

BANCÁRIOS NA LUTA

Jornal do Sindicato dos
Bancários e Financeiros
de Bauru e Região

Ano X | 30 de julho de 2026 | nº 315



MINUTA FENABAN



MINUTA BB



MINUTA CAIXA

Você conhece a pauta de reivindicações da FNB?



**Bradesco volta a demitir
PCD após reintegração**
página 3

**CEF: Ação busca FGTS para
tratamento de filhos com TEA**
página 6

**Sindicalize-se! Preencha
a ficha de inscrição!**
página 8

Vão ter paralisações, sim!

No dia 25 de julho, participamos do Encontro Nacional dos Bancários de Base, um evento virtual que reuniu dezenas de trabalhadores de todo o país para organizar as mobilizações da Campanha Salarial 2026.

Enquanto os banqueiros seguem demonstrando total intransigência nas negociações com a Fenaban, rejeitando as reivindicações da categoria desde as primeiras rodadas, a Contraf-CUT, mesmo após um mês de negociações, continua sem apresentar qualquer calendário de mobilização ou estratégia concreta para preparar uma greve nacional. Essa postura de passividade apenas fortalece os bancos, que apostam justamente na ausência de pressão organizada para impor perdas aos trabalhadores.

Diante dessa inércia, a Federação Nacional dos Bancários (FNB), da qual fazem parte o **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região**, o SEEB-MA e o SEEB-RN, decidiu, ao lado de diversas oposições sindicais e coletivos organizados da categoria, assumir a tarefa de construir as paralisações nacionais que a Contraf-CUT insiste em adiar.

Desde 2018, a categoria vem sendo impedida de colocar em prática esse movimento legítimo. Os acordos bianuais desmobilizaram a categoria, enfraqueceram a organização coletiva e reduziram a capacidade de pressão dos trabalhadores. Sem pressão, os banqueiros não cedem. A história da categoria demonstra que direitos, empregos e reajustes salariais só foram conquistados quando os bancários se organizaram e foram à luta.

A greve é um direito garantido pelo artigo 9º da Constituição Federal. Vamos exercer esse direito com união, coragem e resistência.

As paralisações acontecerão em agosto e o calendário completo de mobilizações será divulgado em breve. Fique atento ao site e às redes sociais do **Sindicato** para acompanhar as orientações e próximos passos da campanha.

A DIRETORIA



Leia o QR Code ao lado e assista ao primeiro episódio do “É Direito”, o novo programa do Sindicato, criado para esclarecer dúvidas jurídicas e levar informação de forma simples e objetiva à categoria.

Neste episódio, Sérgio Ribeiro, advogado do Sindicato, responde às principais dúvidas sobre a Campanha Salarial e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), explicando direitos, garantias e pontos importantes que todo bancário deve conhecer.



BANCÁRIOS NA LUTA

Jornal do Sindicato dos Bancários e Financeiros de Bauru e Região

Edição e Redação

Estela Pinheiro - MTB 68079
(com Diretoria do Sindicato)
Todas as informações e opiniões expressas neste jornal são de responsabilidade da Diretoria do Sindicato

Tiragem

1.700 exemplares

Sede

Rua Marcondes Salgado, 4-44,
Centro, Bauru (SP)

Subsede Avaré

Rua Rio Grande do Sul, 1.735,
Centro, Avaré (SP)

E-mails

contato@seebbauru.org.br
secretaria@seebbauru.org.br
seebjuridico@gmail.com

Telefones

Secretaria: (14) 3102-7270
e (14) 99868-5897
Jurídico: (14) 99867-9635
Imprensa: (14) 99868-4934
Subsede Avaré: (14) 99707-9902
e (14) 99195-2003

Site e redes

🌐 www.seebbauru.org.br
📧 @sindicatobancariosbauru
f @seebbauru
📷 @sindicatobancariosbauru

Escaneie o QR Code e tenha acesso rápido ao nosso site e redes sociais pelo Linktree.



Bradesco ignora liminar e volta a demitir bancária PCD reintegrada através do Sindicato

O Bradesco voltou a demitir uma bancária PCD (Pessoa com Deficiência) que havia sido reintegrada em setembro do ano passado por determinação da Justiça, após ação movida pelo **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região**. A nova dispensa afronta a liminar que reconheceu o caráter discriminatório do primeiro desligamento e determinou seu retorno ao trabalho.

Assim que tomou conhecimento da nova demissão, o **Sindicato** comunicou imediatamente a Justiça do Trabalho sobre o descumprimento da decisão judicial. Em sua defesa, o banco alegou que já teria preenchido a cota legal de trabalhadores com deficiência e sustentou que a dispensa sem justa causa é um direito potestativo do empregador, dispensando a concordância da outra parte.

