletivas e nos processos judiciais, além de acompanhar o andamento, no Legislativo, de temas de interesse do trabalhador, auxiliando para que as informações cheguem a nossos colegas da base.

A **Secretaria de Assuntos Jurídicos** está à disposição das bancárias e dos bancários com profissionais expoentes no mundo jurídico de Brasília pelo conhecimento, pela capacidade e pela qualidade nos atendimentos, disponibilizando plantões diários nas seguintes áreas:

- **trabalhista;**
- **cível;**
- **previdenciária;**
- **tributária;**
- **criminal;**
- **e no atendimento aos casos de violência contra a mulher.**

Conhecer nossos direitos é fundamental no nosso dia a dia **como trabalhadores**.

Procure sempre o Sindicato.
Nosso objetivo é atender
cada dia melhor!

Fátima Suzana Marsaro

Secretária de Assuntos Jurídicos do
Sindicato dos Bancários de Brasília



O sindicato na defesa e conquista de direitos:

a lei, os acordos coletivos e a convenção coletiva de trabalho



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. Diretor-presidente do Instituto Trabalho.

1. O sindicato e a regulação

Lembrete inicial: fala-se de “regulação” fundamentalmente como conjunto de princípios e regras (normas) jurídicas produzidas pelo Estado (Constituição, leis, decretos, portarias) ou derivadas de instrumentos internacionais (pactos, convenções, convênios).

Para além do que se produz de norma estatal ou supraestatal, há também uma série de normas jurídicas produzidas na sociedade (contratos, estatutos, regimentos, convenções).

Dentre as normas jurídicas produzidas pela autonomia das partes, as convenções e os acordos coletivos de trabalho são grande destaque do que se chama “autonomia privada coletiva”. Esses instrumentos compõem um conjunto amplo de direitos, ao lado do direito estatal e das declarações de direitos.

As grandes Declarações de Direitos, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as grandes Constituições sociais, como a Mexicana, de 1917; a alemã, de 1919; as Constituições da redemocratização, como a brasileira de 1988, são fruto das grandes revoluções desde a Revolução Francesa, Industrial, Russa, bem

“
Grandes
declarações
de Direitos
são fruto
das grandes
revoluções

como os pactos pós-2ª Guerra Mundial e, no caso da Constituição de 1988, dos movimentos sociais e sindical que se reorganizam no final dos anos 1970 para incluir direitos sociais como direitos fundamentais na estrutura de uma Constituição.

Saber se essas declarações são suficientes para garantir todos os direitos e ampliá-los é algo complexo. Se, de um lado, as declarações impõem obrigações e garantias, de outro, as forças que se contrastam na sociedade, em especial nos anos de avanços neoliberais, procuram diminuir a regulação pública e fazer prevalecer as forças do mercado.

Essa tensão exige, por certo, que as organizações sociais, como os sindicatos, estejam muito presentes não apenas para fazer valer os direitos positivados, mas também para impedir retrocessos. Ao mesmo tempo, os sindicatos, como agentes de regulação, como veremos, têm função negocial para fazer impulsionar novos direitos e novas conquistas aonde a lei não chega.

(*) artigo escrito em colaboração com os sócios de LBS Sociedade de Advogadas e Advogados, Laís Lima Muylaert Carrano, Sarah Cecílio Raulino Coli e Paulo Roberto Alves da Silva.



2. A importância da regulação pública/ Papel do Estado

É importante fixar, como premissa, a importância da regulação pública. Em sociedades complexas, com clivagens sociais de classe, raça e gênero, e de muita assimetria e desigualdade, a regulação pública exerce papel fundamental e indispensável.

Os chamados “30 anos gloriosos” do capitalismo foram marcados pela expansão da regulação do mundo do trabalho em ambiente democrático, com projetos que seguiram modelos regulatórios no paradigma do Estado Social e Democrático de Direito, com afirmação dos Direitos Fundamentais e dos Direitos Humanos em grandes declarações e compromissos de inclusão e expansão de proteção e segurança para amplas massas assalariadas.

No final do século XX e nas primeiras décadas do século XXI, no entanto, experimentamos uma virada nos modelos de governabilidade. O setor privado impôs uma lógica de funcionamento ambígua para os Estados. Estado fraco (como no liberalismo) ou Estado forte (como no Estado social)? Nem um, nem outro. O setor

privado se sente confortável com um poder de Estado que “permaneça liberal no plano econômico” e autoritário nas relações políticas e sociais. A “fobia de estado” é, em verdade, “temor da regulação, de seus custos para o capital, seus avanços sobre prerrogativas gerenciais e, por trás disso, horror aos movimentos sociais da “democracia-movimento” e suas exigências (...)”¹.

A globalização e as transformações do capitalismo, ao redor do mundo, impuseram um modelo desregulamentado no padrão das relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas, com precarização dos standards do paradigma de bem-estar (de padrão europeu) e do paradigma do desenvolvimentismo ou neo-desenvolvimentismo (no padrão latino-americano, em especial no Brasil).

A experiência brasileira reserva algumas características próprias desse modelo que se procura hegemônico de regulação das relações individuais e coletivas ao longo de sua história.

Conserva, de um lado, características autoritárias da sociedade colonialista, patriarcal e racista, e um mercado de trabalho estruturalmente excludente, em especial para pessoas e grupos com marcadores sociais de diferenças e, de outro, zonas de reconhecimento de direitos e maior proteção.



O setor privado
se sente
confortável
com um poder
de Estado que
'permaneça
liberal no plano
econômico'

¹ CHAMAYOU, Grégoire. **A sociedade ingovernável: uma genealogia do liberalismo autoritário**. São Paulo: Ebu Editora, 2020, p. 392.



O tema da autorregulação pressupõe a importância da regulação estatal de proteção das relações individuais de trabalho

Desde os anos 1940 até 1980, o Brasil experimentou um avançado processo de industrialização e expansão dos direitos sociais. No entanto, contraditoriamente, mesmo com a Constituição de 1988 proclamando direitos, a expansão neoliberal mundial e suas consequências tanto nos países de capitalismo central como nos periféricos nos fez retroceder em matéria de direitos sociais, em especial no Direito do Trabalho, atingindo aqueles que conseguiram permanecer por mais tempo no mercado formal e regulado do trabalho.

Mesmo no período de 2003 a 2014, apesar da expansão do mercado formal e do assalariamento, não houve rupturas com a agenda globalmente neoliberal, tendo em vista as “restrições da atual fase de acumulação do capital, combinada com as consequências de um processo de desenvolvimento capitalista tardio (...)”².

De outro lado, a literatura especializada, jurídica ou não jurídica, procura demonstrar a dicotomia entre a regulação das relações individuais de trabalho (com perfil,

até a “Reforma Trabalhista” de 2017, preferencialmente protetiva de progressiva expansão³) e a regulação das relações coletivas (com perfil intervencionista, repressivo e fragmentado).

Para não gerar equívocos, de início, é preciso fixar que o tema da autorregulação, da forma como o examinamos, pressupõe a importância da regulação pública/estatal de proteção das relações individuais de trabalho e, de outro lado, a regulação pública/estatal de promoção das relações coletivas⁴.

Essa distinção é fundamental na medida em que as disputas, que se dão no âmbito da regulação em ambiente de perfil liberal ou neoliberal, consideram a autorregulação como substitutiva da regulação e, desse modo, negam o seu caráter coletivo (promovendo uma inversão no sentido da liberdade sindical) e excluindo a “igualdade” que decorre do compromisso da regulação (em sentido amplo) emancipatória.

Consideramos, como premissa, a existência de um **Bloco de constitucionalidade trabalhista**, de incorporação dos direitos

2 COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Trabalho e ação coletiva nos governos do PT: a atuação da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014**. 1ª. Ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020, p. 45

3 Em que pese a sua insuficiência do ponto de vista da abrangência, tendo em vista que o mercado de trabalho no Brasil se caracteriza por uma extensiva zona não protegida, relações informais persistentes e exclusão de pessoas e grupos, como, por exemplo, o trabalho doméstico que somente veio a ser incorporado no raio de proteção do artigo 7º da Constituição de 1988 em 2015 (LC 150 de 01 de junho de 2015).

4 Todo o conjunto de normas de direito internacional.

fundamentais individuais e coletivos, cujo paradigma é o **trabalho decente** nas relações individuais de trabalho e da **liberdade e autonomia sindical** no plano coletivo.

No Brasil, o plano normativo constitucional reconhece e incorpora o **Bloco de constitucionalidade trabalhista** e a integração das normas internacionais no sistema constitucional ou supralegal, tanto no plano individual, quanto no plano coletivo.

No plano coletivo, há mudanças que derivam de interpretação do STF que, direta ou indiretamente, interfere na configuração do sistema sindical ou debilita a força da negociação coletiva, seja permitindo a prevalência de acordos individuais ou de empresa sobre os acordos setoriais coletivos; seja admitindo a negociação para reduzir ou suprimir direitos legalmente reconhecidos, mesmo sem contrapartidas⁵.

Ainda no plano coletivo, objeto deste estudo, há outros elementos que interferem no ambiente sindical. Certamente podemos citar: as profundas mudanças no sistema produtivo; a persistência e a ampliação das desigualdades; a expansão de modalidades contratuais não assalariadas; a precarização com modalidades contratuais intermediárias – intermitente, por exemplo; a ideologia individualista do empreendedorismo; a

pouca aderência do conceito de categorias profissionais e econômicas à realidade do ambiente empresarial; a globalização, com as cadeias produtivas e de valor mais extensas e desterritorializadas, dentre outras.

