

REVISTA

BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

Junho de 2026
Ano 3 | Nº 5

JURIDICA

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETECUT
Centro Norte

ESPECIAL
CAIXA



Ações coletivas na Caixa:
a atuação jurídica do Sindicato na defesa
dos direitos dos empregados

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)

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)

REVISTA JURÍDICA

Ano 3 | Nº 5 | Junho de 2026

EXPEDIENTE

Presidente

Eduardo Araújo

presidencia@bancariosdf.com.br

Secretaria de Assuntos Jurídicos

Fátima Suzana Marsaro (BB)

Redação

Eduardo Araújo

Fátima Suzana Marsaro

Henrique da Silva Carneiro

Janaina Barcelos

José Eymard Loguercio

Maximiliano Nagl Garcez

Rodrigo Britto

Edição

Renato Alves

Fotografia

Ana Bering

Diagramação

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: 5 mil exemplares | **Distribuição gratuita**



Filiado à



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



 bancariosdf.com.br

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

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

 (61) 3262 9000 / (61) 3262 9090

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

 [/dfbancarios](https://www.x.com/dfbancarios)

Sindicato cobra valorização dos empregados em ato no aniversário de 165 anos da Caixa, em janeiro deste ano



Empregadas e empregados fazem atividade em janeiro deste ano contra a gestão da Caixa

SUMÁRIO

Página **6** **Eduardo Araújo**
A atuação jurídica do Sindicato na defesa dos direitos trabalhistas

Página **7** **Rodrigo Britto**
Fórmula do sucesso

Página **8** **Fátima Suzana Marsaro**
Henrique da Silva Carneiro
O direito à desconexão digital e os desafios do trabalho bancário na era da hiperconectividade

Página **12** **Janaina Barcelos**
Aposentadoria por Tempo de Contribuição da Pessoa com Deficiência: Entenda a Lei Complementar nº 142/2013

Página **14** **Maximiliano Nagl Garcez**
Quando o banco é uma ilha autoritária: cidadania laboral como resistência

Página **19** **Ações coletivas**

Página **23** **José Eymard Loguercio**
Do sistema bancário ao ramo financeiro: ameaças e ferramentas para ampliar a proteção trabalhista com isonomia dentro de um mesmo sistema de concorrência

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

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

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

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

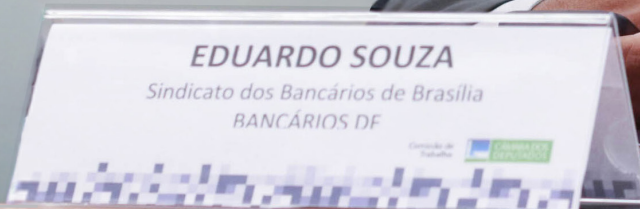
A atuação sindical na área jurídica é uma obrigação das entidades representativas, pois a defesa dos direitos conquistados via Legislativo ou por assinatura de convenções e/ou acordos coletivos deve ser conduzida prioritariamente na luta e, assessoriamemente, com estratégia jurídica.