Para o **Sindicato**, porém, a justificativa do Bradesco não passa de um pretexto. Ao ignorar uma ordem judicial e insistir na dispensa, o banco demonstra profundo desrespeito não apenas à trabalhadora, mas também ao Judiciário e à legislação de proteção às pessoas com deficiência.

O **Sindicato** repudia veementemente a postura do banco e confia que a Justiça voltará a agir para impedir mais esse ataque aos direitos da bancária. É inaceitável

que uma das maiores instituições financeiras do país trate uma decisão judicial com desdém e submeta uma funcionária a sucessivos episódios de insegurança, discriminação e desrespeito.

Relembre o caso

A trabalhadora, que possui deficiência auditiva neurosensorial bilateral de grau severo profunda, foi demitida imotivadamente após treze anos de serviços prestados inicialmente ao HSBC e, depois, ao Bradesco.

Durante o tempo em que atuou no segundo banco exercendo a função de gerente assistente pessoa jurídica, recebeu tratamento discriminatório. Além de não ser convidada a participar de reuniões e conferências, sofreu constrangimentos na época da pandemia de Covid-19, pois dependia da leitura labial para se comunicar, mas com o uso obrigatório de máscara de proteção sua compreensão e interação com colegas e clientes foram prejudicadas. Ao invés de oferecer adaptações adequadas, o banco ignorou suas necessidades e a demitiu.

Após a dispensa, o Bradesco não contratou outro trabalhador PCD para substituí-la e preencheu a vaga de cota com empregado sem deficiência, em violação ao art. 93 da Lei nº 8.213/91.

A “Lei de Cotas” estabelece que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher entre 2% e 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados do INSS. A norma também condiciona a dispensa desses trabalhadores à contratação de outro em condições semelhantes, a menos que o contrato seja por prazo determinado de até 90 dias.

Em 2025, a 2ª Vara do Trabalho de Bauru determinou a reintegração da trabalhadora em condições iguais quando do desligamento. O banco também foi condenado a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil, em razão da dispensa discriminatória e da ausência de condições dignas de trabalho durante a pandemia.



Confira as principais reivindicações das minutas destinadas à Fenaban, ao Banco do Brasil e à Caixa

As minutas de reivindicações da Campanha Salarial 2026 apresentadas pela Federação Nacional dos Bancários (FNB) têm uma diferença clara em relação às propostas da direção da Contraf-CUT. Elas foram construídas em diálogo com bancários de todo o país, que não temem pedir o que é primordial para a categoria, muito menos fazem conluio com os banqueiros.

Enquanto a Contraf-CUT “esquece” pautas essenciais, como a reposição das perdas salariais, a FNB cobra uma campanha mais combativa e a conquista de direitos que a categoria já deveria ter alcançado há anos. Confira abaixo!

A FNB defende que as cláusulas econômicas não se limitem às negociações com a Fenaban, mas também ao BB e à Caixa!

Reivindicações à Fenaban

- Reposição integral da variação acumulada do INPC/IBGE verificada nos 12 meses anteriores à data-base, correspondente a 4,11% +
- Percentual correspondente à média das perdas salariais acumuladas da categoria bancária em bancos privados desde julho de 1994, apuradas com base nos reajustes efetivamente concedidos à categoria no período, no valor de 34,47% +
- Percentual equivalente à média de crescimento dos ativos totais dos cinco maiores bancos em atividade no país, apurada com base nos balanços financeiros do exercício imediatamente anterior à data-base, no valor de 15%.
- Acordo anual – Acordos bianuais enfraquecem e desmobilizam a categoria. Negociação tem que ser anual!
- VA e VR no valor do salário mínimo – Com a inflação, o poder de compra dos vale-alimentação e vale-refeição se deteriorou. Exigimos os vales no valor do salário mínimo (R\$ 1.621 – cada)!
- PLR linear – Defendemos que 25% dos lucros líquidos sejam divididos igualmente entre todos os bancários, sem distinção de cargos, já que todos trabalhadores têm responsabilidade na construção dos lucros;
- Plano de carreira, cargos e salários – Os bancos privados têm condições de implementar planos de carreira, cargos e salários, valorizando os funcionários por tempo de serviço e oferecendo promoções baseadas em avaliações objetivas;
- Não exigir o cumprimento de quaisquer metas de desempenho, individuais ou coletivas, e muito menos, avaliar, classificar ou qualquer outro tipo de critério nelas baseado para os fins de progressão profissional ou demissão;
- Prevenção e combate ao assédio moral e sexual;
- Redução da jornada de trabalho para todos os funcionários, com dois turnos e sem expediente aos sábados, domingos e feriados;
- Fim da terceirização e precarização! Os bancos que eventualmente terceirizaram reassumirão as atividades e incorporarão os trabalhadores, com indenização sobre o período trabalhado;
- Nas transferências de empregados para outros municípios, ajuda de custo para o empregado arcar com despesas de desinstalação e instalação, no valor de uma remuneração de comissionado; pagamento das despesas com transporte do funcionário e familiares; ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local;
- Retomada dos itens de segurança bancária, como portas giratórias e vigilantes;
- Fim das demissões imotivadas e justificativa obrigatória para fechamento de qualquer agência bancária do país;
- Retomada das homologações nos sindicatos, garantindo que as entidades possam prestar orientação e assistência aos trabalhadores nesse momento tão importante.