Ocorre que é exatamente no plano coletivo que, além da regulação promocional e de asseguramento do exercício dos direitos enunciados no bloco de constitucionalidade, há espaço de autonomia dos entes coletivos, seja na configuração de sua representação, organicidade e espacialidade, seja na construção de uma “jurisdição privada intersindical”, como assim a denominou Gino Giugni⁶.

Esse espaço, que aqui denominamos de exercício de **autonomia** organizativa, normativa e estrutural, é que estamos nomeando para fins de **autorregulação**.

Nele, os atores sociais procuram articular atuação e alianças sociais, políticas e jurídicas, promovendo entendimentos e produzindo normas e relacionamento, bem como resolvendo disputas de interesse, sem necessidade de intervenção de terceiros, em especial, sem necessidade de recorrer ao Judiciário para mecanismos heterônomos.

Claro que nesse espaço há possibilidades e limites. E, igualmente, muitas dificuldades práticas para a sua construção.

“
É no plano
coletivo que
há espaço de
autonomia
dos entes
coletivos



5 Vide, como exemplo, o debate no âmbito da ADPF 381 e ARE 1121633

6 GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomía colectiva**. Granada, Editorial Colmares, 2004.

3. As especificidades da autonomia privada coletiva quanto ao tema da autorregulação: do que estamos falando e do que não estamos falando

Autonomia privada coletiva é a autorização para que entidades como os sindicatos possam negociar e produzir norma. Essa função, assegurada na Constituição, é um dos principais motores da ação sindical.

Por meio da negociação coletiva, os sindicatos organizam os representados, que definem pautas de reivindicação e celebram instrumentos coletivos com força de lei.

A chamada **autorregulação** se dá, no plano do direito coletivo do trabalho, por intermédio dos **acordos coletivos de trabalho (ACT)** e das **convenções coletivas de trabalho (CCT)**⁷. Ou seja, tanto para o direito individual (salário, jornada, questões de saúde e segurança etc.)⁸ quanto para o direito coletivo (liberação de dirigentes sindicais, cláusulas do chamado foro sindical, organização sindical no local de trabalho, procedimentos de negociação)⁹, as cláusulas dos instrumentos coletivos (**ACT/CCT**) podem ser consideradas formas de **autorregulação**.

Explicamos: há, ali, cláusulas de autorregulação clássica (aplicáveis entre as partes e que devem ser respeitadas – cláusulas obrigacionais na vigência de um acordo que obrigam, por exemplo, a empresa a manter um número x de dirigentes sindicais liberados); mas há cláusulas que se aplicam para todos os que são representados pelo sindicato que negocia, ou seja, são complementares às normas legais.

Os efeitos desses instrumentos (acordos coletivos e convenções coletivas), no sistema jurídico brasileiro, são vinculativos. Aplicam-se a todos os trabalhadores de uma empresa (acordos coletivos) ou de uma categoria profissional, e empresas de uma categoria econômica (convenções), pelo efeito *erga omnes*.

Essa uniformidade de aplicação é fundamental do ponto de vista da igualdade, da gestão de pessoal no plano da concorrência entre empresas de mesmo setor, sujeitas à mesma regra.

O nosso sistema sindical facilitou enormemente essa questão, tendo em vista que, em regime de **unicidade**, nunca se colocou em questão a aplicação dos **ACT/CCT** para não associados. Tratava-se, simples assim, de consequência da representação unitária obrigatória e presumida dos trabalhadores

e das empresas que compõem uma categoria profissional e econômica¹⁰.

Um sistema em equilíbrio deve levar em consideração a combinação de normas (princípios e regras) internacionais, constitucionais e legais – que promovam a liberdade e a autonomia sindical, assegurando a ação sindical efetiva e garantindo o exercício daquelas liberdades – de um lado e, de outro, regras autônomas fixadas no âmbito do próprio sistema e a possibilidade de resolução alternativa de conflitos (no ambiente democrático dos conflitos e disputas legítimas).

Assim, uma das tarefas dos sindicatos é atuar junto ao Parlamento, seja para conseguir regra legal mais favorável, seja para evitar que retrocessos sejam realizados por meio da norma legal.

A chamada “Reforma Trabalhista” de 2017, por exemplo, trouxe vários retrocessos em termos de legislação do trabalho, admitindo a terceirização muito ampla e formas contratuais não assalariadas, como é o caso do chamado “autônomo exclusivo”, o que ampliou a “pejotização”. Houve, na época, bastante mobilização social, porém, não foi suficiente para barrar ou impedir mudanças que o Congresso Nacional acabou aprovando, alterando mais de 100 artigos da CLT.

Para elencar, no plano do direito coletivo, o que mais atingiu a capacidade das categorias profissionais organizadas na correlação de forças com as categorias profissionais foi o fim da ultratividade e a possibilidade de negociação abaixo do mínimo legal (o chamado “acordado sobre o legislado”).

A ultratividade é a garantia de continuidade de vigência de uma norma coletiva até que outra a substitua. Essa regra, embora anteriormente a 2017 fosse aplicada com resistências do próprio Judiciário, propiciava melhor ambiente de proteção das negociações, em especial na manutenção das chamadas cláusulas históricas.

De outro lado, a introdução dos arts. 611-A e 611-B na CLT e a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema de Repercussão Geral (TRG nº 1.046) permitiram que a negociação coletiva, em adequação setorial, pudesse restringir ou retirar direitos não absolutamente indisponíveis. O míni-



Por meio da negociação coletiva, os sindicatos organizam os representados

7 Denominação da legislação brasileira para os contratos coletivos ou convênios coletivos assim denominados na legislação comparada.

8 Cláusulas que a literatura jurídica classifica como “normativas” pela aplicação obrigatória para atuais e futuros empregados que venham a ser admitidos na vigência de um acordo ou de uma convenção.

9 Cláusulas que a literatura jurídica classifica como “obrigacionais”, dirigidas diretamente para as partes que negociam.

10 Os sistemas sem unicidade sindical encontraram soluções para a aplicação erga omnes e de forma vinculante dos instrumentos celebrados. Sejam formas de extensão dos contratos coletivos, seja forma de aplicação extensiva a partir das entidades majoritárias ou mais representativas. Se o nosso sistema transitar da unicidade para a liberdade sindical, precisará encontrar mecanismo de aplicação dos instrumentos coletivos condizentes com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Mas este é um tema que procuraremos enfrentar em outro estudo específico.

mo legal constitui uma espécie de barreira de proteção. Mesmo em períodos em que a correção de forças é desfavorável para os trabalhadores, eles não podem ser compelidos a adotar regra inferior à prevista na lei.

A adequação setorial, chamada de flex-security, começou a se desenhar com as crises cíclicas do capitalismo e da economia. Em situações muito justificadas, a adequação setorial poderia significar a manutenção de empregos em torno de determinadas possibilidades transitórias de flexibilização.

No entanto, de transitórias, as possibi-

lidades de negociação abaixo do piso legal passaram a constituir novo normal no sistema jurídico brasileiro.

Ainda assim, e talvez por essa mesma razão, é importante compreender a importância na negociação coletiva e do fortalecimento dos sindicatos para empreenderem negociação coletiva que represente, no seu conjunto, um patamar de direitos superior àqueles previstos na legislação e, quando da necessidade de adequação setorial, que sejam justificadas ou transitoriamente, ou dentro do contexto da negociação e de seu resultado geral.

4. A categoria bancária e a negociação coletiva

Muitos temas dos direitos da categoria bancária foram construídos, paulatinamente, tanto na lei, quanto nas normas coletivas.

A jornada de trabalho de 6 horas, como regra, é fruto de forte mobilização

da categoria, já na década de 1940 e ao longo das décadas seguintes, ampliando a sua aplicação até, por exemplo, a grande mobilização das bancárias e dos bancários na Caixa Econômica Federal pela jornada de 6 horas em 1985, sendo incluída no art. 224 da CLT.

A proibição de trabalho aos sábados também é uma norma especial da categoria bancária.

É na negociação coletiva que se vê a ampliação de direitos não previstos em lei. Vejamos alguns exemplos a seguir.

O que está previsto na CCT/Fenaban e o que diz a lei

Reajuste salarial

A legislação brasileira não assegura reposição automática de salários. Na data-base cada categoria negocia e fixa o índice de reajuste.

Piso salarial ou salário de ingresso

A legislação assegura o salário-mínimo e uma política de valorização do salário-mínimo. Mas não pisos profissionais, salvo para algumas profissões. Não é o caso de bancário.

Adiantamento de 13º salário

O 13º salário deve ser pago metade até 30 de novembro de cada ano e a outra metade até 20 de dezembro. A CCT antecipa essa parcela.

Salário do substituto

Não há previsão legal. Na CCT assegura-se, no caso de empregado contratado para substituir outro que foi dispensado, para a mesma função, o menor salário da função.

Adicional por Tempo de Serviço (ATS)

Não há previsão legal de pagamento de adicional por tempo de serviço. Alguns bancos têm previsão de ATS também nos seus regulamentos de pessoal.

Adicional de horas extras

O adicional de 50% também está previsto em lei. Mas a CCT detalha forma de pagamento sobre a globalidade salarial que não está assegurada em lei.

 Adicional noturno

A lei prevê pagamento de 20% e a Convenção Coletiva assegura adicional de 35%. Além disso, a lei considera noturno o trabalho entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte. A CCT considera das 22h de um dia às 6h do dia seguinte.

