



CONTEC
BRASIL

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO

INFORMATIVO

MARÇO | 2026

CONTEC PARTICIPA DE MESA TEMÁTICA COM A FENABAN SOBRE IGUALDADE DA MULHER BANCÁRIA

A CONTEC participou, no dia 02 de março de 2026, em Brasília (DF), da Negociação Nacional sobre Igualdade da Mulher Bancária, com representantes da FENABAN.

A reunião teve como foco principal a participação das mulheres no sistema financeiro, especialmente na área de tecnologia, além da apresentação dos resultados do Censo da Diversidade e da prestação de contas de programas previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

Mulheres já são maioria na categoria profissional dos bancários

Durante a apresentação, a FENABAN informou que as mulheres representam atualmente entre 51% e 52% da categoria bancária. Nos cargos de gestão, o percentual chega a aproximadamente 60%, e na área de tecnologia atinge cerca de 70%, conforme os dados apresentados.

Embora os números indiquem avanço, foi destacado que o desafio permanece significativo diante da rápida expansão da inteligência artificial e das novas tecnologias, que exigem qualificação contínua e políticas adequadas para garantir igualdade de oportunidades.

Programas de qualificação em tecnologia

A mesa também trouxe a prestação de contas das iniciativas voltadas à formação de mulheres na área de tecnologia.

PrograMaria – Mais Mulheres na TI

A PrograMaria é responsável pela oferta de 3.000 bolsas integrais de formação introdutória em tecnologia, conforme previsto na negociação coletiva.

Até o momento:

2.500 bolsas já foram concedidas
500 bolsas ainda estão disponíveis

As inscrições seguem abertas e podem ser feitas pelo link: bit.ly/mais-mulheres-na-ti

A CONTEC orienta que a iniciativa seja amplamente divulgada nas bases sindicais, considerando a importância da qualificação profissional para ampliar a presença feminina nas áreas de tecnologia, informática e inteligência artificial.

Laboratória

Também foi apresentada a atuação da Laboratória, responsável pela concessão de 101 bolsas de aperfeiçoamento, destinadas a mulheres que já atuam na área de TI e buscam ampliar sua formação.

Censo da Diversidade

A FENABAN apresentou ainda os resultados do Censo da Diversidade, realizado por bancos que aderiram voluntariamente à iniciativa.

Foram divulgados dados sobre participação de mulheres, mulheres negras e outros recortes relacionados à diversidade no setor financeiro. A pesquisa contou com significativa adesão de trabalhadores e visa subsidiar políticas corporativas voltadas à inclusão.

Durante a reunião, a CONTEC destacou que os avanços apresentados devem se materializar em ações efetivas para a categoria profissional dos bancários.

A entidade também manifestou preocupação com os impactos das novas tecnologias e da inteligência artificial no trabalho bancário, defendendo acompanhamento permanente dessas transformações e seus reflexos sobre o emprego e as condições de trabalho, inclusive para as mulheres que atuam no setor.

Foi ainda reforçada a importância de ampliar a sindicalização dos trabalhadores em empresas do sistema financeiro que se encontram à margem da representação sindical, fortalecendo a defesa coletiva dos direitos.

Atualização da CNAE e enquadramento sindical

No âmbito da Consulta Pública sobre a atualização da CNAE, encerrada em 02/03/2026, a CONTEC reforçou a necessidade de modernização da classificação das atividades econômicas do sistema financeiro.

A Confederação defende tratamento isonômico para todas as instituições financeiras — incluindo cooperativas de crédito e instituições de pagamento — uma vez que exercem atividades similares, atendem ao mesmo público e devem ter coerência no enquadramento sindical e na graduação de risco. As próximas mesas de negociação estão previstas para os meses de abril e maio, quando serão debatidos temas estratégicos como novas tecnologias e inteligência artificial no setor bancário, além da saúde dos bancários.

CONTEC e UGT participam da II Conferência Nacional do Trabalho em São Paulo

Fonte: ASCOM CONTEC
04/03/2026

Representantes da CONTEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e da UGT – União Geral dos Trabalhadores participam da II Conferência Nacional do Trabalho (II CNT), realizada entre os dias 3 e 5 de março de 2026, no Centro de Convenções Anhembi, em São Paulo.

O encontro integra a II Conferência Nacional do Trabalho (II CNT), processo coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e organizado pela Comissão Organizadora Nacional (CON), composta de forma tripartite e paritária por representantes do governo federal, dos trabalhadores (Centrais Sindicais) e dos empregadores (Confederações patronais). A iniciativa reúne lideranças sindicais, representantes institucionais e especialistas para debater políticas públicas voltadas ao fortalecimento do diálogo social e à promoção do trabalho decente no Brasil.



A cerimônia de abertura ocorreu na noite de 3 de março, no Teatro Celso Furtado, no Centro de Convenções Anhembi, e contou com a presença do presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e do ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, além de lideranças sindicais de todo o país.

Entre os participantes esteve o presidente da UGT, Ricardo Patah, que integrou a solenidade de abertura ao lado de autoridades e representantes do movimento sindical, destacando a importância do diálogo entre governo e trabalhadores na construção de políticas públicas voltadas à valorização do trabalho.

Também participam da conferência representantes ligados à CONTEC e às entidades filiadas à UGT em diversos estados, entre eles:

Luiz Gustavo Walfrido, Diretor de Previdência Social e Complementar da CONTEC, presidente da FEEB AL/PE/RN e presidente da UGT-PE;

Sérgio Luiz Costa, presidente da FEEB GO/TO e vice-presidente da UGT-GO;

Jacira Carvalho da Silva Torres, representante do SEEB-GO e Tesoureira UGT GO;

Andrea Gurgel, presidente do SEEB Patos/PB e representante da UGT-PB;

Cleodon Bezerra, vice-presidente SEEB Patos/PB e representante da UGT-PB.

A etapa nacional da conferência ocorre após um amplo processo de participação social realizado entre setembro e dezembro de 2025, quando foram promovidas etapas estaduais e distrital nas 27 unidades da Federação. Ao todo, mais de 2.800 delegados participaram desses encontros, resultando em 386 propostas que agora são debatidas na etapa nacional.



A etapa nacional da conferência ocorre após um amplo processo de participação social realizado entre setembro e dezembro de 2025, quando foram promovidas etapas estaduais e distrital nas 27 unidades da Federação. Ao todo, mais de 2.800 delegados participaram desses encontros, resultando em 386 propostas que agora são debatidas na etapa nacional.

Durante os debates, entram na pauta temas centrais para o futuro do trabalho no Brasil, como qualificação profissional, proteção social, inclusão produtiva, fortalecimento da negociação coletiva e os impactos das transformações tecnológicas, digitais, ecológicas e demográficas nas relações de trabalho. Também estão em discussão propostas relacionadas à redução da jornada de trabalho, ao fim da escala 6x1 e à geração de empregos com melhores condições de vida para os trabalhadores.



A participação da CONTEC e da UGT demonstra o compromisso das entidades com a construção de políticas públicas que valorizem o trabalho digno, ampliem direitos e fortaleçam o diálogo social em um momento de profundas transformações no mundo do trabalho.

Mais informações sobre a conferência podem ser acessadas no site oficial do evento:
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/conferencia-nacional-do-trabalho/>

BRASIL PELA VIDA DAS MENINAS E MULHERES

MARIA LEIZA TORRES REPRESENTA A UGT EM SEMINÁRIO NACIONAL SOBRE PROTEÇÃO À VIDA DAS MENINAS E MULHERES

A Diretora de Finanças da CONTEC, Maria Leiza Torres, participou, no dia 4 de março, do seminário “Brasil pela Vida das Meninas e Mulheres”, realizado no Palácio do Planalto, em Brasília. Leiza esteve presente representando a UGT Nacional, a convite do presidente da central sindical, Ricardo Patah.

O evento foi promovido pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico Social Sustentável (Conselhão) em parceria com o Ministério das Mulheres, como parte das ações do Pacto Brasil entre os Três Poderes para Enfrentamento do Feminicídio. A iniciativa reuniu representantes do governo federal, movimentos sociais, entidades sindicais, organizações da sociedade civil e organismos internacionais.



Durante o encontro, foram debatidas estratégias de prevenção e enfrentamento à violência contra mulheres e meninas, além de ações de mobilização social para fortalecer a igualdade de gênero no país. A programação também incluiu debates voltados ao público masculino, com foco na responsabilidade coletiva, na mudança de comportamento e na promoção de relações baseadas no respeito e na igualdade.

Na abertura do seminário, a ministra das Mulheres, Márcia Lopes, destacou que promover a igualdade de gênero é essencial para o desenvolvimento do país e para a construção de uma sociedade mais justa. Segundo ela, o enfrentamento à violência exige mobilização permanente do poder público e da sociedade.



8 DE MARÇO: MULHERES DO MOVIMENTO SINDICAL BANCÁRIO E SECURITÁRIO REFLETEM SOBRE DESAFIOS, LUTAS E O FUTURO DA CATEGORIA

Em alusão ao Dia Internacional da Mulher, a CONTEC realizou, no dia 24 de fevereiro, um encontro virtual reunindo mulheres indicadas pelas Federações filiadas, promovendo um espaço de escuta, reflexão e fortalecimento das pautas femininas nas categorias representadas pela Confederação. O debate foi mediado por Alexandra Lucena (FENESPIC) e contou com a participação de:

**Carla Regina Flores Cardoso (FEEB-SC);
Dirceia Ribeiro (SEEB Barbacena – FEEB-MG);
Iara Freire (FEEB-PR);
Janaína dos Santos Firmino (FEEB-PB);
Marli Demelas de Magalhães (SEEB Jataí – FEEB-GO/TO);
Morgana Roberta Moraes Metódio (SEEB Garanhuns – FEEB-AL/PE/RN);
Rita Josina Feitosa da Silva (AFBNB – FEEB-N/NE);
Débora Ferreira Machado (SEEB SJC – FEEB-SP/MS).**

SER MULHER NO SISTEMA FINANCEIRO: AVANÇOS E DESAFIOS PERSISTENTES

O encontro contou ainda com a participação da Diretora de Finanças da CONTEC, Maria Leiza Torres, e teve abertura institucional realizada pelo Presidente da CONTEC, Lourenço Ferreira do Prado. Ao abrir o encontro, o presidente **Lourenço Prado destacou:**

“A CONTEC pratica um sindicalismo de princípios. Combatemos todas as formas de violência contra a mulher, o feminicídio e o assédio moral e sexual nos ambientes de trabalho. As mulheres podem contar com a CONTEC na defesa firme de seus direitos.”