Na pauta dos bancos públicos, a FNB reivindica a realização de novos concursos para reforçar o quadro de pessoal e reduzir as filas e a sobrecarga de trabalho, realidade enfrentada pelos empregados da CEF Redentor, onde este ato foi realizado.

Reivindicações à Caixa

- Reposição das perdas do Plano Real (julho de 1994 a agosto de 2026), no montante de 83,28%, descontado o reajuste da cláusula 2ª, num plano de reajuste de 6 em 6 meses, por um período de 2 anos, que deverá incidir sobre todas as verbas salariais;
- Contratação de 17 mil bancários do concurso de 2024, ainda em 2026, a fim de repor o déficit de empregados existente, incluindo os desligados no PDV deste ano;
- Saúde Caixa amplo e justo!
- Extensão do Saúde Caixa aos que saíram nos distintos PAAs, PDVs, PDVEs e equivalentes;
- Não limitação de número de sessões de fisioterapia, RPG, psicanálise, acupuntura, para portadores de doenças crônicas e/ou progressivas;
- Retorno da contribuição mensal de 2% sobre o salário, sem cobrança por dependentes, e com coparticipação limitada a 20%;
- Alteração do Estatuto revogando o teto de 6,5% no custeio do plano para implementar a regra 70/30, bem como garantir que a Gestão do Plano tenha a presença de representantes eleitos da categoria (ativos e aposentados) e garantir na aposentadoria o plano de saúde de forma isonômica aos ingressados no banco a partir de 2018;
- Fim da terceirização! Obrigação da Caixa em preencher todas as vagas decorrentes mediante concursos de seleção e apresentação de títulos;
- Reestatização da Caixa Seguridade sob domínio 100% da CAIXA;
- Critérios objetivos para promoções através do PSI.

Reivindicações ao BB

- Reajuste dos salários e demais verbas de natureza salarial conforme índice apresentado na Fenaban de 35%. Serão repostas as perdas do Plano Real no montante de 69,68%.
- Atualização do plano de cargos e salários. Será resgatado o PCS pré-98, com o fim do Performa;
- Extinção da normativa 369, que permite o descomissionamento do funcionário afastado do trabalho (auxílio acidente, auxílio doença ou em processo de recurso ou litígio com o INSS) há 90 ou 120 dias;
- Fim do PSO, mantendo a atividade de caixa em todas as suas agências e todos os cargos de caixa executivo existentes e que estes retomem a sua atividade original, sem praticar qualquer desvio de função (incluindo a obrigatoriedade de vendas em guichês de caixa);
- Retorno das substituições remuneradas em todas as situações;
- Cassi e Previ para todos - Extensão do plano de saúde e previdência aos funcionários egressos de bancos incorporados e também aos pós-2018, no mesmo modelo da maioria de seu funcionalismo;
- Fim do PDG – Transformação do valor pago em reajuste salarial imediato aos funcionários.

Reivindicações exclusivas dos caixas do BB

- Redução proporcional das metas de todos os funcionários diante de períodos de licenças, férias e abonos. Não se pode cobrar toda a produção mensal de um funcionário que esteve em serviço apenas alguns dias no mês!
- Proibido o acúmulo de metas para funcionários que atuam em substituição a funções comissionadas;
- Fornecimento de celulares corporativos para todos os funcionários;
- Instalação de placas de proteção de acrílico contra a transmissão de doenças respiratórias em todos as mesas, balcões e guichês de atendimento;
- Haverá dotação de funcionários que atuam como caixas executivos em todas as agências e subordinadas de PSOs, em quantidade suficiente para garantir o atendimento aos clientes dentro do prazo legal nos dias de maior demanda, sem que haja interrupções do atendimento durante intervalos para refeição desses funcionários e sem a necessidade de abertura de guichê de caixa por Gerentes de Módulo, Gerentes de Serviços ou funcionários detentores de outros cargos comissionados ou gratificados.