 Gratificação de função

O artigo 224, parágrafo segundo da CLT considera a gratificação de função superior a 1/3 do salário efetivo para fins de excepcionar a jornada de 6 horas das funções de confiança. A CCT eleva o valor da gratificação de função para 55% (a exceção do RS que é de 50%)

 Gratificação de Caixa

Não há previsão em lei.

 Gratificação de compensador de cheque

Não há previsão em lei.

 Auxílio refeição

A lei não assegura valor para refeição (vinculado, na lei do PAT, a jornada de trabalho).

 Auxílio-alimentação

A lei não prevê pagamento de auxílio-alimentação. No caso da CCT o auxílio-alimentação permanece sendo pago na licença maternidade (pois está desvinculado do cumprimento de jornada de trabalho). Também recebem as pessoas afastadas por acidente ou doença, até 180 dias.

 13º auxílio-alimentação

Não há previsão em lei.

 Auxílio-creche/babá

Não há previsão em lei.

 Auxílio filhos com deficiência

Não há previsão em lei.

 Auxílio-funeral

Não há previsão em lei.

 Ajuda para deslocamento noturno

Não há previsão em lei.

 Vale-transporte

A lei prevê a possibilidade, mas não o valor. Há, ainda, duas vantagens não previstas em lei: a possibilidade de pagamento em dinheiro ou meio eletrônico e o percentual que na lei é de 6% e na CCT 4% acima do que, o empregador é quem arca com os valores.

 Abono de faltas ao estudante

Não há previsão em lei.

 Ausências legais

Previsão acima dos dias assegurados em lei

 Folga assiduidade

Não há previsão em lei.

 Ampliação da licença-maternidade

A ampliação da licença por mais 60 dias fica assegurada na CCT

 Ampliação da licença-paternidade

Também se assegura ampliação por mais 15 dias, além do previsto em lei.

 Estabilidades provisórias (gestante, pré-aposentadoria, doença, acidente, alistado, pai, gestante/aborto)

Essa cláusula (27) é muito importante uma vez que, salvo no caso da gestante e de acidente do trabalho ou doença profissional, não há garantias de emprego expressas na lei. A CCT amplia a estabilidade da gestante e dos casos de doenças e assegura estabilidades provisórias pré-aposentadoria, para o pai e para a gestante em caso de aborto.

 Complementação de auxílio-doença

Sem previsão em lei. Outra grande conquista da categoria é a complementação do auxílio-doença e a antecipação do pagamento do benefício uma vez que o INSS costuma demorar algum tempo para processar o pagamento.

Seguro de vida em grupo

Não há previsão em lei.

Jornada de 6 horas – intervalo para repouso

Sem previsão legal. Somente se assegura em lei o intervalo para jornadas superiores a 6 horas.

Parcelamento do adiantamento de férias

Não há previsão em lei.

Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto

Não há previsão em lei.

Transporte de numerário

Sem previsão legal. Cláusula importante para a integridade das pessoas que fazem transporte de valores, assegurando uma obrigação dos bancos, como presunção legal.

Intervalo digitadores

A lei (artigo 72/CLT) assegura intervalos de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados e a CCT assegura intervalos de 10 minutos a cada 50 trabalhados.

Monitoramento de resultados

Não há previsão em lei.

Extensão de vantagens relação homoafetiva

Não há previsão em lei.

Prevenção à violência contra a mulher

Detalhamento de canais e medidas de apoio sem previsão legal específica.

Aviso prévio proporcional

Amplia os critérios legais

Cláusulas de requalificação profissional

Não há previsão em lei.

Cláusulas de teletrabalho

Amplia e detalha a previsão legal, instituindo inclusive ajuda de custo não prevista em lei.

Empregada vítima de violência doméstica

Não há previsão em lei.

Prevenção de assédio sexual

Não há previsão em lei.

Nota-se que, no conjunto das normas inseridas na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) aplicável a todo o sistema financeiro (Fenaban/Febraban), há importantes conquistas e cláusulas históricas que ampliam direitos previstos ou com previsão normativa não inserida na legislação.

De outro lado, há um conjunto de cláusulas de proteção ao trabalho da mulher e de segurança bancária, com compromissos de negociação coletiva permanente, que, igualmente, não guardam comparação com as obrigações estabelecidas em lei.

Essas cláusulas compõem o patrimônio jurídico da categoria bancária. Na “Reforma Trabalhista” de 2017, esse patrimônio jurídico sofreu grande ameaça com a proibição da chamada ultratividade, ou seja, a prorrogação automática das cláusulas de acordos e convenções coletivos até assinatura de novo acordo, como já observamos anteriormente.

Essa questão fragiliza as categorias profissionais na data-base (período de re-

novação de instrumentos coletivos), uma vez que, por ocasião das negociações coletivas, todo o conjunto de direitos instituídos mediante ACT/CCT estão na mesa de negociação para renovação. Alguns países asseguram uma prorrogação automática (chamada de ultratividade) exatamente para proteger os trabalhadores. Nesse caso, a celebração de acordos e convenções com vigência de dois anos, deixando apenas para o reajuste anual, é uma forma de melhor proteger a categoria. Mas nem todas as categorias possuem instrumentos coletivos com vigência de dois anos, pois isso é uma conquista. Não está na lei.

Além da CCT, que abrange todo o sistema, há os acordos coletivos aditivos por banco. Os mais abrangentes são os acordos do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal e, no Distrito Federal, do BRB.

Em todos eles, igualmente, a grande maioria das cláusulas não está prevista em lei ou, se previstas, o acordo as amplia.

Alguns exemplos de cláusulas do BRB:

Incorporação de gratificação

A lei deixou de assegurar a incorporação de gratificação de função.

Adicional por tempo de serviço

Não há previsão em lei.

Adicional de insalubridade e periculosidade

A previsão legal do salário de insalubridade é sobre o salário-mínimo e o ACT prevê o adicional sobre a remuneração.

Auxílio-natalidade

Não há previsão em lei.

Auxílio-creche e auxílio-creche especial

Não há previsão em lei.

Redução de tarifas

Não há previsão em lei.

Jornadas especiais (para mães, pais ou responsáveis de filhos com deficiência física ou mental)

Não há previsão em lei.

Proteção ao emprego

Sem previsão em lei. Cláusula importantíssima, pois, assegura o devido processo legal (administrativo) para dispensa.

Licença para assistência a filhos adotivos

Não há previsão em lei.

Intervalo caixas

Não há previsão em lei.

No caso do Banco do Brasil parte das cláusulas da CCT são aplicáveis.

O ACT dispõe de cláusulas específicas, sendo interessante observar algumas delas:

Trabalho noturno

Na lei: das 22h às 5h; na CCT: das 22h às 6h e no ACT/BB: das 22h às 7h

Gratificação de caixa

Não há previsão em lei.

Anualização de licença-prêmio

Não há previsão em lei ou na CCT.

Isenção de tarifas e anuidades

Não há previsão em lei ou na CCT.

Licença adoção

Não há previsão em lei ou na CCT.

Licença para acompanhar pessoa da família

Não há previsão em lei ou na CCT.

Carreira e estrutura do Banco – abertura de novas funções

Não há previsão em lei ou na CCT.

Redução de jornada para funcionários, pais PcD

Sem previsão em lei para empregados celetistas. Apenas previsão na lei para os servidores públicos (Lei nº 8.112/90).

No caso da Caixa Econômica Federal, da mesma forma, parte das cláusulas da CCT são aplicáveis e o ACT se dedica a incluir situações específicas, integrando um sistema de normas coletivas também superior ao previsto na legislação. Vejamos alguns exemplos:

Ausências permitidas

Amplia o rol de ausências previstas em lei como, por exemplo, ausência para tratamento de interesse particular (APIP).

Escala de férias – licença-Prêmio

Assegura a participação do empregado na elaboração da escala. A lei estabelece que é prerrogativa exclusiva do empregador.

Jornada de trabalho e intervalo intrajornada

Considera os 15 minutos de intervalo dentro da jornada. A lei não considera os 15 minutos dentro da jornada.

Jornada em regime de escala

Não há previsão em lei.

Isenção anuidade cartão de crédito

Não há previsão em lei.

Parcelamento do adiantamento de férias

Não há previsão em lei.

Licença-maternidade

Possibilidade de prorrogação de 60 dias na licença-maternidade, que poderá ser cedida para o pai empregado Caixa.

Licença-paternidade

Amplia de 5 para 20 dias

Licença adoção

Não há previsão em lei.

Plano de assistência à saúde

Não há previsão em lei.

Adiantamento do pagamento do benefício de incapacidade temporária

Não há previsão em lei.

Adiantamento salarial emergencial em caso de calamidade

Não há previsão em lei.

Condições especiais para empregados com dependentes PcD

Sem previsão em lei para empregados celetistas. Apenas previsão na lei para os servidores públicos (Lei nº 8.112/90).

Comissão de negociação

Princípio de negociação permanente e boa-fé o que assegura que a Caixa não pode promover alterações unilaterais sem recorrer à negociação coletiva prévia.

Para além dos exemplos citados, há um conjunto de cláusulas previstas na Convenção e nos acordos de Participação nos Lucros ou Resultados que resulta em vantagens adicionais, também não previstas em lei. A lei assegura a Participação nos Lucros ou Resultados, porém, não define critérios. Delega os critérios e valores para o processo de negociação coletiva. Assim, toda a parte de remuneração variável está na dependên-

cia dos procedimentos negociais.

Portanto, há um conjunto normativo expressivo que decorre de previsão legal, com ampliação de direitos pela via da negociação coletiva. No caso da categoria bancária, esse conjunto está bastante delineado na Convenção Coletiva de Trabalho, de abrangência nacional, e nos acordos coletivos aditivos ou substitutivos (no caso do BRB).