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

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

Eduardo Araújo

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



Fórmula de Sucesso

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

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

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

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



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

Rodrigo Britto

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



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

Fátima Suzana Marsaro

Secretária de Assuntos Jurídicos do
Sindicato dos Bancários de Brasília

Henrique da Silva Carneiro

Advogado

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

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

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

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





FREPIK

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

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

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

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

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

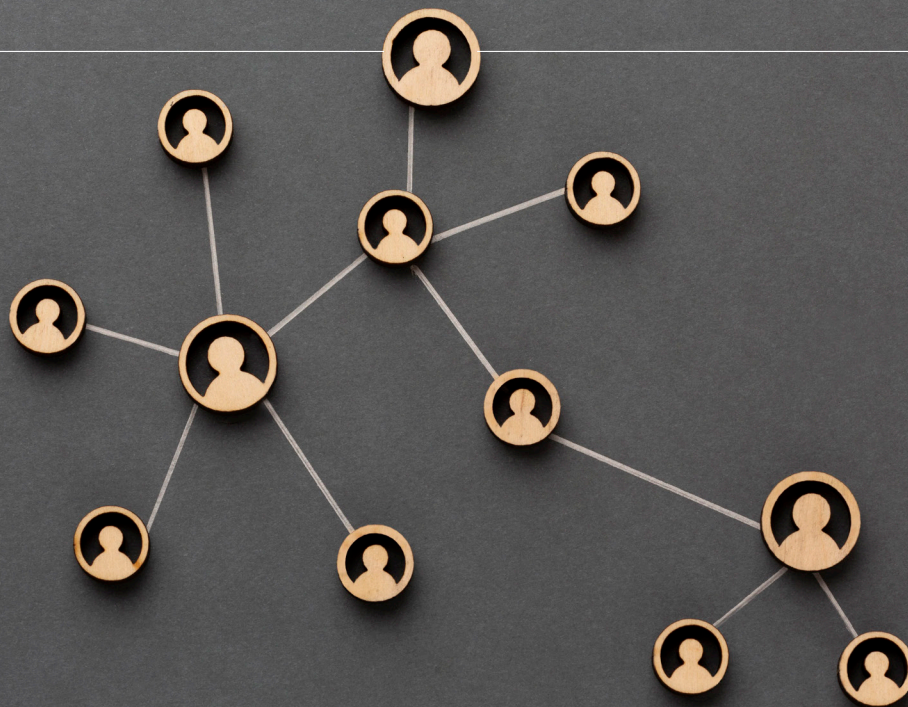
desconexão digital se torna ainda mais urgente e necessário.

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

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

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

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



FREEPIK



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

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

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

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

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

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

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

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

a intimidade dos empregados frente ao uso de tecnologias.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Janaina Barcelos

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



ARQUIVO PESSOAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

Maximiliano Nagl Garcez

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



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

ARQUIVO PESSOAL



Saúde Caixa: mobilização nacional pressiona por reajuste zero e fim do teto de custeio

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

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

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

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

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

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

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

Mary Maceachran: E a sua vida?

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

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



Com o apoio do Sindicato e da Fetec-CUT/CN, é realizada em dezembro de 2025 mais uma mobilização dos aprovados no Concurso da Caixa de 2024, em frente ao Matriz 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Sindicato protesta na agência da 515 Sul em mais um dia de mobilização pelo Saúde Caixa