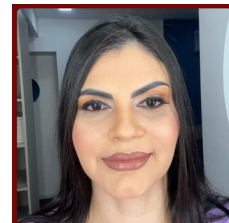


A Diretora de Finanças da CONTEC, Maria Leiza Torres, reforçou:

“Este encontro representa a importância da escuta coletiva. As experiências compartilhadas aqui contribuem diretamente para o aprimoramento das pautas que levaremos às campanhas salariais de 2026.”

Durante o debate, foi destacado que, embora as mulheres representem parcela significativa da força de trabalho nas agências bancárias, ainda enfrentam obstáculos estruturais para ascensão profissional. Janaína dos Santos Firmino afirmou:

“Ser mulher no sistema financeiro significa, muitas vezes, precisar provar duas vezes a própria competência. Ainda enfrentamos resistência velada e a necessidade constante de reafirmar nossa capacidade técnica.”



Carla Regina Flores Cardoso pontuou:

“Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, o cenário ainda está distante do ideal. As recentes reestruturações e o fechamento de agências têm ampliado a sobrecarga de trabalho, especialmente para as mulheres.”

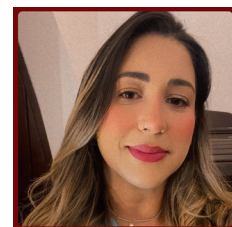
Ela também alertou para o crescimento dos afastamentos por adoecimento mental, atingindo majoritariamente trabalhadoras.

METAS, PRESSÃO E DUPLA JORNADA: IMPACTOS DESIGUAIS

A pressão por metas foi um dos pontos mais enfatizados pelas participantes.

Morgana Roberta Moraes Metódio destacou:

“A pressão por metas impacta todos, mas para as mulheres ela é agravada pela dupla jornada. Saímos do trabalho e assumimos responsabilidades familiares, sem que isso reduza a cobrança por resultados.”



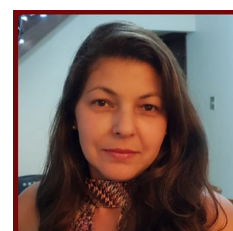
Ela acrescentou que “Não se trata apenas da meta em si, mas da forma como a cobrança é feita. Precisamos de um modelo de gestão mais humano.”

Durante o debate, foi reforçado que a jornada excessiva e as metas abusivas não são prejudiciais apenas às trabalhadoras e trabalhadores, mas também ao ambiente produtivo, sendo necessária a construção de soluções que alinhem produtividade e saúde laboral.

Casos recentes de assédio sexual foram mencionados, evidenciando que, apesar dos canais institucionais de denúncia, ainda há situações preocupantes nas agências.

Dirceia Ribeiro afirmou:

“O assédio ainda preocupa. Muitas vezes ele se manifesta de forma sutil, e nem sempre a mulher se sente segura para denunciar. O sindicato precisa garantir acolhimento e acompanhamento.”



DESIGUALDADE E ASSÉDIO: REALIDADE AINDA PRESENTE

Marli Demelas de Magalhães reforçou a importância da prevenção e da atuação permanente das entidades sindicais. A desigualdade salarial e as dificuldades de ascensão profissional também foram apontadas como vivências cotidianas.



“A equiparação salarial precisa se tornar prática concreta. Não é apenas uma questão de justiça, mas de reconhecimento profissional.”

Ela relatou situações em que benefícios e gratificações incorporadas ao salário eram concedidos majoritariamente a homens, mesmo quando mulheres ocupavam as mesmas funções.

Rita Josina Feitosa da Silva aprofundou a análise:

“Precisamos olhar também para as desigualdades regionais e institucionais. A predominância masculina nos cargos de gestão ainda influencia decisões e prioridades. A mulher precisa se reconhecer como sujeito político dentro da categoria e participar ativamente das decisões.”



CAMPANHAS SALARIAIS 2026: IGUALDADE COMO PRIORIDADE

Ao tratar das expectativas para 2026, Iara Freire destacou:



“A Campanha Salarial 2026 precisa trazer cláusulas mais efetivas sobre igualdade salarial, combate às metas abusivas e mecanismos claros de enfrentamento ao assédio.” E concluiu com a reflexão: “Nós, mulheres, quando estamos nas mesas de negociação, somos cobradas em dobro. Por isso, precisamos estar preparadas, unificadas e conscientes do nosso papel. O sindicato é instrumento fundamental para transformar pautas em conquistas.”

REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MOVIMENTO SINDICAL

“Nenhum direito foi concedido espontaneamente às mulheres. Cada avanço é resultado de mobilização. Quando uma mulher assume liderança, ela abre caminho para outras.”

Foi destacado que as conquistas no movimento sindical bancário avançaram significativamente após a ampliação da presença feminina nos espaços de decisão, reforçando a importância de fortalecer essa participação também nas mesas de negociação da CONTEC.



“Nós, mulheres, precisamos ocupar os espaços de decisão. Muitas vezes idealizamos projetos, trabalhamos na construção das pautas, mas ainda somos minoria nas posições de liderança. É fundamental participar das negociações e garantir que nossas vozes sejam ouvidas.”

— Alexandra Lucena Vasconcellos, FENESPIC

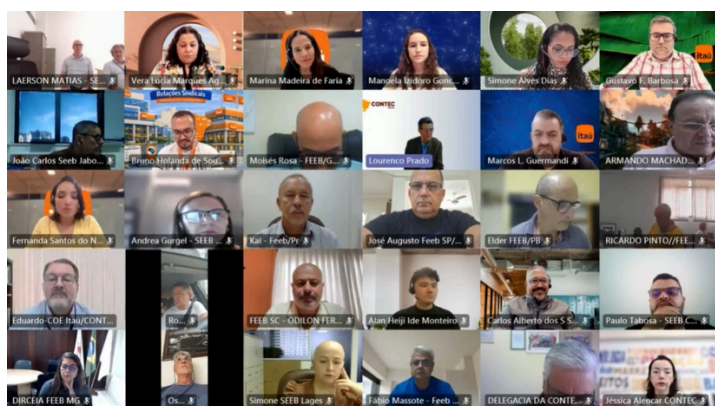


COE Itaú/CONTEC debate renovação da CCP, fechamento de agências e reajuste do plano de saúde

Fonte: ASCOM CONTEC - 12/03/2026

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) Itaú/CONTEC realizou, nesta quinta-feira (12), reunião virtual para discutir temas relevantes para os trabalhadores do banco. Entre os principais pontos da pauta estiveram a renovação do Acordo da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), o fechamento de agências, demissões, reajuste do plano de saúde, segurança nas unidades do Espaço Itaú de Negócios, além de questões relacionadas à sindicalização de trabalhadores em plataformas e ao registro de jornada por geolocalização. A reunião contou com a participação de dirigentes sindicais de diversas

bases do país e representantes do banco responsáveis pelas áreas de relações sindicais e gestão de pessoas. O encontro foi coordenado pelo Coordenador da COE Itaú/CONTEC, Eduardo Israel, e teve abertura do presidente da CONTEC, Dr. Lourenço Ferreira do Prado, que destacou a importância do diálogo permanente entre o movimento sindical e o banco, especialmente diante dos desafios relacionados à reorganização das estruturas de atendimento, à preservação dos empregos e à defesa das condições de trabalho da categoria bancária.



Renovação do acordo da Comissão de Conciliação Prévia

Um dos principais temas da reunião foi a renovação do acordo da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), cujo ACT tem vencimento previsto para abril.

O banco destacou os resultados obtidos com o modelo atual, implementado em 2024, que unificou o acordo em âmbito da CONTEC e alterou o modelo de cálculo da taxa administrativa paga aos sindicatos.

Segundo dados apresentados, houve crescimento significativo nos indicadores da CCP:

- aumento de 39% no volume médio de processos recebidos;
- crescimento de 50% no número de acordos conciliados;
- taxa média de conversão de 86%, cinco pontos percentuais acima do registrado anteriormente.

No aspecto financeiro, os acordos firmados alcançaram média anual de R\$ 64 milhões, representando aumento de 32% em relação a 2023. Já a arrecadação com a taxa administrativa apresentou crescimento de 144%, chegando a aproximadamente R\$ 1,5 milhão por ano.

O banco apresentou proposta de reajuste de 4,30% na taxa administrativa, com base no INPC acumulado do período, elevando o valor para R\$ 1.913,50 por processo.

A COE Itaú/CONTEC apresentou sugestões para aprimorar o acordo, entre elas:

- inversão do fluxo administrativo de pagamento da taxa aos sindicatos;
- inclusão da manutenção da taxa de crédito imobiliário para trabalhadores desligados que firmarem acordo na CCP;
- ampliação do escopo de negociação em determinados casos.
-

Os pontos serão analisados pelo banco para discussão na próxima rodada.

Fechamento de agências e realocação de funcionários

Outro tema central foi o processo de transformação do modelo de atendimento do banco, que tem provocado o fechamento de agências físicas.

Segundo informações do banco, em 2025 foram encerradas 88 agências nas bases atendidas pela CONTEC. Deste total:

- 75% dos trabalhadores foram realocados;
- cerca de 10% pediram desligamento voluntário;
- aproximadamente 15% não puderam ser realocados e foram desligados.

Para 2026, o banco informou que, até o momento, o índice de realocação nas unidades encerradas chega a 91%.

Os dirigentes sindicais reforçaram a preocupação com os impactos sociais da redução de agências e cobraram prioridade na realocação dos trabalhadores.