5. A categoria bancária e a Justiça

Expressivo conjunto de súmulas ou orientações da Justiça do Trabalho refere-se aos direitos da categoria bancária. Em uma primeira fase, a principal questão submetida ao Judiciário Trabalhista estava relacionada à jornada de trabalho e à configuração de função de confiança.

A jornada especial de 6 horas, como se sabe, pode ser excepcionalizada nos casos de gerência, supervisão, ou outros “cargos de confiança” que não foram especificados na lei.

A condição objetiva legal é o pagamento de gratificação de função não inferior a 1/3 do cargo efetivo. Vimos que as convenções e acordos coletivos passaram a elevar o valor da gratificação de função em no mínimo 55% (cinco e cinco por cento).

No entanto, não se definiu o que seja “cargo de confiança”. Essa batalha foi travada ao longo de muitos anos na Justiça do Trabalho, configurando uma separação entre trabalho técnico e trabalho de confiança. Todo emprego e todo contrato de trabalho exigem uma fidúcia (con-

fiança). No entanto, no caso dos cargos de confiança, não se está falando dessa fidúcia comum. É preciso que esteja inserido algum elemento a mais. Algum poder transferido para a gestão do negócio.

No caso do Sindicato dos Bancários de Brasília, há um expressivo conjunto de ações judiciais em defesa da categoria para a fixação dos critérios de cargos de confiança que foram alargados em especial nas políticas de gestão do Banco do Brasil, Caixa Econômica e BRB.

Essa atuação destacada e pioneira do Sindicato dos Bancários foi resumida em artigo publicado em abril de 2015¹¹ e que vale ser novamente conferido. Um dos mais emblemáticos exemplos foi a alteração da Súmula nº 124 do Tribunal Superior do Trabalho, que alterou a forma de calcular o divisor de horas extras para bancários. Outro caso pioneiro foi a interposição de protestos judiciais que asseguraram, na prática, até 10 anos de diferenças salariais no caso de ajuizamento de ação.

11 <https://bancariosdf.com.br/portal/ardua-batalha-travada-pelo-sindicato-em-defesa-da-jornada-legal-de-6h/>

A atuação sindical, na qualidade de substituto processual da categoria, é uma prerrogativa que o sindicato exerce com enorme responsabilidade, assegurando acompanhamento integral em todas as instâncias, até o Supremo Tribunal Federal.

Na condição de substituto processual, o Sindicato destacou-se com sua assessoria percorrendo todas as instâncias até o Supremo Tribunal Federal, alargando o conceito de direitos individuais homogêneos e, novamente de forma pioneira, promovendo maior proteção para bancárias e bancários ainda com contrato em vigor.

Em uma segunda fase, houve igualmente enorme demanda de casos específicos de alterações contratuais lesivas, como foi o caso da gratificação de 10 (dez) anos não incorporada.

Mais recentemente os casos de assédio moral e sexual vêm sendo uma demanda frequente, bem como os casos de danos morais decorrentes. Um dos mais destacados casos acompanhados pelo Sindicato foi de reconhecimento de assédio moral

contra gerente no desempenho de suas funções. O caso ganhou destaque nas páginas do Tribunal Superior do Trabalho¹².

Muitos casos individuais poderiam ser lembrados. Destacamos alguns

inesquecíveis pelo acolhimento ou pioneirismo. Ainda no início dos anos 2000, com a assistência do Sindicato, um caso do BRB chegou a inaugurar na Seção de Dissídios Individuais I do TST uma jurisprudência acerca do reconhecimento do alcoolismo como doença. O caso foi detalhadamente relatado na notícia que pode ser conferida¹³. Dois outros destaques relacionam-se com demissões no Banco Itaú.

No primeiro caso, após a demissão, o bancário foi diagnosticado com um raro tipo de câncer. Com a assistência do Sindicato, obtivemos liminar para assegurar a manutenção integral do plano de saúde. Recuperado, foi reintegrado. Mais recentemente outros casos, sendo destaque, na imprensa sindical¹⁴, o de bancária reintegrada após ser demitida em tratamento de saúde.

O Sindicato destacou-se alargando o conceito de direitos individuais homogêneos

12 <https://www.tst.jus.br/-/brb-e-condenado-por-assedio-moral-a-ex-gerente-que-depos-em-investigacao-da-policia-federal>

13 <https://www.guiatrabalhista.com.br/noticias/alcoolismo.htm>

14 <https://df.cut.org.br/noticias/sindicato-dos-bancarios-ganha-na-justica-reintegracao-de-bancaria-demitida-duran-939a>





Outros casos individuais que pavimentaram a construção de jurisprudência favorável foram os casos de manutenção de teletrabalho (home office) para pais de filhos com TEA (transtorno do espectro autista). O caso do Bancário do Banco do Brasil foi noticiado em março de 2023¹⁵, já com decisão do TRT/10 ganhando repercussão nacional.

Outro caso, significativo, pela insistência e persistência é o processo ajuizado em 2022, de número 0000182-71.2022.5.10.0014, onde não houve deferimento de liminar. No entanto, persistimos na causa e, em 25/05/2022, embora o juiz tenha negado os pedidos, concedeu tutela antecipada para manutenção de home office, na cidade de Anápolis. Em 15/12/2022, obtivemos junto ao TRT/10 a decisão favorável determinando a remoção do bancário para Anápolis para acompanhamento do tratamento do filho. Casos assim, de persistência, não são inusitados diante das decisões díspares entre juízes até que se consolidam entendimentos no que se chama de “jurisprudência”.

Recordamos, ainda, que no processo 0000757-63.2023.5.10.0008 também obtivemos liminar, em 08/08/2023, onde se deferiu redução para jornada de 4 horas diárias no caso de filho com TEA. Todos os casos envolvendo cuidados e preservação da saúde física e mental são acolhidos pelo Sindicato e a assessoria de modo a assegurar às bancárias e bancários ambiente seguro para a preservação de seus direitos, acompanhando, muitas vezes, por longos anos, processos judiciais em todas as instâncias.

Em períodos de greve, a atuação do Sindicato e da assessoria jurídica é constante. Os bancos têm por rotina o ajuizamento de interditos proibitórios, dificultando o exercício de um legítimo direito assegurado na Constituição federal. Além das liminares impeditivas, há, muitas vezes, imposição de multas. Nessas ocasiões, o Sindicato procura assegurar o exercício legítimo da greve e fazer cumprir a deliberação coletiva da suspensão do trabalho, muitas vezes, ajuizando ação civil pública assecuratória do exercício do direito ou

“
A atuação
do Sindicato
e do jurídico
são constantes
em períodos
de greve

15 <https://www.lex.com.br/funcionario-do-bb-deve-permanecer-em-home-office-para-acompanhar-tratamento-de-filho-autista/>

representando atitudes dos bancos junto ao Ministério Público do Trabalho. Um dos casos mais emblemáticos enfrentados ao longo dos anos foi a dispensa por justa causa de um dirigente sindical, revertida integralmente na Justiça.

A atuação do Sindicato, nessas situações, pode demandar inicialmente denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho para acompanhamento de inquérito civil público, quando estão em jogo direitos individuais homogêneos ou coletivos em que se precisa informação que não vem disponibilizada nos canais de negociação. Esses inquéritos viabilizam aumentar o es-

paço de diálogo e resolução de conflitos. Quando não há possibilidade de solução, o caminho é o ajuizamento de ação civil pública ou ação civil coletiva. Um dos mais destacados casos foi o do concurso da Caixa Econômica Federal, atuação do Sindicato e sua assessoria em conjunto com as entidades sindicais bancárias¹⁶.

Há, ainda, casos em que a negociação coletiva não logra resultado efetivo. Foi o caso do intervalo de 15 minutos da mulher, na realização de horas extras. O Sindicato ajuizou ação indo até o Supremo Tribunal Federal e assegurando resultado favorável.



Casos de destaques e pionerismo jurídico do Sindicato

- 1** Reintegração por reconhecimento de alcoolismo como doença
- 2** Reconhecimento de assédio moral e dano moral para gerente geral e casos de assédio moral e assédio sexual
- 3** Alteração da súmula 124 do TST – Divisor 180 e 220 do bancário
- 4** Substituição processual ampla – configuração de direitos individuais homogêneos
- 5** Atuação nos casos de concursos públicos e inércia do banco
- 6** Reintegração de demitido acometido de doença grave
- 7** Reintegração de demitida em tratamento de saúde

16 <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/fenae-e-contraf-cut-recorrem-na-acao-dos-concursados-de-2014.htm>

- 8 Jornada de 6 horas para cargos técnicos
- 9 Incorporação de gratificação de 10 anos
- 10 incorporação CTVA (Caixa Econômica Federal)
- 11 Revisão da vida toda e planejamento previdenciário
- 12 Horas-extras incorporadas na complementação de aposentadoria
- 13 Saldamento do plano de benefícios da Caixa – incorporação de parcelas
- 14 Suspensão do primeiro PDV do Banco do Brasil em 1996
- 15 Interposição de protestos interruptivos de prescrição ampliando período de condenação de diferenças salariais na vigência dos contratos de trabalho
- 16 Ação coletiva para restabelecimento dos anuênios no Banco do Brasil
- 17 Ações Coletivas do intervalo para as mulheres bancárias
- 18 Condenação da Caixa por prática antissindical (pesquisa de opinião sobre greve com os bancários)
- 19 Condenação do Banco do Brasil pela prática de ranking

- 20** Assistente do MPT em ACP contra as retaliações por ação judicial individual no Banco do Brasil