Ação coletiva do Sindicato busca assegurar a bancários da Caixa o direito de sacar o FGTS para tratamento de filhos com TEA

O **Sindicato dos Bancários de Bauru e Região** ajuizou uma ação civil coletiva, com pedido de tutela de urgência (liminar), para que a Caixa Econômica Federal seja obrigada a permitir que seus empregados movimentem o saldo do FGTS para custear o tratamento médico de filhos ou dependentes diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou outras doenças neurológicas, crônicas, degenerativas ou raras.

Na ação, o **Sindicato** destaca que essas condições de saúde exigem, na maioria dos casos, tratamentos contínuos e de longa duração, incluindo terapias especializadas, medicamentos, exames e acompanhamento multidisciplinar permanente. Essa realidade impõe um elevado impacto financeiro às famílias, que frequentemente precisam arcar com despesas que ultrapassam a cobertura oferecida pelos planos de saúde, comprometendo significativamente o orçamento doméstico para garantir o desenvolvimento, a reabilitação e a qualidade de vida de seus filhos e dependentes.

Um estudo realizado pelo Instituto PENSI em parceria com a Fipe-USP, aponta que famílias com filhos autistas classificados no nível 3 de suporte têm gastos, em média, mais que o dobro dos registrados por famílias sem pessoas com TEA.

O custo adicional pode chegar a R\$ 1.859 por mês, por pessoa. Diante desse cenário, permitir a utilização dos recursos do FGTS representa uma medida essencial para assegurar a continuidade dos tratamentos.

A entidade ressalta ainda que o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não deve ser visto apenas como uma reserva financeira, mas sim como um patrimônio do trabalhador, criado justamente para oferecer proteção e amparo em situações excepcionais que afetem sua subsistência, sua segurança econômica e sua dignidade.

O **Sindicato** também sustenta que o Judiciário já reconheceu, em diversas decisões, a possibilidade de movimentação do FGTS em situações excepcionais e devidamente comprovadas, quando demonstrada a necessidade de proteger direitos fundamentais, especialmente aqueles relacionados à saúde, à vida e à dignidade da pessoa humana.



Outras ações do Sindicato sobre o tema

Plano de Saúde TEA - 0010912-28.2025.5.15.0005
Audiência de instrução - 10/12/2026

Pedidos desta ação:

- Que a CEF seja condenada a disponibilizar em sua rede credenciada do Saúde Caixa profissionais de saúde especializados no tratamento de TEA, sob a penalidade de multa diária;
- Não havendo profissionais habilitados para tratamento multidisciplinar de TEA na rede credenciada, o banco deverá realizar o reembolso integral dos valores gastos com os tratamentos e terapias prescritas.

PcD - Redução da jornada
- 0010266-62.2022.5.15.0089

Em 2ª instância a ACP foi julgada procedente para condenar a CEF a obrigação de fazer consistente na redução da carga horária semanal dos empregados com filhos/dependentes enquadrados como pessoa com deficiência, sem redução em sua remuneração ou necessidade de compensação, bem assim na alteração de horário de trabalho, tudo enquanto houver a necessidade de acompanhamento desses dependentes nas atividades relacionadas com o respectivo tratamento.

Atualmente, o processo encontra-se no TST.

Saiba mais sobre essas ações, entre em contato com o jurídico do Sindicato: (14) 99868-4631.

TRT-2 reconhece burnout como doença ocupacional e condena Itaú a pagar R\$ 50 mil por danos morais e pensão vitalícia à bancária

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) reconheceu a síndrome de burnout como doença ocupacional e condenou o Itaú ao pagamento de R\$ 50 mil por danos morais e de pensão mensal vitalícia a uma bancária.

Segundo a trabalhadora, ao longo de quase 20 anos ela foi submetida a metas abusivas, pressão constante, jornadas prolongadas e assédio moral. Em razão desse ambiente de trabalho, a bancária desenvolveu ansiedade e depressão, precisando se afastar de suas atividades em diversas ocasiões.

Em sua defesa, o Itaú sustentou que o laudo pericial relativizou a relação entre a doença e as atividades desempenhadas. Argumentou ainda que, na conclusão do perito, a síndrome de burnout não estaria catalogada como doença mental pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Ao analisar o caso, o desembargador relator Willy Santilli ressaltou que o Judiciário não está vinculado às conclusões do perito e que a própria OMS classifica o burnout como uma síndrome exclusivamente associada ao contexto de trabalho.