AÇÕES COLETIVAS

PROCESSO Nº	OBJETO	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCALIZAÇÃO	STATUS
0000744-27.2024.5.10.0009	Indenização por perdas e danos em razão da não inclusão da rubrica salarial CTVA na operação do saldamento	Empregados(as) que receberam CTVA no contracheque de agosto de 2006	—	A partir de 26/06/2019	TRT	Aguardando julgamento do Recurso Ordinário
0000734-47.2024.5.10.0020	Pagamento da parcela Porte de Unidade	Empregados(as) que receberam ou recebem Porte de Unidade no período imprescrito	Gerente Executivo de Varejo, Gerente de Varejo, Gerente de Atendimento e Negócios, Gerente de Clientes e Negócios Nível I, II e III	A partir de 01/07/2019	TRT	Aguardando julgamento de Embargos de Declaração
0000734-92.2024.5.10.0005	Pagamento da parcela Porte de Unidade	Empregados(as) que receberam ou recebem Porte de Unidade no período imprescrito	Assistente de Atendimento, Assistente de Atendimento e Negócios e Assistente de Varejo	A partir de 01/07/2019	TRT	Aguardando julgamento do Recurso Ordinário
0000887-22.2024.5.10.0007	Pagamento da parcela Porte de Unidade	Empregados(as) que receberam ou recebem Porte de Unidade no período imprescrito	Supervisor de Centralizadora/Filial, Supervisor de TI, Coordenador de Projetos de TI e Gerente de Rede	A partir de 23/07/2019	TRT	Aguardando julgamento de Embargos de Declaração
0000717-65.2024.5.10.0002	Declaração da natureza salarial das parcelas PORTE e APPA. Revisão do adicional de incorporação	Empregados(as) que receberam ou recebem PORTE e/ou APPA no período imprescrito	—	A partir de 28/06/2019	TRT	Aguardando julgamento de Recurso de Revista
0000727-55.2024.5.10.0020	Revisão do Adicional por Tempo de Serviço e VP-049	Empregados(as) que receberam ou recebem ATS e VP-049 no período imprescrito	—	Empregados admitidos até 02/07/1998	TST	Aguardando julgamento de Agravo Interno
0000911-32.2024.5.10.0013	Pagamento de adicional de periculosidade	Empregados(as) que laboram, laboraram ou venham a laborar no Edifício Matriz Sede I	—	A partir de 15/08/2019	VARA DE ORIGEM	Prazo para apresentação de razões finais
0000971-90.2024.5.10.0017	Percentual mínimo do Adicional de Transferência	Empregados(as) que recebem ou receberam Adicional de Transferência no período imprescrito	—	A partir de 28/06/2019	TST	Suspensão do processo e sobrestamento do exame do respectivo recurso até sobrevir decisão no Incidente de Recurso de Revista Repetitivo
0000299-21.2024.5.10.0005	Criação/retomada de subsidiária Caixa Loterias sem prévia negociação	Empregados(as) afetados pela transferência das operações de jogos para a Caixa Loterias	—	A partir de 17/03/2019	TRT	Conclusos os autos para decisão de admissibilidade do Recurso de Revista
0000137-25.2026.5.10.0015	Temas 955 e 1021 do STJ. Indenização por perdas e danos	Empregados(as) que tiveram verbas remuneratórias deferidas na Justiça do Trabalho	—	Não há marco prescricional	VARA DE ORIGEM	Audiência de encerramento de instrução designada
0000004-13.2026.5.10.0005	Natureza salarial das comissões pela comercialização de papéis e valores mobiliários	Empregados(as) que realizam atividades de comercialização de papéis e valores mobiliários, produtos de seguridade, previdência, capitalização, consórcios e serviços correlatos	—	A partir de 04/02/2021	VARA DE ORIGEM	Audiência de instrução designada
0000949-31.2025.5.10.0006	Supressão do intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados	Empregados(as) que tiveram o referido intervalo suprimido no período imprescrito	Caixas	A partir de 30/06/2020	VARA DE ORIGEM	Realizado acordo. Homologação dos lotes

PROCESSO Nº	ABRANGÊNCIA	FUNÇÕES ABARCADAS	PERÍODO	LOCALIZAÇÃO	STATUS
000179214.2016.5.10.0005	ROL DE SUBSTITUÍDOS	TESOUREIRO; TESOUREIRO EXECUTIVO E TESOUREIRO DE RETAGUARDA.	16/12/2011 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h.	TST	06/06/2025- AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO NO TST SOBRE O MÉRITO DA DEMANDA (7ª E 8ª).
0001444- 23.2017.5.10.0017	ROL DE SUBSTITUÍDOS	SUPERVISOR DE CANAIS; GERENTE DE CANAIS.	01/11/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h.	TST	06/02/2024- AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO NO TST SOBRE O MÉRITO DA DEMANDA (7ª E 8ª).
0001138-05.2018.5.10.0022	DF	GAN-PJ (GERENTE DE ATENDIMENTO E NEGÓCIO PJ)	HIPOTESE I (PROTESTO): 10/11/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h. HIPOTESE II: 28/11/2013 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h.	TST	AGUARDANDO JULGAMENTO DE RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO
0001155-83.2018.5.10.0008	DF	GAN IV - GERENTE DE ATENDIMENTO E NEGÓCIOS IV	HIPOTESE I (PROTESTO): 10/11/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h. HIPOTESE II: 28/11/2013 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h.	TST	07/04/2026 –AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO NO TST SOBRE A LEGITIMIDADE DO SEEB.
0001184-18.2018.5.10.0014	DF	FUNÇÕES GRATIFICADAS/GERENTE PRÉ- 98 (DIHRU 09/88)	HIPOTESE I (PROTESTO): 10/11/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h. HIPOTESE II: 28/11/2013 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h	TST	07/04/2026 – AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO NO TST SOBRE O MÉRITO DA DEMANDA (HORAS EXTRAS).
0001176-32.2018.5.10.0017	DF	GAN GOV/SOCIAL - GERENTE ATENDIMENTO E NEGÓCIOS GOV/SOCIAL	HIPOTESE I (PROTESTO): 10/11/2012 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h. HIPOTESE II: 28/11/2013 ATÉ A PERMANÊNCIA NA FUNÇÃO EM 08h.	TST	24/03/2026 – RECONHECIDA A LEGITIMIDADE DO SINDICATO. PROCESSO RETORNA À VARA DE ORIGEM PARA PROSSEGUIMENTO NO MÉRITO