- 21** Assistente do MPT em ACP para garantia da ampla defesa nos processos disciplinares

- 22** Ações coletivas para pagamento dos dias de greve contra todos os bancos

- 23** Reversão de justa causa de dirigente por participação em greve

- 24** Acompanhamento e reversão de punição em processos administrativos

- 25** Ação coletiva indenizatória de complementação de aposentadoria Previ

- 26** Reintegração em bancos privados de bancários demitidos em período pré-aposentadoria (aplicação da cláusula da CCT)

- 27** Acompanhamento do RE 688.267 (demissão imotivada nas estatais) **junto ao STF**

- 28** Atuação na ação para declaração de inconstitucionalidade do artigo 508 da CLT (justa causa do bancário por dívida)

- 29** Reconhecimento da jornada de 6 horas para os empregados de financeiras

- 30** Ação contra redução da remuneração na passagem para 6 horas no Banco do Brasil



6. Conclusão

“
Os resultados
obtidos pelo
Sindicato são
frutos de seu
ativismo

O sindicato é instituição fundamental do Estado Democrático de Direito. A ele compete atuar na defesa e ampliação de direitos. A atuação mais significativa do sindicato está na negociação coletiva que, como vimos, consegue alcançar resultados mais vantajosos do que aqueles previstos em lei. No entanto, o conjunto normativo legal é fundamental para dar suporte e servir de anteparo para os direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Os direitos não podem ficar ao sabor da conjuntura e da mobilização, simplesmente. É a combinação de elementos que assegura um sistema saudável de relações de trabalho.

De outro lado, os sindicatos atuam institucionalmente em defesa da categoria, seja na área de fiscalização das condições de trabalho ou junto aos Poderes Executivo e Legislativo. Além disso, há uma grande capacidade demonstrada pelos sindicatos de atuação judicial estra-

tégica para a defesa de direitos, quando estes se revelam ameaçados ou quando os direitos individuais ou coletivos são restringidos ou suprimidos.

Esse cotidiano consistente e persistente de acompanhamento integral no sentido de assegurar e ampliar direitos é tarefa que o Sindicato desempenha e que o destaca dentre as entidades sindicais é que a assessoria jurídica se empenha no sentido de oferecer as melhores e mais atualizadas capacidades à serviço dos direitos sociais, humanos e ambientais para uma sociedade mais justa e igualitária.

Os resultados obtidos ao longo dos anos pelo Sindicato dos Bancários de Brasília é fruto de seu ativismo nas várias frentes de atuação e defesa, seja institucionalmente junto aos Poderes, seja por intermédio da negociação coletiva e do ajuizamento de ações, tanto individuais quanto coletivas, que se somam ao patrimônio jurídico da categoria.

Indenizações materiais e imateriais por incapacidade acidentária

Há tempos os bancários vêm sendo vitimados pelas nocivas condições de trabalho que lhes são disponibilizadas pelos bancos, tal como acontece com as mais diversas categorias profissionais. Ausência de iluminação em escadas ou aviso de piso escorregadio, exaustivas jornadas de trabalho, com a utilização de mobiliário inadequado, as cobranças de metas inatingíveis e os frequentes episódios de assédio moral – são fatores de risco que findam por gerar vários tipos de danos.

Quando os acidentes do trabalho ou doenças (geradas ou agravadas pelo noci-

vo ambiente de trabalho) resultam em incapacidade laborativa, a praxe é o encaminhamento do bancário às perícias médicas do INSS, a fim de que lhes sejam deferidos benefícios previdenciários pelo tempo em que estiverem incapazes de realizar suas habituais atividades trabalhistas.

Ocorre que os benefícios previdenciários não se destinam a reparar os danos gerados pela nocividade dos ambientes de trabalho, mas tão somente garantir a subsistência mínima para quem está incapaz para o labor, seja em decorrência de acidentes do trabalho, seja por doenças ocupacionais.



As cobranças
de metas
inatingíveis e
os episódios de
assédio moral
são fatores
de risco



Dra. Betania Hoyos

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



Até mesmo o custeio dos benefícios previdenciários é realizado com participação dos trabalhadores bancários, que mensalmente sofrem descontos de valores em suas remunerações para tal fim.

Assim, para que haja a justa recomposição/reparação dos danos sofridos pelo bancário vítima de acidente do trabalho e/ou doença ocupacional, a lei instituiu a obrigação dos empregadores, responsáveis pela ocorrência do dano, de garantir aos seus empregados um pensionamento no valor da remuneração percebida na ativa enquanto perdurar a incapacidade para o trabalho, bem como o custeio do tratamento (consultas, procedimentos médicos e medicação) até a completa convalescença. Essas são as indenizações de cunho material.

Nos casos em que a convalescença não ocorre (aposentadoria por invalidez) ou quando houver uma sequela permanente que reduza a capacidade, o bancário tem direito à percepção do pensionamento indenizatório, de forma permanente; o valor de tais indenizações irá variar conforme o percentual da perda da capacidade para o trabalho (total ou parcial).

No âmbito imaterial existe, ainda, a

previsão de indenização moral e existencial, vez que o estado de incapacidade para o trabalho produz sentimento de inferioridade, impotência, angústia, além de impedir ou prejudicar, muitas vezes, o convívio familiar ou em sociedade.

Tais indenizações se destinam não apenas a recompensar o trabalhador bancário pela impossibilidade de realizar suas atividades ou ressarcir os gastos que teve que suportar com o tratamento médico das doenças ocupacionais e/ou das lesões decorrentes do acidente do trabalho sofrido, elas visam também desestimular a continuidade das práticas nocivas que colocam em risco a saúde do trabalhador.

Para que o bancário tenha acesso não apenas ao benefício previdenciário como às indenizações materiais, morais e existenciais a que faz jus, faz-se extremamente importante não só a conservação de todo e qualquer documento que demonstre o adoecimento ou o acidente sofrido, os tratamentos médicos realizados, os medicamentos adquiridos, mas também a procura de informações e assessoria especializada junto à Secretaria de Saúde do Sindicato dos Bancários de Brasília, pelo número (61) 3262-9026.

“
Procure
a assessoria
especializada
junto à
Secretaria
de Saúde do
Sindicato

Desafios para a classe trabalhadora junto ao Poder Legislativo: breves reflexões e propostas

Meu objetivo com este breve artigo, que terá continuidade em próximas edições, é iniciar um diálogo com a combativa categoria bancária do Distrito Federal, que possui um belo histórico de atuação em diversos espaços de defesa dos interesses da classe trabalhadora, incluindo no Poder Legislativo, acerca de alguns dos desafios que enfrentamos.

Em minha atuação profissional e como militante junto ao Congresso Nacional, em muitos momentos verifiquei situações em que o empresariado adotava táticas e estratégias mais eficazes que nosso campo, mesmo durante governos federais progressistas. Ante tal realidade, venho pensando em meios de tornar mais eficaz a atuação da classe trabalhadora junto ao Poder Legislativo.

Felizmente, há uma série de entidades sindicais que têm feito um trabalho aguerrido e competente em tal seara, como por exemplo o Sindicato dos Bancários do Distrito Federal.

Mesmo com o fim do governo federal anterior, que trouxe tantos retrocessos nos direitos sociais e sofrimento ao povo brasileiro, continuamos infelizmente com uma maioria conservadora no Congresso Nacional, com um pequeno número de congressistas oriundos da classe trabalhadora ou dos setores mais vulneráveis da população brasileira. Tal cenário exige bastante criatividade e agilidade.

Parte dos congressistas, com apoio de amplos setores da mídia e do empresariado, repete dia e noite a defesa do fracassado discurso neoliberal, no qual o “merca-

do” (leia-se o lucro a qualquer custo, seja humano ou ambiental) pretende ser o fundamento de todas as relações sociais.

As diversas ameaças aos direitos da classe trabalhadora no Congresso Nacional estão imbricadas com questões políticas e socioeconômicas atuais, que não devem ser deixadas de lado, sob pena de tornar o debate estéril e deslocado da realidade social. Portanto, as mudanças estruturais da economia (e por consequência do modo de organização da produção), como a financeirização e o preocupante aumento do poder político e financeiro das grandes corporações, possuem um profundo impacto nas relações de emprego e implicam modificações e um agravamento do problema.



As diversas ameaças aos direitos da classe trabalhadora no Congresso estão imbricadas com questões políticas



Maximiliano Nagl Garcez

Advogado do Sindicato dos Bancários de Brasília e de entidades sindicais e movimentos populares; consultor em processo legislativo. Diretor da ILAW – Assoc. Internacional da Advocacia em Defesa de Trabalhadores. Ex-assessor para direito do trabalho e ex-coordenador da Assessoria Técnica da bancada do PT na Câmara dos Deputados; ex-consultor do Pres. do Parlamento de Timor-Leste, contratado pela ONU. Foi Bolsista Fulbright e Pesquisador-Visitante na Harvard Law School. Email: max@advocaciagarcez.adv.br



“
Não há
qualquer
estudo que
demonstre a
correlação entre
flexibilização
de direitos
e aumento
de postos de
trabalho

O mecanismo apresentado pelos defensores do cerceamento dos direitos trabalhistas no Parlamento brasileiro reside na apresentação de um falso dilema: o binômio 1. defesa dos direitos trabalhistas e, em consequência, o suposto recrudescimento do desemprego versus 2. a flexibilização e supressão dos direitos trabalhistas, que trariam o desenvolvimento econômico, o aumento da competitividade e a geração de empregos. Precisamos diariamente mostrar, com evidências, que a realidade é exatamente oposta, como vimos nos últimos anos em nosso país com os nefastos efeitos da Reforma Trabalhista.