O colegiado concluiu que a bancária apresentava sintomas típicos do esgotamento profissional, reconhecendo o nexo causal entre as atividades exercidas e o adoecimento.

Danos material e moral

A indenização por danos materiais foi fixada na forma de pensão mensal correspondente a 100% da remuneração da empregada, em razão da redução de sua capacidade laboral e dos custos permanentes com tratamento de saúde. O pagamento deverá ser contínuo, com possibilidade de revisão na fase de execução.

O dano moral foi reconhecido em razão do sofrimento decorrente do adoecimento relacionado ao trabalho, diretamente associado às condições laborais e ao assédio moral sofrido pela bancária.

O **Sindicato dos Bancários de Bauru** oferece atendimento psicológico gratuito aos associados. Se você está passando por essa situação, não hesite em buscar apoio. Agende uma sessão: (14) 99868-5897.

Epidemia

De acordo com dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos por burnout cresceram 823% em quatro anos. Em 2025, foram concedidos 7.595 benefícios por incapacidade temporária por esgotamento profissional, contra 823 em 2021, quase nove vezes mais no período.

Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) também comprovam o avanço. As denúncias relacionadas à saúde mental no trabalho passaram de 190 para 1.022 entre 2021 e 2025. Um aumento de cerca de 438%.

BURNOUT NÃO É FRAQUEZA!

É O RESULTADO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO ADOECEDOR

ASSÉDIO MORAL

METAS ABUSIVAS

AMEAÇAS DE DEMISSÃO

PRESSÃO CONSTANTE

1 CANSAÇO EXCESSIVO, FÍSICO E MENTAL

2 FALTA DE MOTIVAÇÃO

3 INSÔNIA

4 ISOLAMENTO

5 DIFICULDADE DE CONCENTRAÇÃO

CONTE COM A NOSSA AJUDA, BANCÁRIO!

AGENDAMENTO COM

PSICÓLOGA: (14) 99868-5897

JURÍDICO: (14) 99867-9635

Sindicato dos Bancários de Bauru
Na luta pela bancária!



CARTA-CONVITE

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!



DEFESA DOS SEUS DIREITOS

Atuação firme nas negociações e em defesa da categoria.



MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO

Luta por salários justos, benefícios e qualidade de vida.



APOIO E ORIENTAÇÃO

Atendimento jurídico e orientação trabalhista.



CONVÊNIOS E BENEFÍCIOS

Descontos em serviços, lazer, saúde, educação e muito mais.

Prezado(a) Bancário(a),

O Sindicato dos Bancários de Bauru e Região convida você a fazer parte da nossa entidade.

Ser sindicalizado é fortalecer a luta pela valorização da categoria, pela defesa dos direitos dos trabalhadores e por melhores condições de trabalho. Além disso, você passa a contar com o apoio de um sindicato atuante e comprometido com os interesses dos bancários.

Sua participação fortalece nossa representatividade e contribui para novas conquistas.



A FICHA DE SINDICALIZAÇÃO SEGE ABAIXO.

Solicitamos, se possível, o seu preenchimento, assinatura e devolução ao Sindicato para que possamos efetivar sua filiação.

SINDICALIZE-SE! JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

Atenciosamente,

Diretoria

Sindicato dos Bancários de Bauru e Região



Rua Marcondes Salgado, 4-44
Centro – Bauru/SP – CEP 17010-040



(14) 3102-7270



(14) 9 9868-5897



secretaria@seebbauru.org.br



FICHA DE SINDICALIZAÇÃO

Nome			Celular	
End. Residencial - Bairro			Cidade / CEP	
Data de Nascimento	Nacionalidade	Estado Civil		Admissão
CPF	RG	E-mail		
Banco onde trabalha		Fone	Cidade	
Endereço			CEP	
Código /Agência	Seção	Cargo /Função		
Matrícula Funcional		Agência/Conta Corrente		
Data da Sindicalização		Número da Inscrição** **Não preencher. Uso do Sindicato.		

Autorizo descontar em FOLHA DE PAGAMENTO, o valor de minha mensalidade como ASSOCIADO(A) DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO.

_____, ____ de ____ de ____
Assinatura

Ao Banco: _____ Agência: _____

Autorizo descontar em FOLHA DE PAGAMENTO, o valor de minha mensalidade como ASSOCIADO(A) DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DE BAURU E REGIÃO.

Matrícula Funcional: _____ Assinatura _____
_____ de _____ de _____