Novos modelos de atendimento

Durante a reunião, o banco apresentou dados sobre a expansão de novos formatos de atendimento, como:

- agências digitais;
- plataformas de empresas;
- escritórios especializados, como o modelo ÍON;
- postos de atendimento voltados ao agronegócio.

Segundo o banco, a transformação ocorre em função da mudança no comportamento dos clientes e da digitalização das operações bancárias.

Dados apresentados indicam que atualmente 97% das transações são realizadas por canais digitais.

Reajuste do plano de saúde

Outro tema debatido foi o reajuste anual do plano de saúde dos empregados.

De acordo com os cálculos atuariais apresentados, o índice recomendado seria de 11,5%, considerando inflação médica e utilização do plano. No entanto, o banco informou que adotou índices menores:

- 9,80% para o plano Itaú Saúde
- 10,37% para o plano Unimed

Segundo o banco, o plano registrou aproximadamente 7,8 milhões de procedimentos médicos em 2025, incluindo consultas, exames, terapias e internações.

Dirigentes sindicais manifestaram preocupação com o impacto do reajuste no orçamento dos trabalhadores e destacaram a necessidade de acompanhamento permanente da evolução dos custos.

Segurança nas unidades do Espaço Itaú de Negócios

A COE Itaú/CONTEC voltou a manifestar preocupação com a segurança nas unidades denominadas Espaço Itaú de Negócios, que operam sem vigilante armado.

O banco informou que mantém outros mecanismos de segurança, como:

- protocolos operacionais de segurança;
- profissionais treinados para atendimento e gerenciamento de conflitos.
- monitoramento eletrônico 24 horas;
- sistemas de alarme;

Mesmo assim, dirigentes sindicais ressaltaram a importância de acompanhamento constante da situação, considerando a presença de clientes e trabalhadores nas unidades.

Sindicalização de trabalhadores em plataformas

Outro ponto discutido foi a situação de empregados que trabalham em plataformas digitais ou unidades descentralizadas, mas permanecem vinculados administrativamente a outras localidades.

A COE Itaú/CONTEC reiterou a necessidade de garantir que esses trabalhadores possam se sindicalizar na base territorial onde efetivamente exercem suas atividades.

O banco informou que está realizando levantamento nacional para ajustar as lotações e corrigir eventuais inconsistências.

Registro de jornada por geolocalização

Também foram discutidas dúvidas levantadas por trabalhadores sobre o registro de ponto eletrônico via geolocalização, realizado por aplicativo.

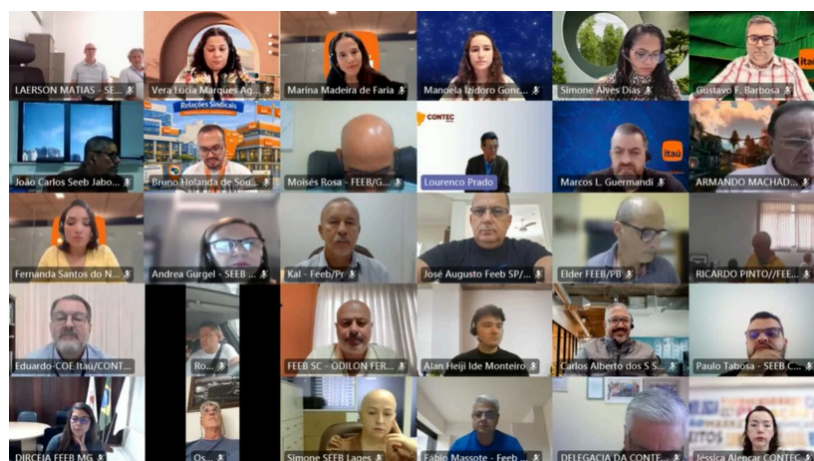
Segundo o banco, a orientação é que o registro ocorra quando o trabalhador já estiver efetivamente no local de trabalho, evitando marcações durante o trajeto.

Dirigentes sindicais ressaltaram a importância de orientações claras para evitar possíveis problemas disciplinares.

Continuidade das negociações

Ao final da reunião, as partes destacaram a importância do diálogo permanente e acordaram a continuidade das negociações, especialmente sobre a renovação do acordo da CCP.

A CONTEC e a COE Itaú/CONTEC ressaltaram que seguirão atuando na defesa dos interesses dos trabalhadores do Itaú e no acompanhamento dos desdobramentos das negociações.



SEEB-Goiás realiza mobilização em defesa do BRB

Fonte: ASCOM CONTEC, com informações SEEB-Goiás
13/03/2026

O Sindicato dos Bancários de Goiás (SEEB-Goiás) realizou, na quinta-feira (12/03), uma mobilização em defesa do Banco de Brasília (BRB), reforçando a importância da instituição para o desenvolvimento social e econômico e para a manutenção dos empregos dos trabalhadores do setor.



Durante a ação, o sindicato destacou que o BRB representa um patrimônio essencial para a sociedade e para a categoria bancária, ressaltando a necessidade de manter o banco forte, público e comprometido com o atendimento à população.

Segundo o SEEB-Goiás, o BRB vai muito além de uma instituição financeira. O banco exerce papel relevante na promoção do desenvolvimento social e econômico, sendo responsável pela operacionalização de programas sociais que impactam diretamente a vida de milhares de cidadãos.

O presidente do Sindicato dos Bancários de Goiás, Sérgio Costa, enfatizou a importância da mobilização em defesa da instituição.

“Para nós, o BRB representa não apenas o sustento de várias famílias, mas também a oportunidade de contribuir para um propósito maior. Defender o BRB é defender a estabilidade de nossos empregos, a valorização de nossa categoria e a continuidade de um legado de serviço público de qualidade”, afirmou.

A mobilização também ocorre em meio às discussões sobre o futuro da instituição, incluindo o Projeto de Lei nº 2175/2026, que trata da capitalização do banco com o objetivo de garantir sua saúde financeira. O sindicato afirmou que acompanhará atentamente o debate e apoiará iniciativas que contribuam para fortalecer o BRB e assegurar sua continuidade como banco público, com transparência e responsabilidade.

O SEEB-Goiás reforçou ainda que permanece atuando de forma permanente na defesa dos interesses dos bancários e da própria instituição. Para a entidade, a luta pela manutenção e fortalecimento dos bancos públicos é uma pauta nacional e exige mobilização constante da categoria.

Ao final do ato, o sindicato convocou os bancários e bancárias do BRB a se somarem às mobilizações em defesa do banco e dos empregos, ressaltando que a união da categoria é fundamental para garantir o futuro da instituição.



FENESPIC e entidades patronais avançam nas negociações da CCT 2026 da Previdência Complementar

Fonte: ASCOM CONTEC – Com informações do SindSecDF
13/03/2026

Representantes das entidades laborais e patronais reuniram-se nesta sexta-feira, 13/03, na sede da CONTEC, em Brasília, para dar continuidade às negociações da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2026 das Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

O encontro teve como objetivo aprofundar o diálogo técnico entre as partes e avançar na construção de consensos sobre os temas que irão reger as relações de trabalho no setor no próximo período. As discussões buscaram garantir segurança jurídica, estabilidade nas relações laborais e o equilíbrio necessário para o desenvolvimento das entidades de previdência complementar fechada.

Participaram da reunião, pela representação laboral, o advogado Dr. Isaú Chacon, presidente da Fenesplic e do SindSecDF, e a advogada Dra. Alexandra Lucena, representante jurídica da Fenesplic e do SindSecDF.

Pela representação patronal estiveram presentes Dr. Carlos Alberto, presidente do SINDAPP; Dr. Cláudio Benedetti, advogado do SINDAPP; e Dra. Patrícia Takimoto, advogada da Abrapp.

Durante o encontro, as partes deram continuidade ao processo de alinhamento das cláusulas da nova CCT, mantendo um ambiente de diálogo institucional voltado à construção de soluções equilibradas para o setor.

A Fenesplic e o SindSecDF destacaram que seguem atuando com rigor técnico, responsabilidade e transparência na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores securitários, reafirmando o compromisso com negociações responsáveis e com a valorização dos profissionais que atuam nas entidades de previdência complementar.

Ao final do encontro, os participantes realizaram também um registro institucional com o presidente da CONTEC, Lourenço Ferreira do Prado, na sede da entidade, em Brasília.

As tratativas terão continuidade nas próximas rodadas de negociação, com o objetivo de consolidar um acordo que garanta avanços para os trabalhadores e segurança para o setor.





**BANCO DO BRASIL COMUNICA MOVIMENTAÇÃO
DE AGENTES COMERCIAIS PARA
REGULARIZAÇÃO DE EXCESSO DE PESSOAL**

Texto: Dr. Gilberto Vieira e Ivanilson Luz.
17/03/2026

O Banco do Brasil comunicou às entidades sindicais a implementação de um processo de movimentação de agentes comerciais (escriturários), com o objetivo de regularizar situações de excesso de funcionários em determinadas unidades.

Segundo o banco:

- havia inicialmente cerca de 240 situações de excesso, reduzidas para aproximadamente 177 após ajustes preliminares;
- os casos estão distribuídos em cerca de 60 municípios;
- a movimentação será conduzida pelas GEPES (Gestão de Pessoas).

O banco informou que as transferências ocorrerão dentro do mesmo município, buscando reduzir impactos para os trabalhadores.

Também foi informado que existem vagas em funções comissionadas (GFM 19 e GFM 20) que poderão ser utilizadas como alternativa para absorver parte dos funcionários em excesso.

CRONOGRAMA INFORMADO

- Remoções até 20 de março;
- Posse nas novas unidades até 30 de março;
- Possibilidade de acompanhamento do processo até junho.

O banco afirmou ainda que situações com proteção legal, como as de dirigentes sindicais, serão respeitadas, e que casos individuais poderão ser analisados pelas GEPES.