Não há qualquer estudo que demonstre a correlação entre flexibilização de direitos laborais e aumento no número de postos de trabalho. O exemplo histórico de países como a Argentina e a Espanha, que implementaram reformas precarizantes em sua legislação trabalhista nos anos 90, como fez o Brasil de 2016 a 2022, com ênfase no trabalho temporário, é evidência do contrário. Tais países instituíram em seus ordenamentos jurídicos diversas formas de precarização das condições de trabalho e redução dos seus custos; seus resultados foram um incremento radical da rotatividade de mão de obra e uma substituição da modalidade contratual de tempo indeterminado pela temporária, com a diminuição da produtividade e aumento do desemprego, por consequência da

redução do mercado consumidor, bem como da capacidade de qualificar a mão de obra nacional.

Tais medidas foram um estrondoso fracasso, que fez até mesmo instituições como Banco Mundial e o FMI, que defendiam sua implementação, terem feito recentes mea culpas. Quando fui convocado pela Comissão de Reforma Trabalhista da Câmara dos Deputados para debater o projeto de Reforma Trabalhista, tive a oportunidade de avisar as deputadas e deputados que o cenário acima infelizmente aconteceria se a Reforma fosse aprovada, o que gerou alguma controvérsia: <https://www.youtube.com/watch?v=BWU7JvXPNBU>. Mesmo assim, setores retrógrados do Congresso Nacional continuam repetindo tais mantras comprovadamente furados.

Neste atual momento histórico, com o lamentável perfil da atual legislatura, precisamos demonstrar que políticas benéficas à classe trabalhadora, como os aumentos reais do salário mínimo, paradoxalmente podem ser favoráveis até mesmo para a burguesia nacional, pois incrementam o consumo das famílias e, por conseguinte, aceleram o desempenho da economia, gerando mais empregos. E foi principalmente a força do mercado consumidor interno que permitiu ao Brasil sair da grave crise internacional de 2008 de modo muito mais rápido e menos doloroso do que os países que adotavam à época o receituário neoliberal.



Novos paradigmas para o Direito do Trabalho

Como mecanismo para resistir às diversas tentativas supracitadas de precarização, bem como traçar um rumo que consideramos adequado para o direito do trabalho em nossa atual realidade social, econômica e política, um de nossos desafios é também lutar para que o Brasil seja um país com maior cidadania laboral. Não basta obtermos melhorias salariais e mantermos o atual sistema altamente opressivo e autoritário de organização da produção no Brasil.

Encontramos atualmente restrições à cidadania do obreiro em espaços de produção visivelmente distintos. Enquanto nos setores produtivos mais avançados oprime-se o trabalhador utilizando-se de métodos tecnológicos sofisticados (como, por exemplo, nos bancos), convive-se simultaneamente com o labor escravo ou semiescravo em condições de absoluta miséria, em que nenhum resquício de cidadania pode ser encontrado. É fundamental a defesa na perspectiva da afirmação do obreiro como “cidadão dentro da empresa”, na feliz expressão utilizada por Viana, que salienta corretamente que a empresa não deve ser vista como “terri-

tório livre, onde o empregador é o chefe e senhor” (VIANA, 1996, pp.114-116).

O discurso do grande capital, globalizado e versátil, defende a total liberdade das empresas e, contudo, transforma o ambiente de trabalho em espaço desprovido de cidadania. Apesar de o Brasil estar avançando nos últimos anos em muitos aspectos, grande parte dos(as) trabalhadores(as) continua sendo tratada de modo autoritário pelos empregadores. É necessário lutar para que a democracia, conquistada com muita luta e sangue dos trabalhadores e trabalhadoras, seja levada também para dentro das empresas. Não há qualquer motivo para que os trabalhadores e trabalhadoras tenham que 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, pois tal lógica medieval nem mesmo atende aos anseios da burguesia nacional, pois a impede de organizar a produção com mais qualidade e sensatez.



Há que se abandonar definitivamente a visão do patrão como senhor absoluto do local de trabalho



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 nele existe, e quais são as perspectivas de avanços civilizatórios dessa sociedade.

Essa percepção – de que o destino dos(as) trabalhadores(as) é a principal questão para o destino de nossa sociedade – é o ideal fundador do direito do trabalho (SILVERS, 2008). A existência de direitos trabalhistas amplos e respeitados na prática é parte imprescindível de qualquer esforço bem-sucedido para construir uma sociedade justa, democrática e solidária; e é também parte relevante de um conjunto de políticas de trabalho necessárias para que qualquer sociedade possa buscar o efetivo desenvolvimento sustentável (LANGILLE, 2006).

Há quem considere inadequado apresentar reivindicações em épocas de tempestades e de grandes desafios. Há quem

considere que, em momentos de ventania, o mais adequado seria reduzir as demandas e tentar garantir os direitos já existentes. Defendem esses que, durante uma ventania, deve-se agachar e, quando passar o vento, chega o momento de se levantar novamente.

No entanto, quando o direito do trabalho se agacha, as pessoas se agacham. E quando as pessoas ficam muito tempo agachadas, acostumam-se a ficar assim. E há pessoas que, durante a crise e os fortes ventos, decidem levantar bandeiras e construir moinhos, e assim usar a força do vento para avançar e criar um mundo melhor e mais justo. A hora é de moinhos, e não de palmeiras.

Na próxima parte deste nosso diálogo, terei o prazer de apresentar propostas mais concretas e pontuais de atuação no Congresso Nacional em defesa da classe trabalhadora, em especial das bancárias e bancários. Ficarei contente em poder continuar este debate com todas e todas que tenham interesse neste tema.

“
O destino dos
trabalhadores
é a principal
questão para o
destino de nossa
sociedade

AÇÕES COLETIVAS

7^a e 8^a HORAS

PROCESSO Nº	OBJETO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABRACADAS	PERÍODO	LOCALIZAÇÃO ATUAL	STATUS
0001071-42.2024.5.10.0018	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente Administrativo	A partir de 11/09/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000981-49.2024.5.10.0013	Alteração lesiva de noma interna: supressão de gratificação por substituição e seus reflexos após férias ou interrupções contratuais.	Trabalhadores que tenham substituído, que substituam ou que venham a substituir eventual função ou atividade gratificada a partir do quinquênio imprescrito		A partir de 29/08/2019	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0001012-08.2024.5.10.0001	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Área Tecnológica	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0001398-08.2024.5.10.0011	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Ouvidor	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Aguardando decisão de admissibilidade do Recurso Ordinário
0000980-88.2024.5.10.0005	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Projetos de TI	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Aguardando decisão quanto aos Embargos Declaratórios
0001046-38.2024.5.10.0015	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Projetos	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Sentença de parcial procedência, deferindo HE para os gerentes de projetos lotados na GEPLA. Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0001011-23.2024.5.10.0001	Intervalo de 10min a cada 50	Trabalhadores que tenham exercido, que exerçam ou que venham a exercer a função de "caixa bancário" a partir do quinquênio imprescrito	Caixa Bancário	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Aguardando decisão quanto aos Embargos Declaratórios
0001011-81.2024.5.10.0014	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Auditor Tecnológico	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Aguardando prazo de Recurso de Revista
0000981-28.2024.5.10.0020	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Auditor	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Aguardando finalização do prazo para apresentação de razões finais
0000985-16.2024.5.10.0004	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Secretário Executivo	A partir de 29/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000894-66.2024.5.10.0022	Diferenças de PLR em razão dos reflexos da função incorporada	Empregados lotados no DF		A partir de 15/08/2019	TRT	13/08/2025- Aguardando prazo de Recurso de Revista
0000910-68.2024.5.10.0006	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Assessor Executivo de Diretoria	A partir de 12/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000806-37.2024.5.10.0019	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Expediente	A partir de 12/08/2019 até a permanência na função de 8h	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Audiência de julgamento marcada
0000786-67.2024.5.10.0012	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Negócios	A partir de 12/08/2019 até a permanência na função de 8h	VARA DE ORIGEM	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000814-68.2024.5.10.0001	Sétima e oitava horas	Trabalhadores que tenham se ativado no período imprescrito, estejam ativados ou venham a se ativar na função em questão	Gerente de Equipe	A partir de 12/08/2019 até a permanência na função de 8h	TRT	13/08/2025- Sentença de parcial procedência para os gerentes que não possuem subordinados. Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000783-88.2024.5.10.0020	Indenização por perdas e danos pela ausência de contribuições à REGIUS devido à supressão de verbas salariais pelo Banco de Brasília.	Trabalhadores da reclamada vinculados à REGIUS com verbas remuneratórias reconhecidas judicialmente e não incluídas no "Salário-de-Contribuição" e "Salário-de-Benefício"		A partir de 12/07/2019	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000685-60.2024.5.10.0002	Descontos de PLR da SURIC por erro do BRB no cálculo das metas	Trabalhadores vinculados à SURIC			TRT	13/08/2025- Procedente. Aguardando decisão de admissibilidade do Recurso de Revista
0000624-69.2024.5.10.0013	Adicional de periculosidade	Empregados que laboraram, laboram ou venham a laborar no Edifício Brasília		A partir de 04/06/2019	TRT	13/08/2025- Aguardando julgamento de Recurso Ordinário
0000047-27.2024.5.10.0002	Promessa do presidente do banco de efetivar todos os bancários em funções gratificadas.	Trabalhadores que exercem funções ou atividades gratificadas em forma de substituição			TRT	13/08/2025- Aguardando decisão de admissibilidade do Recurso de Revista

As transformações do setor financeiro no Distrito Federal – entre avanços e dilemas

O setor financeiro brasileiro vive uma verdadeira revolução, e o Distrito Federal é palco de mudanças que refletem tendências nacionais e globais. O mapeamento recente do ramo financeiro, realizado pelo DIEESE, revela um cenário de intensa transformação, impulsionado por fatores tecnológicos, regulatórios e pela entrada de novos atores no Sistema Financeiro Nacional (SFN).