O Matriz II da Caixa é palco, em outubro do ano passado, de um ato de mobilização em defesa do Saúde Caixa

PROCESSO Nº	OBJETO	ABRANGÊNCIA	LOCALIZAÇÃO	STATUS
0001568-76.2016.5.10.0005	QUEBRA DE CAIXA-CAIXA E TESOUREIRO	CAIXA E TESOUREIROS LOTADOS EM BRASÍLIA A PARTIR DE 27/10/2011	TRT	FASE DE EXECUÇÃO.
0001228-90.2016.5.10.0019	RECONHECIMENTO DA NATUREZA DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DA PARCELA CTVA/CTC	BANCÁRIOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE RECEBERAM/ RECEBEM CTVA/CTC A PARTIR DE: HIPÓTESE I- SOMENTE CTVA- PROTESTO 30/08/2006 HIPÓTESE II- 30/08/2011	TST	17/02/2023 – AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO NO TST.
0001634-56.2016.5.10.0005	QUEBRA DE CAIXA-AVALIADORES	AVALIADORES DE PENHOR LOTADOS EM BRASÍLIA A PARTIR DE 16/11/2011	TRT	11/03/2025 – TRÂNSITO EM JULGADO. FASE DE EXECUÇÃO.
0000563-76.2017.5.10.0007	DESCONTO SALARIAL - GREVE GERAL DO DIA 28/04/2017	BANCÁRIOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE.	TST	09/04/2025 – AGUARDA ADMISSIBILIDADE DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO NO TST
0000296-03.2019.5.10.0018	ART. 384- INTERVALO DA MULHER	TODAS AS BANCÁRIAS ADMITIDAS A PARTIR DE 11/03/2014	TST	07/04/2026 – DECISÃO FAVORÁVEL EM 2ª INSTÂNCIA. ATUALMENTE AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO DA CEF NO TST.
0001199-30.2017.5.10.0011	DECRETAÇÃO DA ILEGALIDADE DO NORMATIVO - QUE ESTABELECE A DESIGNAÇÃO DO CAIXA MINUTO	TODOS OS TRABALHADORES ATINGIDOS PELA ALTERAÇÃO DA NORMA INTERNA	TST	03/04/2024- AGUARDA ADMISSIBILIDADE DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO NO TST
0001521-59.2017.5.10.0008	REVOGAÇÃO DO RH 151	EMPREGADOS QUE JÁ TENHAM PREENCHIDO O REQUISITO DOS 10 ANOS OU MAIS DE EXERCÍCIO DE FUNÇÃO COMISSIONADA. II- EMPREGADOS ADMITIDOS ATÉ O ATO DE REVOGAÇÃO (10.11.2017)	TST	04/08/2020 – DECISÃO FAVORÁVEL EM 1ª E 2ª INSTÂNCIAS. ATUALMENTE AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO DA CEF NO TST.
0001041-97.2020.5.10.0001	DESCONTO SALARIAL - GREVE GERAL DO DIA 14/06/2019	BANCÁRIOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE.	TST	24/04/2024 – AGUARDA ADMISSIBILIDADE DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO NO TST
0000429-19.2021.5.10.0004	DESCONTO SALARIAL- GREVE GERAL DO DIA 27/04/2021	BANCÁRIOS LOTADOS EM BRASÍLIA QUE SOFRERAM DESCONTO SALARIAL EM VIRTUDE DA GREVE.	TST	07/03/2023 – DECISÃO FAVORÁVEL EM 1ª E 2ª INSTÂNCIAS. ATUALMENTE AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO DA CEF NO TST.
0000461-30.2021.5.10.0002	RECÁLCULO PLR SOCIAL 2020	TODOS OS EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA	TST	01/10/2025 – DECISÃO FAVORÁVEL EM 2ª INSTÂNCIA. ATUALMENTE AGUARDA JULGAMENTO DE RECURSO DA CEF NO TST DESDE 01/10/2025
0000564-31.2026.5.10.0012	GERENTE DE CLIENTES E NEGÓCIOS I – HORAS EXTRAS ALÉM DA 8ª E INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO	TODOS OS EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA – PERÍODO 2017 EM DIANTE	TRT 10 – 1º GRAU	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO
0000581-82.2026.5.10.0007	GERENTE DE CLIENTES E NEGÓCIOS II – HORAS EXTRAS ALÉM DA 8ª E INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO	TODOS OS EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA – PERÍODO 2017 EM DIANTE	TRT 10 – 1º GRAU	AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO DIA 19/05/2026 08:39
0000569-44.2026.5.10.0015	GERENTE EXECUTIVO – HORAS EXTRAS ALÉM DA 8ª E INTERVALO INTRAJORNADA SUPRIMIDO	TODOS OS EMPREGADOS LOTADOS EM BRASÍLIA – PERÍODO 2017 EM DIANTE	TRT 10 – 1º GRAU	AGUARDANDO AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO

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

As relações de trabalho, no Brasil e no mundo, passam por profundas mudanças, que atingem nosso cotidiano, tanto no âmbito coletivo quanto no individual. O objetivo deste artigo é fazer um balanço diretamente relacionado ao cotidiano dos direitos das pessoas que trabalham no ramo financeiro. A linguagem será sempre a mais direta possível, para que possamos dialogar sem desconsiderar as questões técnicas, não fazendo delas uma linguagem para poucos.



José Eymard Loguercio

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

BLOCO I

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Confederação Nacional das empresas de crédito	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito
<p>1º Grupo: Estabelecimentos Bancários ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bancos ■ Casas bancárias 	<p>1º Grupo: Empregados em Estabelecimentos Bancários CATEGORIAS PROFISSIONAIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empregados em estabelecimentos bancários
<p>2º Grupo: Empresas de Seguros Privados e Capitalização ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empresas de Seguros ■ Empresas de Capitalização 	<p>2º Grupo: Empresas de Seguros Privados e Capitalização CATEGORIAS PROFISSIONAIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empregados de empresas de seguro privados e capitalização
<p>3º Grupo: Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Agentes autônomos de seguros privados e de crédito 	<p>3º Grupo: Empregados de Agentes Autônomos de Seguros Privados e de Crédito CATEGORIAS PROFISSIONAIS</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empregados de agentes autônomos de seguros privados e de crédito

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

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

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

SISTEMA FINANCEIRO NACIONAL

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



* DEPENDENDO DE SUAS ATIVIDADES CORRETORAS E DISTRIBUIDORAS TAMBÉM SÃO FISCALIZADAS PELA CVM
 ** AS INSTITUIÇÕES DE PAGAMENTO NÃO COMPÕEM O SFN, MAS SÃO REGULADAS E FISCALIZADAS PELO BCB, CONFORME DIRETRIZES ESTABELECIDAS PELO CMN

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

The screenshot shows the Banco Central do Brasil website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'Acesso à informação', 'Política monetária', 'Estabilidade financeira', 'Estatísticas', 'Cédulas e moedas', and 'Publicações e pesquisa'. The main heading is 'Encontre uma instituição regulada/supervisionada pelo BC'. Below this, there is a search form with fields for 'Segmento', 'Nome da Instituição', 'CNPJ (8 primeiros dígitos)', and 'País'. To the right of the search form, there is a section titled 'Como pesquisar' with instructions on how to use the search filters. A sidebar on the right contains a PDF icon and a link to 'Participantes do Pix'.

Também precisam de autorização para funcionar²:

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

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

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

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

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

A resposta é simples: não!

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

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

2. Fonte: Banco Central do Brasil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Fevereiro de 2026

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Mas não é só!

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Não é pouco!