SÍNTESE ESTRATÉGICA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

1. Dimensionamento das equipes: A saída de funcionários pode gerar sobrecarga nas agências remanescentes.
2. Impacto das transferências dentro do município: Em cidades grandes, os deslocamentos podem se tornar significativamente maiores.
3. Possível pressão para aceitação de funções comissionadas: Promoções podem ser apresentadas como alternativa para evitar movimentações.
4. Critérios de aplicação nas bases: É necessário acompanhar se os critérios estão sendo aplicados de forma uniforme e transparente.



Banco do Brasil comunica movimentação de agentes comerciais para regularização de excesso de pessoal

O movimento representa um processo de reorganização interna do quadro de agentes comerciais, conduzido pelas GEPES.

A atuação sindical deve priorizar o monitoramento das bases, a proteção de situações individuais sensíveis e a verificação do impacto da movimentação nas condições de trabalho nas agências.

CONCLUSÃO

A CONTEC destaca que já atua judicialmente sobre o tema e obteve importante vitória ao conseguir liminar contra o Banco do Brasil, impedindo a transferência compulsória de funcionários para fora do município em que exercem suas atividades.

A decisão assegura que os trabalhadores não podem ser removidos de forma unilateral, preservando sua estabilidade, organização familiar e vínculos sociais — medida essencial para garantir condições dignas de trabalho.

O processo já teve julgamento de mérito, mas segue em instância superior após recurso do banco, mantendo a discussão ativa no Judiciário.

A atuação da entidade reafirma seu compromisso na defesa dos direitos dos trabalhadores, especialmente em temas sensíveis como mobilidade funcional e proteção contra transferências compulsórias.”

Sandro Brito vence o segundo turno e é eleito para o CA da Caixa

A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) parabeniza o companheiro Sandro Brito pela expressiva vitória no segundo turno das eleições para o Conselho de Administração da CAIXA, realizado nesta sexta-feira, 20 de março de 2026, quando obteve 56% dos votos.

A eleição representa uma conquista importante para os empregados da CAIXA, que escolheram uma representação comprometida com a defesa dos seus direitos, com a valorização dos trabalhadores e com o fortalecimento da empresa pública.

A CONTEC, que esteve ao lado dessa candidatura, reconhece o resultado como fruto de uma campanha baseada no diálogo, na confiança e na credibilidade junto à categoria.



Expressamos nossa confiança de que Sandro Brito exercerá seu mandato com responsabilidade, em defesa dos interesses dos empregados da CAIXA e do papel social da instituição.

A vitória demonstra a força da mobilização dos trabalhadores, fundamental para a construção de uma representação legítima nos espaços de decisão do banco.

Fonte: ASCOM CONTEC
20/03/2026

Audiência pública em Franca debate fim da jornada 6x1 e crítica pejotização

Fonte: SEEB Franca/SP
23/03/2026

Foi realizada na tarde da última sexta-feira (20), na Câmara Municipal de Franca, Audiência Pública pelo fim da jornada 6x1 e pejotização. O evento foi organizado pelo Conselho Sindical de Franca e Região e além do Ministro do Trabalho e Emprego Luiz Marinho, contou também com a presença de dirigentes sindicais de todo o estado de São Paulo, auditores do Ministério do Trabalho, políticos, membros do Ministério Público do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Secretaria Regional do Trabalho e Emprego/SP e Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

A Audiência Pública foi presidida pelo Vice-Presidente da Câmara Municipal de Franca Marcelo Tidy (MDB) e o Sindicato dos Bancários de Franca foi representado pelos diretores Denizar Paixão (Batata), Luís Cláudio (Claudinho), Rogério Marques e Aldo César.

Último a falar, o Ministro do Trabalho criticou a Reforma Trabalhista de 2017, que aniquilou os sindicatos. Segundo Marinho, a pejotização é extremamente nociva, pois desmonta a Previdência Social, o FGTS, o sistema S e sobrecarrega a Justiça do Trabalho.



Segundo Marinho, é extremamente importante combater a precarização do trabalho no setor rural, pois alimentos produzidos sem condições dignas para os trabalhadores e fora das normas trabalhistas, podem levar à restrição das exportações dos produtos.

Para o Ministro, os argumentos usados pelos que são contrários ao fim da jornada 6x1, são os mesmos da época em que foi criado o salário mínimo, o 13º salário, a licença-maternidade a jornada de 48 horas semanais e outros direitos dos trabalhadores, ou seja, nenhuma empresa vai fechar as suas portas em virtude da implementação da jornada 5x2.

Atualmente, duas PEC's tramitam no Congresso Nacional a respeito do tema e o fato de haver eleições neste ano não é impeditivo para a sua aprovação, devido à forte opinião favorável da sociedade. O fim da jornada 6x1 não deve se transformar em um debate eleitoral, segundo Marinho.

O Governo reconhece que há setores cujas atividades são ininterruptas e que estes casos pontuais serão objeto de negociações.

Finalizando, Luiz Marinho afirmou que o fim da jornada 6x1 trará bem estar para a classe trabalhadora e agregará maior produtividade para as empresas. Ele defendeu também lealdade nos debates sobre o tema e o fim de fake news.

No período da manhã o Ministro já havia participado de um evento que marcava a abertura da safra do café, reunindo autoridades, lideranças do agronegócio e representantes de trabalhadores, com foco na valorização do trabalho decente, no combate ao trabalho infantil e escravo e no fortalecimento do setor cafeeiro, um dos pilares da economia brasileira.



CENTRAIS SINDICAIS PREPARAM MARCHA NACIONAL À BRASÍLIA E DESCENTRALIZAM 1º DE MAIO

As centrais sindicais, CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB, NCST, Intersindical e Pública, decidiram descentralizar os atos do 1º de Maio de 2026 como estratégia para ampliar a mobilização nacional e massificar as principais pautas da classe trabalhadora. A decisão foi tomada durante reunião realizada nesta segunda-feira (16), na sede da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), em São Paulo.

Nessa decisão, participaram do encontro dirigentes das entidades sindicais, representando seus filiados. Além de definir a estratégia para o 1º de Maio, as centrais também avançaram na organização da Plenária e da Marcha da Classe Trabalhadora, marcada para o dia 15 de abril, em Brasília, com expectativa de reunir cerca de 10 mil trabalhadores de todo o país.

Mobilização nacional e estratégia descentralizada

A orientação para o 1º de Maio é que os sindicatos realizem atos diretamente em suas bases, promovendo mobilizações nos locais de trabalho e nas regiões onde atuam. A proposta é ampliar o alcance das ações, fortalecer o diálogo com os trabalhadores e dar maior visibilidade às reivindicações do movimento sindical.

Também será realizado um ato em Brasília no dia 15 de abril. A programação da mobilização na capital federal uma marcha e a entrega da Pauta da Classe Trabalhadora aos presidentes dos Três Poderes e às principais instituições do país.

O documento, que foi distribuído a todos os sindicatos filiados de cada central, e transformado em documento unitário das centrais participantes, será apresentado em Brasília e aprovado. Deppois disso será entregue ao presidente Lula, ao presidente do Senado Davi Alcolumbre e ao presidente da Câmara Federal Hugo Motta.

Como parte da estratégia de mobilização, as centrais também vão intensificar a participação de sindicatos, federações e confederações na organização das atividades e no deslocamento de trabalhadores para Brasília, além de envolver movimentos populares e estudantis na jornada de lutas.

Pauta trabalhista ganha centralidade no debate político

Entre as principais bandeiras dos atos estão a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais, sem redução salarial, e o fim da escala 6x1, a geração de trabalho decente, fortalecimento da negociação coletiva e combate à pejetização e a queda na taxa de juros. As entidades também abordarão temas sociais como o enfrentamento à violência contra as mulheres e ao feminicídio.

Durante a reunião, o presidente da UGT, Ricardo Patah, destacou que as centrais irão mobilizar sindicatos, federações e confederações em todo o país para pressionar pela aprovação da redução da jornada de trabalho. Segundo ele, também será solicitada uma reunião com o presidente da Câmara dos Deputados, Hugo Motta, para que o projeto seja pautado ainda no primeiro semestre.

Com o projeto em votação no plenário, a chance de vencermos é muito grande, pois, em um ano eleitoral, nenhum deputado vai se expor votando contra os interesses dos trabalhadores e da sociedade. Segundo pesquisa do Datafolha, 71% da população é favorável à redução da jornada e ao fim da escala 6x1”, afirmou Patah.

A partir de maio, será lançado em todas as capitais o documento com a pauta da classe trabalhadora para o período 2027–2030, consolidando as reivindicações e orientando a atuação sindical no próximo ciclo político.

Com a descentralização do 1º de Maio e a preparação da marcha em Brasília, as centrais apostam em uma mobilização mais ampla e capilarizada, capaz de envolver um número maior de trabalhadores e fortalecer a pressão social em defesa de direitos, melhores condições de trabalho e justiça social.

Repercussão

Em declaração ao Painel da Folha, o presidente da CUT, Sérgio Nobre, destacou que a decisão de descentralizar os atos do 1º de Maio busca resgatar a essência histórica da mobilização sindical:

“Vamos inovar e voltar às raízes”, afirmou. Sobre o cenário eleitoral, ele ponderou que, embora a data tenha potencial de ganhar significado político, as centrais ainda não definiram posição. “No momento certo da campanha eleitoral, as centrais vão se manifestar”, disse ao jornal.

Na mesma nota, João Carlos Gonçalves, o Juruna, secretário-geral da Força Sindical, disse que a estratégia tem como objetivo fortalecer a mobilização nas bases, especialmente em um momento em que estão em debate pautas centrais para a classe trabalhadora, como a redução da jornada, o fim da escala 6x1 e a regulamentação do trabalho por aplicativos.

Queremos ver centenas, milhares de atos pelo Brasil. Cada sindicato deve chamar sua base e promover a data da maneira que achar mais conveniente”, afirmou.

Sobre a decisão, Patah também falou à Folha. Segundo ele:

“É uma decisão dolorosa, estamos acostumados a fazer o evento de Primeiro de Maio unificado, com uma grande mobilização. Mas é uma decisão amadurecida. Vamos investir na marcha. Iremos todos empenhados, levar a pauta de 6x1, e seremos recebidos pelo presidente”.