A digitalização acelerada é um dos motores dessa mudança. Entre 2018 e 2023, enquanto o orçamento global dos bancos para tecnologia cresceu 35%, no Brasil o salto foi de impressionantes 97%. Esse investimento se traduz em uma nova dinâmica operacional: hoje, 75% das transações bancárias já são realizadas via mobile banking, evidenciando a preferência do consumidor pela praticidade e rapidez dos canais digitais.

A inteligência artificial (IA) também ganhou protagonismo. Segundo pesquisa da Febraban, 96% dos bancos brasileiros já utilizam tecnologias de IA, seja para personalização de ofertas, prevenção de fraudes ou análise de risco cibernético. Essa automação, porém, traz desafios para o emprego bancário: desde 2020, o Brasil perdeu mais de 17 mil postos de trabalho no setor, com impacto especialmente sobre as mulheres.

No Distrito Federal, o ramo financeiro cresceu 34% desde 2012, com aumento de quase 14 mil vínculos. Mas, quando analisamos os dados com mais atenção, percebemos algumas inconsistências, principalmente depois das mudanças na metodologia da RAIS em 2019. Um exemplo disso é o reposicionamento de CNPJs do Banco do Brasil em classificações que não são bancárias, o que acaba distorcendo o tamanho real da categoria bancária local e levanta dúvidas sobre o verdadeiro ritmo de crescimento do emprego no setor.

Outro fenômeno relevante é o crescimento das cooperativas de crédito e das

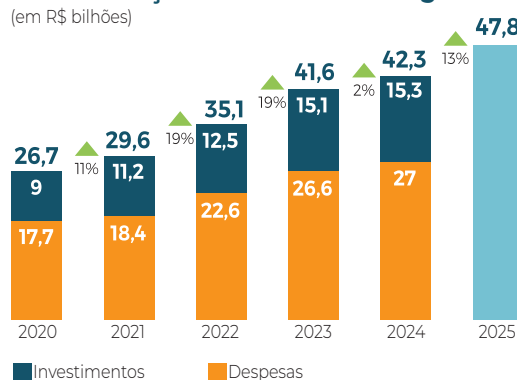
fintechs. Nos últimos dez anos, as cooperativas ampliaram sua rede de atendimento, ativos e carteira de crédito, tornando-se protagonistas em regiões antes pouco atendidas pelos bancos tradicionais. O avanço das fintechs, por sua vez, trouxe inovação, agilidade e maior competição ao setor, com 330 empresas reguladas pelo Banco Central já superando o número de bancos tradicionais. Esse movimento ampliou o acesso a serviços financeiros, especialmente para públicos antes desassistidos, mas também impôs desafios regulatórios e de segurança, além de pressionar modelos de trabalho e remuneração.

A grande questão quando falamos de fintechs é que, em troca de uma suposta bancarização e facilidade nos serviços, elas frequentemente trazem embutidas, muitas vezes de forma pouco transparente, taxas elevadas em suas poucas linhas de crédito — quase uma agiotagem legalizada. Além disso, do ponto de vista do trabalhador, quase sempre há uma fragilização das relações laborais, extenuando o profissional até seu limite.

Em síntese, o setor financeiro do Distrito Federal espelha o Brasil: inovador, dinâmico, mas ainda marcado por dilemas estruturais. A ampliação do acesso e a modernização tecnológica não resolveram os problemas do crédito, dos juros e da inclusão. Pelo contrário, trouxeram novos desafios regulatórios, fiscais e sociais que exigem atenção dos formuladores de políticas públicas e da sociedade.

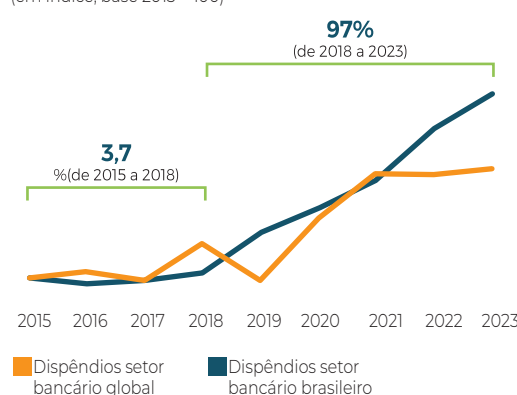
Total do orçamento em tecnologia

(em R\$ bilhões)



Comparativo entre Brasil e mundo

(em índice, base 2015 = 100)



Ivan Amarante

Bancário do BRB e Secretário de Organização do Ramo Financeiro do Sindicato

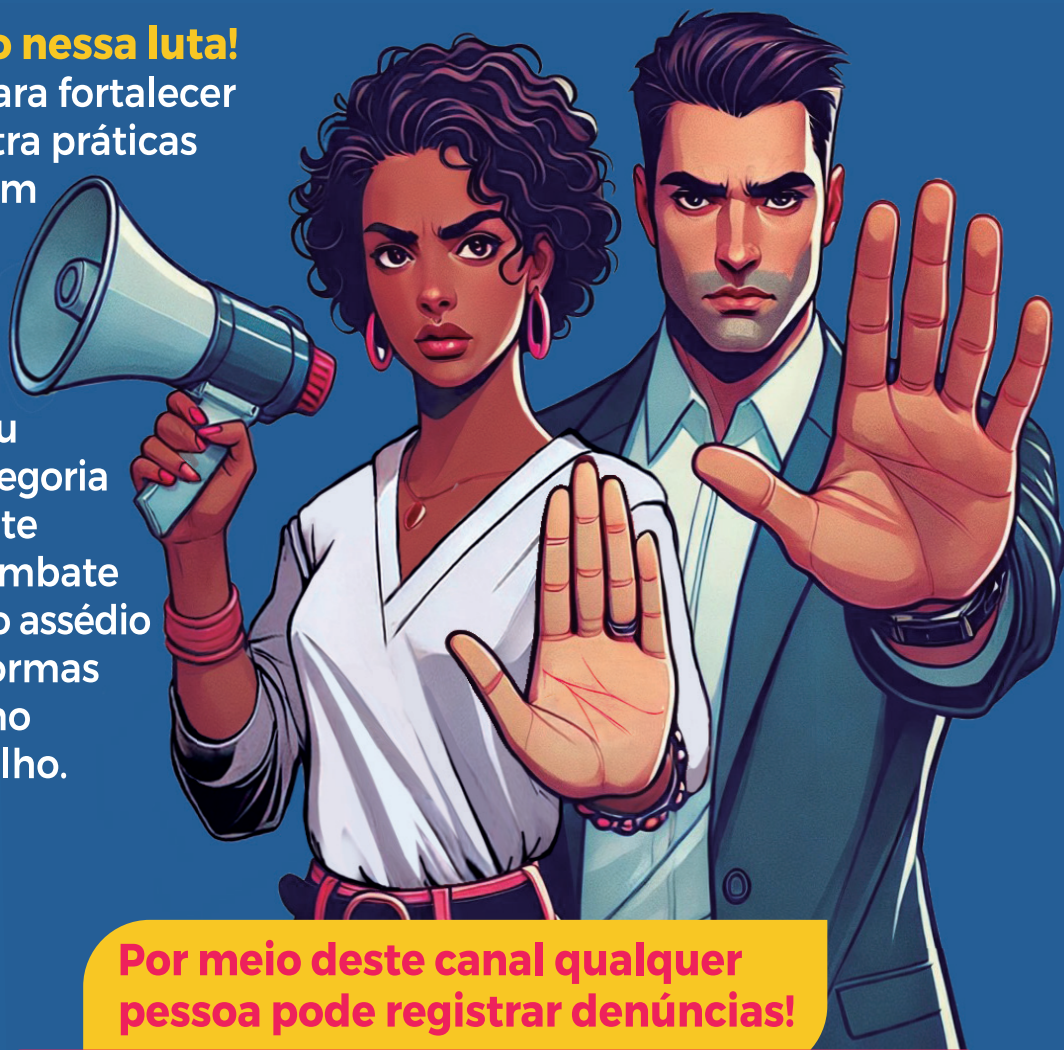


**Está sendo vítima de
assédio ou outra forma
de discriminação?**

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.



Acesse pelo QR code
ou pelo link abaixo



**Por meio deste canal qualquer
pessoa pode registrar denúncias!**

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 informada/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.

Tratamento das denúncias

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

- I. buscar junto ao empregador a sanção do assediador ou do autor do ato de discriminação, a sanção no âmbito da relação de trabalho, como uma atividade de reciclagem, suspensão, transferência e, se for o caso, o desligamento.
- II. buscar a sua transferência, desde que você entenda como sendo a melhor forma para o caso;
- III. 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 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.

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.

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.



bancariosdf.avaluesistemas.com.br/assedio

PAD no BRB: a importância do acompanhamento do sindicato e de seu corpo jurídico especializado

○ Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é o instrumento utilizado pela Administração Pública, direta e indireta, para apurar possíveis irregularidades funcionais praticadas por servidores no exercício de suas atribuições. O objetivo principal é esclarecer os fatos. Apenas se, ao final do processo, ficar comprovada alguma infração, é que poderá ser aplicada a sanção disciplinar prevista.