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

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

BLOCO II

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

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

Segundo a própria OIT, eis a síntese do conceito:

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

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

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

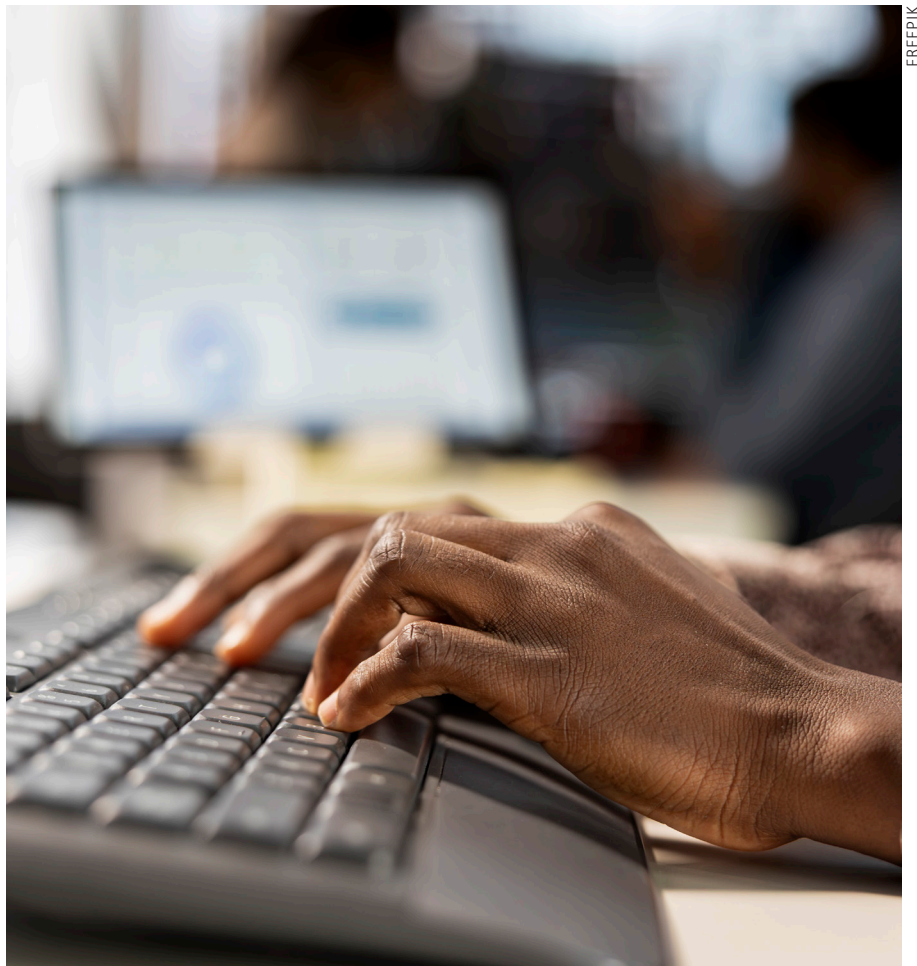
Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sindi cali ze-se



Juntos + FOR
somos TES



Está sendo vítima de assédio ou outra forma de discriminação?

DENUNCIE AO SINDICATO!

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

POR MEIO DESTE CANAL, QUALQUER
PESSOA PODE REGISTRAR DENÚNCIAS!



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

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



Denúncia identificada ou anônima?

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

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

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

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETEC CUT
Centro Norte

Tratamento das denúncias

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

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

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

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

► Equipe qualificada

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

► O que é assédio sexual?

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

► O que é assédio moral?

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

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

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



Canais de **Atendi mento**

Central de **Atendimento**

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

E-mail: centraldeatendimento@bancariosdf.com.br

E-mail: atendimento@bancariosdf.com.br

Jurídico

(61) 3262-9040

E-mail: sejur@bancariosdf.com.br

Saúde

(61) 3262-9049

E-mail: saude@bancariosdf.com.br

Convênios

(61) 3262-9015

E-mail: convenios@bancariosdf.com.br

Teatro

(61) 3262-9080

E-mail: teatro@bancariosdf.com.br

Canal **Viva sem Violência**

(61) 99292-5294

Presidência

(61) 3262-9010

E-mail: presidencia@bancariosdf.com.br



BANCÁRIOS DF
SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

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

Filiado à

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

CONTRAF
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro

FETEC CUT
Centro Norte