Miguel Torres, presidente da Força Sindical, no site da entidade, destacou: “É importante que todas as entidades enviem o máximo de representantes, em ônibus de diversas cidades, para mostrar participação e unidade na Conferência e Marcha, ressaltando que este ano teremos eleições majoritárias e queremos demonstrar unidade e propostas para um País mais justo.”

VITÓRIA!

CHAPA

2

DIRETORIA E CONSELHO
DELIBERATIVO

& 55

CHAPA

CONSELHO FISCAL



A CONTEC PARABENIZA AS CHAPAS 2 (DIRETORIA E CONSELHO DELIBERATIVO) E 55 (CONSELHO FISCAL) PELA VITÓRIA NAS ELEIÇÕES DA CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO BRASIL.

24/03/2026

A CONTEC parabeniza as Chapas 2 (Diretoria e Conselho Deliberativo) e 55 (Conselho Fiscal) pela vitória nas eleições da Caixa de Assistência dos Funcionários do Banco do Brasil.

O resultado expressa a confiança dos associados em uma gestão comprometida com o fortalecimento da CASSI, a qualidade do atendimento e a sustentabilidade do plano.

A CONTEC também agradece a todos os colegas que contribuíram com a campanha, cujo empenho foi fundamental para esse resultado.

Desejamos êxito aos eleitos no exercício de seus mandatos, em benefício de todos os participantes.

CONTEC DE OLHO NO CONGRESSO NACIONAL

19/02 – 23/03

A CONTEC publica nova edição do relatório “De olho no Congresso Nacional”, com análise dos principais projetos em tramitação no período de 19 de fevereiro a 23 de março de 2026, elaborada pela assessoria legislativa.

A partir desta edição, o monitoramento passa a destacar temas prioritários organizados em cinco eixos estratégicos: CLT e riscos psicossociais, jornada de trabalho, previdência, tributação e tecnologia (inteligência artificial), refletindo as transformações no mundo do trabalho.

1) Direitos sociais e individuais

O levantamento aponta forte presença de propostas voltadas à proteção social, inclusão e garantia de direitos, com impacto indireto sobre a qualidade de vida dos trabalhadores.

Principais destaques:

- PL 1164/2026 – Proteção da renda familiar, com vedação de descontos indevidos em benefícios

Autor: Dr. Jaziel

- PL 747/2026 – Amparo emergencial a famílias atingidas por desastres

Autor: Duda Ramos

- PL 783/2026 – Apoio a mulheres em situação de rua

Autor: Raimundo Santos

- PL 691/2026 – Instituição de pensão especial para mulheres vítimas de violência

Autor: Luiz Carlos Motta

- PL 856/2026 – Fortalecimento do direito à vinculação em serviços de saúde

Autor: Ribeiro Neto

- PL 771/2026 – Reconhecimento de doença rara como deficiência permanente

Autor: Rodrigo Gambale

- PL 713/2026 – Criação de linha de cuidado para doenças neurológicas

Autor: Thiago Flores

- PL 1134/2026 – Garantia de acesso gratuito ao registro civil

Autor: Lucas Abrahao

3) Assuntos tributários e impostos

As propostas tributárias podem impactar diretamente a renda dos trabalhadores e o financiamento da seguridade social.

Principais destaques:

- PEC 3/2026 – Definição de alíquota máxima e base de cálculo de tributos estaduais

Autor: Kim Kataguiri

- PL 900/2026 – Regime especial de tributação para profissionais do magistério

Autor: Ribeiro Neto

- PL 719/2026 – Alterações nas regras de PIS/COFINS

Autor: Jonas Donizette

- PL 1210/2026 – Ampliação de deduções no imposto de renda

Autor: Jonas Donizette



2) Assuntos previdenciários

Na área previdenciária, os projetos analisados indicam tendência de ampliação da inclusão, especialmente para pessoas com deficiência, com possíveis reflexos no mercado de trabalho formal.

Principais destaques:

- PL 1170/2026 – Alteração na Lei nº 8.213/1991, com foco na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Autor: Luisa Canziani

- PL 1199/2026 – Inclusão de critérios previdenciários voltados a pessoas com deficiência. Autor: Dimas Fabiano

4) Relações de trabalho (CLT)

No eixo da CLT, permanece elevada a quantidade de projetos com impacto direto sobre direitos trabalhistas e reconhecimento de novas formas de trabalho. Entre as matérias em acompanhamento, destaca-se o PL 1663/2023, que trata de alterações na legislação trabalhista e atualmente tramita no Senado Federal sob relatoria do senador Jacques Wagner. No período analisado, não houve movimentações relevantes sobre a matéria.

Principais destaques:

- PL 754/2026 – Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho
Autor: Ana Paula Lima
- PL 830/2026 – Modificações na CLT
Autor: Enfermeira Rejane
- PL 1203/2026 – Revisão de dispositivos da legislação trabalhista
Autor: Prof. Reginaldo
- PL 1212/2026 – Alterações na CLT
Autor: Jonas Donizette
- PL 1272/2026 – Reconhecimento do trabalho doméstico e de cuidado
Autor: Heloísa Helena

5) Jornada de trabalho e condições laborais

A pauta da jornada de trabalho ganha destaque, com projetos voltados ao controle de jornada, igualdade salarial e saúde no ambiente laboral.

Principais destaques:

- PL 820/2026 – Instituição de controle de ponto digital obrigatório
Autor: Vanderlan Alves
- PL 807/2026 – Garantia de isonomia salarial em atividades específicas
Autor: Lindbergh Farias
- PL 823/2026 – Regulamentação das condições de trabalho de distribuidores de material publicitário
Autor: Nilto Tatto
- PL 678/2026 – Inclusão de riscos psicossociais na legislação trabalhista
Autor: Rosângela Reis

6) Tecnologia e Inteligência Artificial

O relatório também evidencia o avanço de propostas relacionadas à inteligência artificial e ao ambiente digital, com impactos potenciais sobre o emprego e a organização do trabalho.

Principais destaques:

- PL 1309/2026 – Regras de transparência em sistemas automatizados
Autor: Jadyel Alencar
- PL 1192/2026 – Regulação de conteúdos digitais e plataformas
Autor: Amanda Gentil
- PL 797/2026 – Proteção digital de crianças e adolescentes
Autor: Domingos Neto

O relatório completo integra a iniciativa permanente da CONTEC de acompanhamento do Congresso Nacional, contribuindo para subsidiar a atuação do movimento sindical na defesa dos bancários e no acompanhamento das mudanças legislativas que impactam o setor.

SINTEC-TO participa de planejamento da AEBA, que define estratégias para 2026 com foco em salários e saúde dos trabalhadores do Basa

Fonte: SINCTEC-TO
24/03/2026



Entre os dias 20 e 22 de março de 2026, a Associação dos Empregados do Banco da Amazônia (AEBA) realizou seu Planejamento Estratégico Anual, reunindo a diretoria para definir as principais diretrizes de atuação ao longo do ano.

Representando o SINTEC-TO, participaram do encontro o presidente Ruy Ramos e a diretora jurídica Heloísa Ribeiro. O evento teve como eixo central a valorização salarial e a saúde dos trabalhadores, em um cenário marcado por pressões no setor bancário e mudanças nas relações de trabalho.

A pauta reflete demandas urgentes da categoria, marcada por perdas inflacionárias, distorções na carreira e crescente adoecimento laboral. Problemas como estresse, burnout, metas excessivas e pressão por produtividade ganham destaque, agravados pelo fato de cerca de 45% dos empregados não possuírem plano de saúde.

Durante o evento, a participação ampla da diretoria fortaleceu a construção de uma estratégia unificada. Foram debatidas prioridades, alinhadas ações políticas e estabelecidas diretrizes para mobilização da categoria.

O planejamento definiu como focos principais a recomposição salarial, a correção de distorções internas, a melhoria das condições de trabalho, a promoção da saúde física e mental e o fortalecimento do Banco da Amazônia como instituição pública. A entidade reforça que valorização profissional e qualidade de vida são indissociáveis.

A saúde do trabalhador foi um dos temas mais sensíveis. A AEBA destacou a responsabilidade do banco em garantir assistência adequada, criticando a ausência histórica de políticas efetivas nesse campo. Nesse contexto, a defesa da autonomia da CASF Saúde foi apontada como essencial para assegurar transparência, melhor gestão do plano e proteção dos interesses dos beneficiários.

Também foram apontados entraves institucionais na relação com a gestão do banco, considerados obstáculos para avanços na área da saúde. Por outro lado, decisões judiciais recentes foram celebradas, como a garantia da manutenção do aporte de R\$ 500 aos beneficiários titulares do plano, reduzindo o impacto financeiro sobre os trabalhadores.

Ao final, a entidade destacou que a unidade da categoria será determinante para enfrentar os desafios de 2026. A articulação entre valorização salarial, saúde e fortalecimento institucional foi consolidada como eixo estratégico para garantir direitos.

DIRETORIA DA FEDERAÇÃO DOS BANCÁRIOS DO PARANÁ É EMPOSSADA EM CURITIBA

Fonte: ASCOM CONTEC
24/03/2026

Nesta sexta-feira (20/03), foi realizada, em Curitiba, a solenidade de posse festiva da nova diretoria da Federação dos Bancários do Estado do Paraná (FEEB-PR), eleita em junho de 2025 para o mandato de janeiro de 2026 a janeiro de 2030.

Durante a solenidade, o presidente Gladir Basso recebeu uma Menção Honrosa concedida pela Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, em reconhecimento à sua posse e trajetória à frente da entidade.

Em seu discurso, destacou os desafios da categoria diante das transformações no setor bancário, como a digitalização, a reestruturação das instituições e os impactos nas condições de trabalho.

“Assumo o compromisso de continuar lutando por mais direitos, justiça e dignidade para todos os trabalhadores”, afirmou.