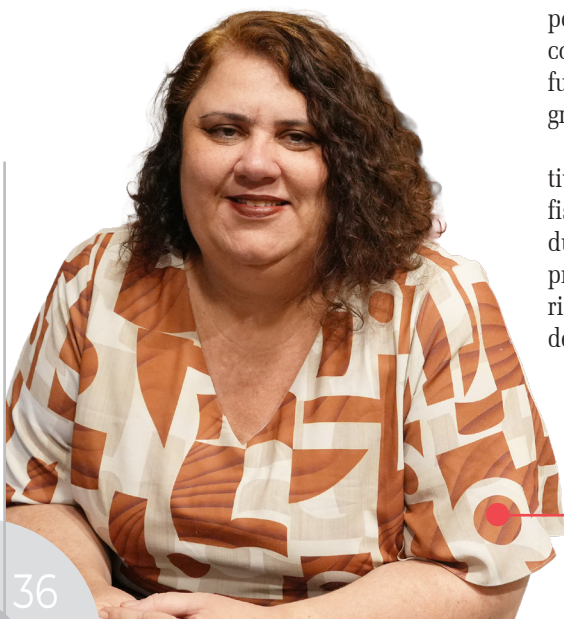
No BRB, o PAD está regulamentado pelo “Manual de Processo Administrativo Disciplinar – GECOG” e segue rigorosos parâmetros internos. O procedimento pode resultar em penalidades severas, como advertência, suspensão, perda de função comissionada e, em casos mais graves, demissão por justa causa.

A abertura de um PAD pode ser motivada por denúncias internas, auditorias, fiscalizações ou relatos de desvios de conduta. Em determinadas situações, atos praticados no contexto da rotina bancária, muitas vezes sob pressão, alto volume de demandas ou por falhas operacionais

não intencionais, podem ser interpretados como infrações funcionais. Nesses casos, mesmo sem intenção ou qualquer tentativa de causar prejuízo à instituição, o empregado pode ser incluído em um PAD.

Diante dessa realidade, é fundamental que o bancário, ao ser notificado sobre um PAD, ou mesmo ao tomar conhecimento informal de sua existência, busque imediatamente apoio no Sindicato dos Bancários de Brasília. O SEEB/DF conta com assistência jurídica especializada e estrutura adequada para acompanhar, de forma técnica, todas as etapas do processo e garantir a defesa dos direitos do trabalhador.

Compete ao(à) Corregedor(a) do BRB, por meio de Portaria, designar a comissão correcional responsável pela instauração do Processo Administrativo Disciplinar. O PAD será conduzido, preferencialmente, por Comissão Permanente de Apuração e Julgamento, composta por empregados efetivos do BRB. Na fase de instrução, são realizadas diligências, oitivas de testemunhas e dos próprios envolvidos, além da análise de documentos. Se forem identificados indícios de responsabilidade, é lavrado o Termo de Indiciamento, a partir do qual se abre o prazo para apresentação da defesa escrita. Toda essa fase exige atenção técnica: a forma como os depoimentos são registrados e como a defesa é construída influencia dire-



Débora Pires

Advogada na Advocacia Garcez



tamente o desfecho do processo.

Após a instrução, a comissão elabora um relatório final com suas conclusões, podendo ou não sugerir a aplicação de penalidade. Esse relatório é então encaminhado à Comissão de Julgamento, que possui autonomia para confirmar, atenuar, agravar ou afastar a penalidade proposta, desde que fundamente sua decisão com base nas provas do processo.

Durante o julgamento, são levadas em consideração as circunstâncias do caso concreto, incluindo fatores agravantes e atenuantes. Entre os agravantes estão a reincidência, premeditação, abuso de autoridade ou conduta que comprometa a imagem institucional. Já entre os atenuantes, destacam-se a primariedade, a confissão espontânea, a reparação do dano e a atuação sob forte pressão emocional. O correto enquadramento desses elementos é tarefa técnica e deve ser conduzido por advogado com experiência na matéria.

Por isso, é indispensável que o bancário esteja assistido por profissional habilitado, que compreenda os regulamentos internos da empresa, a legislação aplicável e a jurisprudência atual. Esse acompanhamento permite que a defesa seja sólida desde o início, que possíveis nulidades sejam iden-

tificadas e que a versão do trabalhador seja adequadamente registrada. Caso o resultado do PAD seja desfavorável, o corpo jurídico do sindicato poderá apresentar recurso administrativo e, se necessário, acionar o Judiciário para tentar reverter a penalidade, especialmente nos casos de descomissionamento ou dispensa por justa causa.

O Sindicato dos Bancários de Brasília atua de forma institucional e técnica na defesa de seus representados. Sua equipe jurídica está preparada para acompanhar procedimentos disciplinares desde o início, garantindo orientação, presença e atuação estratégica em todas as fases. O apoio do sindicato é essencial para que o processo transcorra com justiça, equilíbrio e respeito aos princípios legais.

Por isso, é importante reforçar: nenhum bancário deve enfrentar um PAD sozinho. A formalidade do processo e os riscos envolvidos exigem acompanhamento profissional desde o início. O SEEB/DF está à disposição para acolher, orientar e oferecer a estrutura necessária para que o bancário tenha a melhor defesa possível. Procure o sindicato assim que for notificado. Sua estabilidade, reputação e dignidade profissional dependem de uma resposta rápida, consciente e tecnicamente bem assistida.



O SEEB/DF conta com assistência jurídica especializada e estrutura adequada para acompanhar, de forma técnica, todas as etapas do processo e garantir a defesa dos direitos do trabalhador.

Bancários em prol da diversidade, inclusão e pertencimento nos acordos e convenções coletivas

Sarah Cecília Raulino Coly
Isabella Gomes Magalhães
Mádila Barros



A categoria bancária, uma das mais organizadas e combativas no país, segue lutando por representatividade e inclusão, igualdade salarial e de oportunidades.

A Convenção Coletiva aprovada para o próximo biênio inova ao incluir cláusulas nas quais os bancos se comprometem a combater o assédio moral, sexual e outros tipos de violência no trabalho, além de apresentar repúdio à discriminação em razão de raça, gênero e orientação sexual.

Entre as diversas pautas defendidas na última mesa de negociação, destaca-se a reivindicação para que os bancos ampliem a contratação de negros e negras, buscando alcançar um percentual de, no mínimo, 30% dessa população no setor. A despeito dessa previsão ainda não constar nos acordos e convenções coletivas, é uma demanda que permanece essencial para combater as desigualdades raciais historicamente enraizadas e garantir oportunidades iguais no ambiente de trabalho.

De maneira concreta, o texto fruto da negociação sindical estabelece, a partir da cláusula 133, orientações acerca dos temas diversidade, inclusão e pertencimento, em um movimento claro e importante acerca da centralidade dessas pautas, não apenas para o indivíduo em uma espera pessoal, mas também enquanto sujeito complexo de direitos.

Com efeito, para que as disposições negociais, hoje abertas, ganhem contornos mais bem delineados, o compromisso registrado na cláusula 136 da CCT em relação à realização de um novo Censo da Diversidade, Inclusão e Pertencimento do Setor Bancário é crucial, afinal, para que o movimento sindical avance na implementação de políticas afirmativas de inclusão, o conhecimento acerca da composição da categoria se faz fundamental.

Importante pontuar que a comparação entre os dados nacionais acerca da raça da população brasileira e aqueles verificados dentro da categoria bancária refletem a au-

sência de representatividade de negras e negros neste ambiente.

Isso porque, de acordo com o IBGE, em 2022, no Brasil, mais de 50% da população brasileira se autodeclarou negra (aqui compreendendo-se pessoas que se entendem como pretas, bem como pessoas que se reconhecem como pardas). Por sua vez, ao analisar os dados de composição das instituições financeiras, em 2019 as pessoas pretas nos bancos eram apenas 3,3% de seu total, e as pardas, 20,1%.

Esses números evidenciam a sub-representação de negros em um setor que, historicamente, apresenta boas condições de trabalho e remuneração.

Relevante ainda pontuar que a luta por maior inclusão não se limita à questão quantitativa, diretamente relacionada ao número de empregadas e empregados negros. A discussão vai além, passando necessariamente pela necessidade de se assegurar não só o ingresso de pessoas pretas na categoria, mas também resguardar a sua valorização profissional, em especial no que se refere à promoção de condições para que essas pessoas efetivamente tenham condições de ocupar espaços de alta gestão.

É fundamental que os bancos, enquanto agentes econômicos relevantes, assumam seu papel na promoção da diversidade e na construção de um mercado de trabalho mais justo. Garantir maior participação da população negra na categoria bancária é não apenas uma questão de justiça social, mas também uma forma de tornar o setor mais plural, representativo e alinhado com os princípios de igualdade que a sociedade almeja.

Tendo em vista que há estreita relação do assédio e discriminação contra mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQI+, entre outros grupos, os acordos e convenções coletivas são instrumentos essenciais para a proteção a essas pessoas, as mais afetadas pela violência e assédio no trabalho.

CENTRAL DE ATENDIMENTO



(61) 3262-9000

(61) 3262-9090

centraldeatendimento@bancariosdf.com.br



bancariosdf.com.br



/bancariosdf



@df.bancarios



/bancariosbsb



/dfbancarios



BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

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

Filiado à



CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro



FETEC CUT
Centro Norte

*Quando se
sonha sozinho, é
apenas um sonho.*
**Quando se sonha
juntos, é o começo
da realidade.**

Cervantes

Juntos + **FOR**
somos **TES**
Outubro de 2025