O evento reuniu lideranças sindicais, políticas e representantes de instituições públicas. Estiveram presentes o ex-governador Orlando Pessutti, o deputado federal Tadeu Veneri, representantes do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e do Ministério do Trabalho, além de dirigentes sindicais, representantes do DIEESE e lideranças da UGT, como o vice-presidente da UGT-PR, Lairson Sena. Representando o setor patronal, participou da mesa de abertura Marina Madeira, superintendente de Relações Sindicais do Banco Itaú, em nome das instituições bancárias.

A CONTEC esteve representada por seu presidente, Lourenço Ferreira do Prado; pela diretora de Finanças, Leiza Torres; pelo secretário-geral e presidente da FEEB SP/MS, David Zaia; pelo presidente da FEEB GO/TO, Sérgio Costa; pelo presidente da FEEB SC, Armando Machado; pelo presidente da FEEB AL/PE/RN, Luiz Gustavo Walfrido; pelo vice-presidente da CONTEC e presidente da FENESPIC, Isaú Chacon; por José Jesus Trabulo de Sousa; e por Carlos Castro, diretor da CONTEC e representante da ADVOCEF, que também compôs a mesa de abertura.

Durante a solenidade, coube ao presidente da CONTEC, Lourenço Ferreira do Prado, conduzir o ato de posse da nova diretoria da Federação.

Na ocasião, o presidente da CONTEC também destacou o cenário atual enfrentado pela categoria.

A CONTEC parabeniza toda a diretoria empossada da FEEB-PR e deseja uma gestão de êxito, marcada pelo fortalecimento da representação sindical e pela defesa dos direitos dos bancários.

Diretoria – FEEB PR:

Presidente: Gladir Antonio Basso
 1º Vice-Presidente: Claudécir de Oliveira Souza
 2º Vice-Presidente: Cícero Vieira de Araújo
 3º Vice-Presidente: José Antônio de Lima
 Secretário Geral: João Haroldo Ruiz Martins
 Diretor de Finanças: Marcus Vinícius Fressato Figueira

Diretorias Específicas

Diretor de Imprensa: Paulo Roberto da Costa
 Diretor de Assuntos Jurídicos: João Haroldo Ruiz Martins
 Diretora de Assuntos Legislativos: Tania Mara Lucas Soares
 Diretor de Assuntos Legislativos Adjunto: Almir Sanches
 Diretor de Formação: Edimilson Palma
 Diretor de Relações Públicas: Osmar Javorski
 Diretor de Relações Públicas Adjunto: Edson José Mosca
 Diretor de Assuntos Bancos Privados: Gilberto Lopez Leite
 Diretor de Assuntos Bancos Estatais: Ghassoub Georges Ayres Domit
 Diretor de Assuntos Banestado: Harrisson Lopes Licetti
 Diretor de Assuntos Banco do Brasil: Antonio Ribas Maciel Junior
 Diretor de Assuntos do HSBC: George Charles Rosas Fadel
 Diretor de Assuntos da Caixa: Valfrido Antonio de Oliveira
 Diretora de Assuntos da Mulher: Iara Alvarenga Freire
 Diretor de Assuntos Aposentados: João Roberto Marques da Cunha
 Diretor de Comunicações: Arildo da Penha Onório

Suplentes da Diretoria

Gilson Roberto dos Santos; José Gilmar Unser; João Carlos de Arcega Leandro; Franciely Grein Dalpubel; Elias Junior Rodrigues de Souza; Aldi Cesar Mertz; Algacir Lucas Crescencio; Veridiany de J. Pinotti; Daniela Duarte Zadra Ruginski; Mário Jorge Mendes; Milton Souta; Jefferson Divino Moreira Ribeiro; Itiberê Capri Hofman; Luiz Carlos Vieira; Sérgio Luiz Carvalho; Marcos Antonio Facina; João Sedran Neto; Ismênia Linhares Milleo; Valdecyr José da Silva; Douglas Cristiano Reino; Adilson José Stanquevski; Paulo Roberto Korber.

Conselho Fiscal

Conselho Fiscal (Efetivos): Leduir Dimas Tonial; Julio Cesar Marenda; Mário Lucio Pereira Ferreira.
 Conselho Fiscal (Suplentes): Célio Bondi de Carvalho; José Giovanni de Lima; Nilson Antonio Correa.

Delegados CONTEC

Delegados CONTEC (Efetivos): Gladir Antonio Basso; Jean Guilherme Chaves Sodre Silva.
 Delegados CONTEC (Suplentes): Waldirene Gonçalves Freixo; José Carlos Leopoldino.

Delegados Regionais (Ponta Grossa)

Delegados Regionais (Ponta Grossa): Jociani de Antoni; Glicério Fernando da Silva; Adriana A. Sandeski de O. Seramato.

CONTEC solicita audiência à Presidência da CAIXA para tratar do programa Super Caixa

26/03/2026



A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) encaminhou, no dia 20 de março de 2026, ofício ao presidente da Caixa Econômica Federal, Carlos Antônio Vieira Fernandes, solicitando a realização de audiência para tratar do Programa de Bônus da Caixa – Super Caixa.

No documento, a entidade destaca que a pauta é de grande relevância, diante das inúmeras manifestações recebidas por meio de sindicatos e associações parceiras. As denúncias apontam problemas na implementação do programa, além de um cenário de insatisfação generalizada entre os bancários em relação à nova metodologia de premiação.

A CONTEC também ressalta que o contexto tem gerado impactos negativos no ambiente de trabalho, com relatos de desmotivação entre os empregados. Segundo a Confederação, essa realidade contrasta com diretrizes do próprio planejamento estratégico da CAIXA, especialmente no que se refere à promoção de ambientes laborais justos, inclusivos e motivadores.

A entidade aguarda o agendamento da audiência para aprofundar o debate sobre o tema e buscar soluções que garantam melhores condições de trabalho e valorização dos bancários.

ELEIÇÕES DA FUNCEF ENTRAM NO SEGUNDO TURNO COM CANDIDATOS APOIADOS PELA CONTEC

30/03/2026

Os candidatos apoiados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) e por diversas entidades representativas do movimento associativo avançaram para o segundo turno das eleições da FUNCEF, que será realizado entre os dias 06 e 09 de abril.

A nova etapa do processo eleitoral reforça a importância da participação dos empregados da Caixa e assistidos da Fundação na escolha de representantes comprometidos com a transparência na gestão, a responsabilidade na condução dos recursos e a defesa dos direitos dos participantes.

A CONTEC, ao lado de entidades como FENAG, FENACEF, ADVOCEF, ANACEF, ANEAC, ANIPA, APCEF/RS, AUDICAIXA, SOCIAL CAIXA e UNEICEF, mantém seu apoio às candidaturas que defendem uma FUNCEF mais transparente, com governança responsável e foco nos interesses dos participantes.



A CONTEC apoia os seguintes candidatos:

- 101 – Heitor Menegale – Diretor de Benefícios
- 201 – Pepô Barbosa / Maristela Guerra – Conselho Deliberativo
- 204 – Naiara Machado / Anabele Silva – Conselho Deliberativo
- 301 – Mizaki Mitiue / Marcelo Quevedo – Conselho Fiscal

A Confederação reforça o chamado para que todos participem do processo eleitoral, contribuindo para o fortalecimento da representação dos participantes nos espaços de decisão da Fundação.

Presidente da CONTEC participa de posse no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros do Estado do Rio de Janeiro

30/03/2026



Presidente da CONTEC participa de posse no Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros do Estado do Rio de Janeiro.

Na sexta-feira, 27 de março de 2026, o presidente da CONTEC, Lourenço Ferreira do Prado, esteve no Rio de Janeiro para participar da solenidade de posse da nova Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Resseguros do Estado do Rio de Janeiro (SINTRES-RJ), referente ao quadriênio 2026/2030.

Foram empossados na Diretoria Executiva: Carlos Alberto Cunha Cruz (Presidente), João Ricardo Pereira (Secretário-Geral), Davi Dias da Silva (Secretário de Finanças), Luiz Clemente B. T. de Souza (Secretário de Assuntos Trabalhistas), Daniel Nascimento Vieira (1º Diretor Suplente) e Diana de Barros Correia Ribeiro (2ª Diretora Suplente). Para o Conselho Fiscal, tomaram posse: Ava O'Dwyer Rossas, Armando Rubens de C. Mendes, Maria da Glória Mattos do Prado e Mauro Borges da Silva.

A cerimônia reuniu dirigentes sindicais e representantes da categoria, marcando o início de uma nova gestão.

A CONTEC parabeniza os dirigentes empossados e deseja uma gestão exitosa, com avanços na defesa dos trabalhadores do setor de resseguros.

CONTEC apoia Chapa 2 nas eleições da PREVI e orienta participação dos associados

A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC) manifesta apoio à Chapa 2 – Previ para os Associados nas eleições da Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (PREVI), que serão realizadas no período de 13 a 27 de abril de 2026.

O processo eleitoral definirá os representantes dos participantes e assistidos nos principais órgãos de governança da entidade, incluindo a Diretoria Executiva e os Conselhos Deliberativo, Fiscal e Consultivos dos Planos de Benefícios 1 e Previ Futuro. O mandato dos eleitos será de 1º de junho de 2026 a 2 de junho de 2030.

A CONTEC destaca, entre os candidatos da Chapa 2, o dirigente Ivanilson Batista Luz, integrante da Comissão de Negociação CONTEC/BB, que concorre ao Conselho Consultivo do Plano de Benefícios 1 (suplente). Sua trajetória no sistema financeiro e no movimento sindical reflete uma atuação comprometida com a boa governança, a segurança dos benefícios e os interesses dos participantes.



Quem pode votar (Acesse aqui o Link)

Poderão participar da votação todos os participantes e assistidos maiores de 18 anos, inscritos nos planos de benefícios da PREVI até 31 de janeiro de 2026.

Também poderão votar os participantes vinculados a Planos Instituídos que atendam a pelo menos uma das seguintes condições:

- tenham realizado, no mínimo, 12 contribuições mensais ao plano; ou
- tenham cumprido carência mínima de 12 meses de vinculação e sejam elegíveis ou estejam em gozo de benefício de renda mensal.

Como votar

A votação poderá ser realizada por diferentes canais, conforme o perfil do participante:

- Funcionários da ativa do Banco do Brasil (inclusive cedidos ou adidos): site da PREVI, App PREVI, terminais de autoatendimento (TAA) do Banco do Brasil e sistema SiSBB;
- Aposentados, pensionistas e demais participantes: site da PREVI, App PREVI e terminais de autoatendimento do Banco do Brasil.
- Cargos em disputa

Serão eleitos representantes para os seguintes cargos:

Conselho Deliberativo: 1 titular e 1 suplente;

Conselho Fiscal: 1 titular e 1 suplente;

Diretoria Executiva: Diretor(a) de Administração e Diretor(a) de Planejamento;

Conselho Consultivo do Plano 1: 2 titulares e 2 suplentes;

Conselho Consultivo do Previ Futuro: 2 titulares e 2 suplentes.

A CONTEC destaca a relevância da participação dos associados neste processo, fundamental para garantir uma PREVI sólida, transparente e comprometida com a segurança dos benefícios e a defesa dos interesses dos participantes.

Vote de 13 a 27 de abril. Não deixe que decidam por você.

QUEM VAI PROTEGER A SUA PREVI

CHAPA 2 - PREVI PARA OS ASSOCIADOS

IVANILSON BATISTA LUZ
Experiência, equilíbrio e compromisso com o participante

GILBERTO VIEIRA
Mais de 30 anos no sistema financeiro
Experiência em auditoria, gestão e conselhos
Atuação em governança e fiscalização
Participante do Plano 1

Conheça a PREVI por dentro e sabe o que precisa ser protegido.

POR QUE VOTAR NA CHAPA 2?

- ✓ decisões seguras
- ✓ gestão responsável
- ✓ experiência comprovada
- ✓ compromisso com os participantes

A sua aposentadoria depende das decisões de hoje. Proteja o seu futuro com quem tem experiência.

VOTE CHAPA 2
13 a 27 de abril

@compromissoprevi | compromissoprevi.com.br

SEU FUTURO PREVIDENCIÁRIO
PRECISA DE SEGURANÇA HOJE

A PREVI é patrimônio dos associados. Ela precisa de gestão experiente, responsável e comprometida com você.

A Chapa 2 reúne profissionais com experiência real em:

- ✓ gestão de grandes fundos
- ✓ governança e fiscalização
- ✓ defesa dos participantes
- ✓ proteção do patrimônio previdenciário

Em momentos de incerteza, sua PREVI precisa de quem conhece e protege.

De 13 a 27 de abril
Não deixe que decidam por você.

DECLARAÇÃO DE PROPÓSITO DA CHAPA 2

A Chapa 2 - Previ Para os Associados tem o compromisso de lutar para que a Previ continue sólida e confiável, permitindo aos associados a tranquilidade de um benefício e aposentadoria dignos. E isso se faz com responsabilidade e capacidade para administrar os ativos, garantindo rentabilidade e segurança.

PARA VOCÊ, ASSOCIADO(A) DO PREVI FUTURO

Quem faz parte do Previ Futuro está vivendo bons resultados, formando suas reservas e podendo escolher diferentes perfis de investimentos. Vamos diversificar e aprimorar esses perfis, oferecendo também assessoria previdenciária e financeira. Defendemos ainda a alteração da fórmula PIP para uma contribuição proporcional à remuneração e ao benefício desejado, além de aprimorar os meios de comunicação.

PARA VOCÊ, ASSOCIADO(A) DO PLANO 1

Segurança é a prioridade para quem faz parte do Plano 1. É isso que garante que seus benefícios serão honrados e o patrimônio, constituído ao longo de anos, seja administrado com prudência, resultando em uma aposentadoria tranquila e segura, sem sofrer com os riscos de oscilações do mercado.

PARA VOCÊ, ASSOCIADO(A) DO PREVI FAMÍLIA

Uma previdência segura e rentável para todos(a) que confirmam seu futuro na gestão da Previ. E os resultados do Previ Família vêm confirmando isso, com investimentos assertivos e seguros que vão garantir um ótimo benefício no futuro.

NOSSO COMPROMISSO E COM OS ASSOCIADOS

Mantiver a previdência dos funcionários do BB exige proximidade com os associados e suas entidades representativas. Nosso compromisso é preservar a governança paritária e democrática na Previ, defendendo-a de interferências externas, sejam de governo ou do mercado.

A continuidade do que foi construído é fundamental para que a Previ possa seguir avançando com segurança, sem ações aventuradas e decisões tomadas com falta de experiência, trazendo riscos desnecessários a uma estrutura que funciona e exige responsabilidade permanente.

Nos seus quase 122 anos de história, quem fez a Previ foram seus associados. É essa participação, representação e compromisso que precisa seguir orientando sua gestão.

MOTIVOS PARA SEGUIR COM O MESMO COMPROMISSO

Não é só nossa história de compromisso com os associados, mas também os resultados recentes que concorrem à CHAPA 2 motivos para continuar e celebrar neste momento em que a Previ completa 122 anos.

• O Plano 1 está equilibrado.

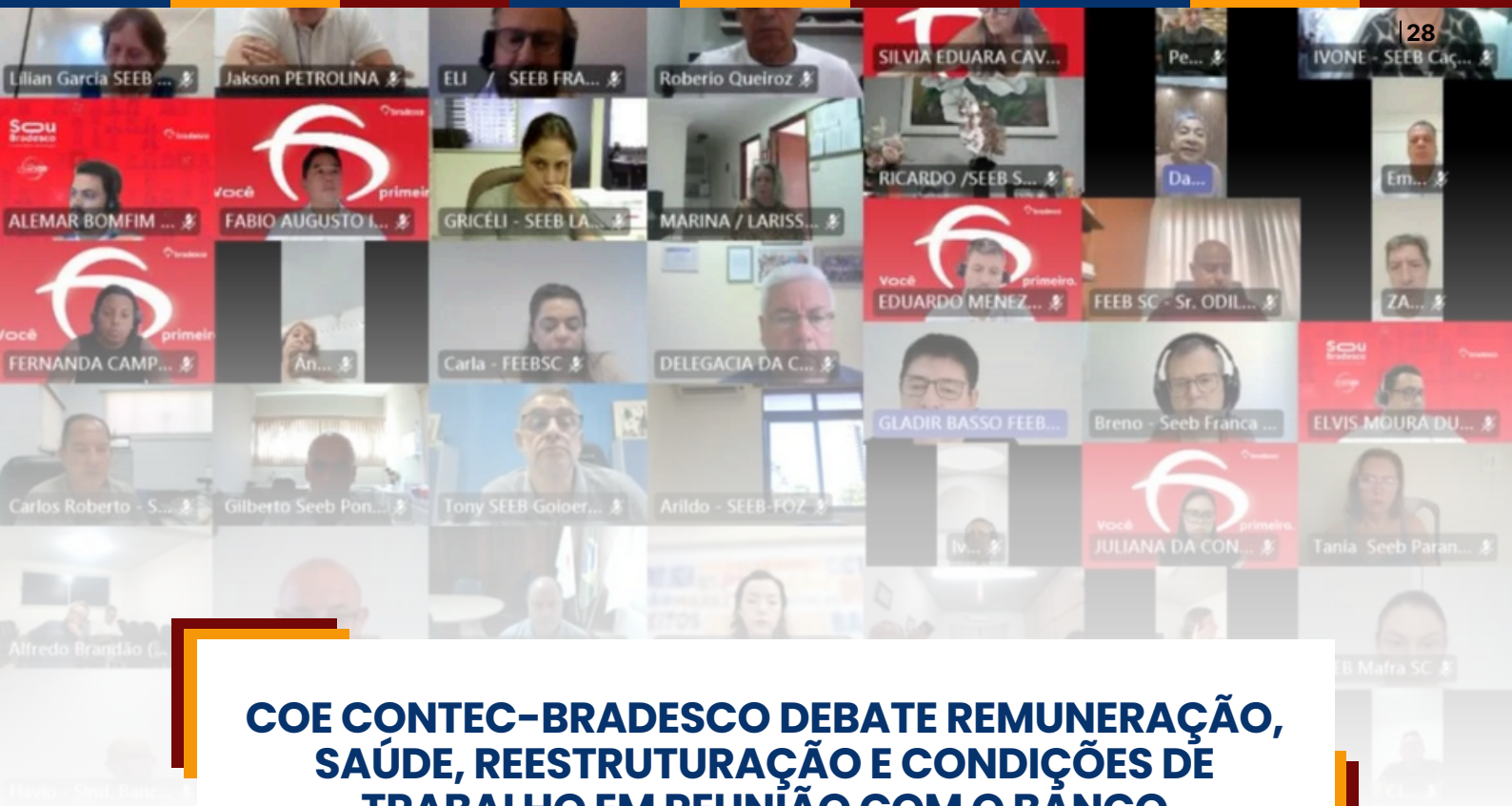
• O Previ Futuro atingiu seu maior patrimônio com ótimas rentabilidades.

• A Capex se mantém firme e recebendo novos associados.

• O Previ Família se consolida como o maior plano família do sistema.

Com um patrimônio de mais de R\$ 300 bilhões e com mais de 197 mil associados, a Previ segue sendo a maior entidade de previdência fechada do país e um dos maiores fundos de pensão da América Latina.

Gerir a Previ é coisa muito séria e precisa ser realizada por quem conhece e tem compromisso com os Associados.



COE CONTEC-BRADESCO DEBATE REMUNERAÇÃO, SAÚDE, REESTRUTURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM REUNIÃO COM O BANCO

Fonte: ASCOM CONTEC
31/03/2026

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) da CONTEC no Bradesco realizou, nesta sexta-feira (27), reunião por videoconferência com a gerente do Departamento de Recursos Humanos do banco, Silvia Eduara Cavalheiro. O encontro foi conduzido pelo coordenador da COE/Contec-Bradesco, Gladir Basso, e pelo secretário da comissão, Breno Ferreira de Souza.

Durante a reunião, foram discutidos diversos temas relacionados às condições de trabalho, remuneração, saúde e reestruturações em curso no banco, com ampla participação dos representantes do movimento sindical, que apresentaram dúvidas, críticas e sugestões ao longo do debate.

O banco iniciou a reunião com a apresentação dos modelos de remuneração variável, ressaltando que a exposição tratava da forma de recompensa e não da definição de metas. Diante dos questionamentos sobre possíveis alterações de regras ao longo do período, a representação do banco afirmou que as metas seguem um processo próprio de definição e distribuição, já estruturado anteriormente, e que o modelo apresentado busca reconhecer o desempenho a partir do atingimento, inclusive permitindo remuneração a partir de níveis inferiores a 100% da meta, a depender da estrutura.

Representantes sindicais reforçaram a preocupação com mudanças de critérios no decorrer do ciclo, destacando a necessidade de previsibilidade e transparência. Em resposta, o banco afirmou que os indicadores são tangíveis e alinhados aos resultados, ressaltando que o objetivo do modelo é ampliar o reconhecimento e tornar o pagamento mais efetivo, evitando cenários em que poucos trabalhadores sejam contemplados.

Durante a reunião, também foi apresentado um avanço em relação à licença maternidade. O banco informou que passará a considerar o desempenho da trabalhadora no período efetivamente trabalhado para projetar o pagamento da remuneração variável durante o afastamento. Foi esclarecido que esse cálculo utilizará a performance obtida antes da licença, limitada a 100% do atingimento. A medida foi reconhecida pelos representantes sindicais como um avanço importante.

Durante a reunião, também foi apresentado um avanço em relação à licença maternidade. O banco informou que passará a considerar o desempenho da trabalhadora no período efetivamente trabalhado para projetar o pagamento da remuneração variável durante o afastamento. Foi esclarecido que esse cálculo utilizará a performance obtida antes da licença, limitada a 100% do atingimento. A medida foi reconhecida pelos representantes sindicais como um avanço importante. Outro ponto levantado pelo movimento sindical foi a necessidade de inclusão de funções como assistentes nos programas de remuneração variável. Em resposta, o banco afirmou que esses trabalhadores já são contemplados por outras formas de remuneração, como a participação nos lucros e resultados e o PRB, além de destacar que a estrutura atual também está relacionada a critérios de mercado e à lógica de progressão na carreira.

A COE também trouxe relatos de inconsistências operacionais, como casos em que a pontuação de produção digital não estaria sendo corretamente atribuída. O banco solicitou o envio de evidências para apuração, afirmando que a orientação institucional permanece válida e que eventuais falhas devem ser corrigidas pontualmente.

Outro tema abordado foi a existência de divergências salariais entre gerentes assistentes da plataforma Empresas. Representantes relataram diferenças de remuneração entre profissionais com funções semelhantes, inclusive com certificações equivalentes. O banco informou que já havia recebido demandas sobre o tema e que realizará um levantamento interno para analisar as situações apontadas e apresentar retorno às entidades.

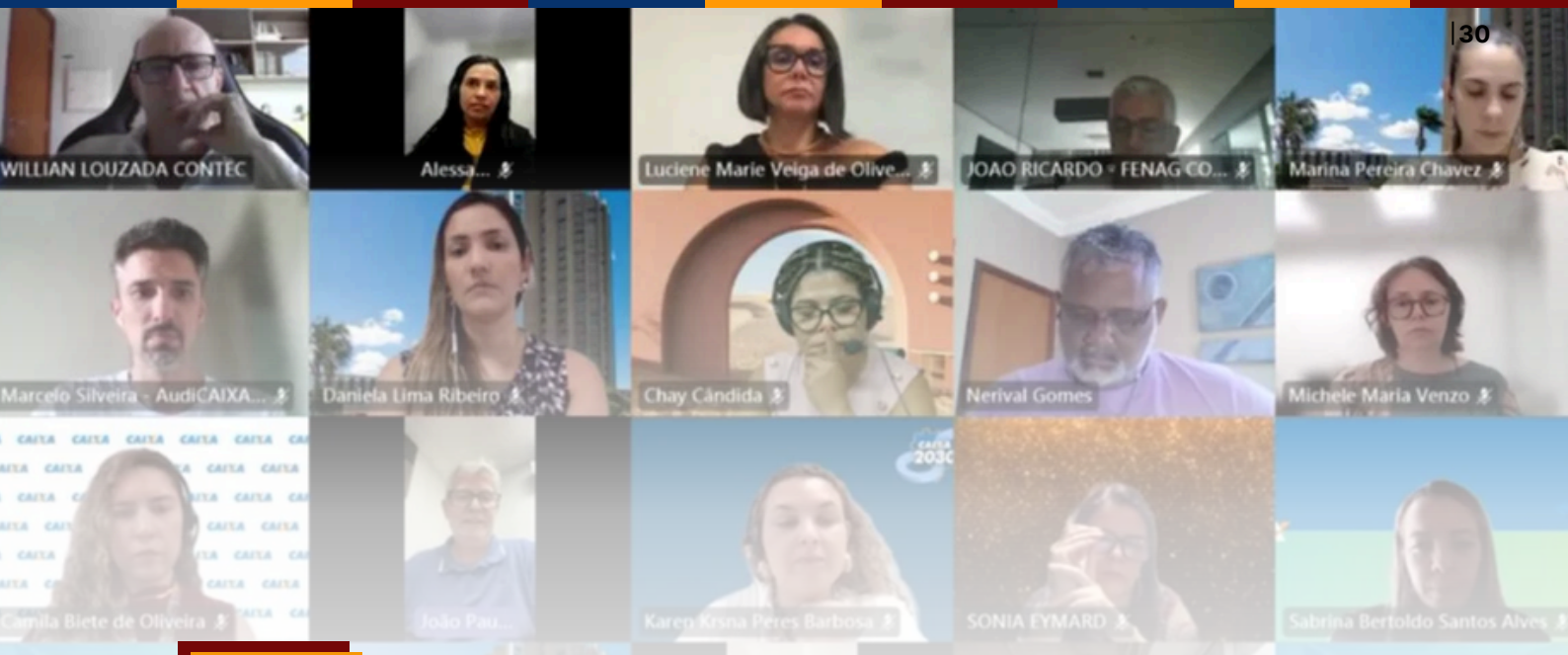
Em relação à área de saúde, foi esclarecido que a recente reorganização do segmento, com a consolidação das operações sob uma mesma estrutura, tem caráter exclusivamente societário e administrativo. Segundo o banco, a mudança busca aumentar a eficiência e integrar os serviços, não havendo, neste momento, impacto direto nos benefícios oferecidos aos empregados. Ainda assim, o movimento sindical reforçou a necessidade de melhorias na rede credenciada e no atendimento, tema que continuará sendo acompanhado.

A preocupação com o fechamento de agências e o desligamento de funcionários também esteve presente no debate. Representantes sindicais relataram insegurança entre os trabalhadores, aumento da sobrecarga nas unidades remanescentes e impactos na organização do trabalho, especialmente com a redistribuição de clientes entre agências. Em resposta, o banco afirmou que o processo faz parte de uma reorganização estrutural e destacou que a instituição mantém um quadro amplo de empregados, com admissões ocorrendo paralelamente às mudanças. Sobre a redistribuição de carteiras em casos de afastamento, como licença maternidade, o banco esclareceu que a responsabilidade pelos clientes é assumida pela gestão da unidade, podendo haver redistribuição entre os profissionais, sem alteração da estrutura formal de cargos. Foi ressaltado ainda que eventuais distorções na prática devem ser reportadas para apuração.

Ao final da reunião, ficou definido que o banco elaborará material explicativo consolidado sobre os modelos apresentados, com linguagem mais acessível, para subsidiar o diálogo com os trabalhadores. Também foi acordado que a comunicação sobre os temas em negociação será realizada de forma conjunta entre o banco e as entidades sindicais.

Após o encerramento da reunião, a COE tomou conhecimento de relatos envolvendo a implementação do Acordo Individual de Compensação de Horas no banco. Diante das informações recebidas, o coordenador da comissão, encaminhou imediatamente manifestação formal à representante do banco, solicitando esclarecimentos sobre o tema, pois embora o banco tenha informado que a adesão seria voluntária, os relatos indicam pressões indiretas para a assinatura, o que gera preocupação quanto à efetiva liberdade de escolha dos empregados. “Reiteramos que a compensação de jornada deve ser uma opção transparente e livre, jamais uma obrigação” afirmou Gladir Basso. Sobre este assunto estamos aguardando um retorno do banco.

A CONTEC e a COE seguem acompanhando os desdobramentos e reforçam a importância do diálogo permanente para a construção de soluções que atendam às demandas da categoria.



GT PROMOÇÃO POR MÉRITO DEBATE CRITÉRIOS E DELTAS DA PROMOÇÃO 2025/2026 NA CAIXA

Fonte: ASCOM CONTEC
31/03/2026

A Comissão de Organização dos Empregados (COE) da CONTEC no Bradesco realizou, nesta sexta-feira (27), reunião por videoconferência com a gerente do Departamento de Recursos Humanos do banco, Sílvia Eduara Cavalheiro. O encontro foi conduzido pelo coordenador da COE/Contec-Bradesco, Gladir Basso, e pelo secretário da comissão, Breno Ferreira de Souza.

Durante a reunião, foram discutidos diversos temas relacionados às condições de trabalho, remuneração, saúde e reestruturações em curso no banco, com ampla participação dos representantes do movimento sindical, que apresentaram dúvidas, críticas e sugestões ao longo do debate.

O banco iniciou a reunião com a apresentação dos modelos de remuneração variável, ressaltando que a exposição tratava da forma de recompensa e não da definição de metas. Diante dos questionamentos sobre possíveis alterações de regras ao longo do período, a representação do banco afirmou que as metas seguem um processo próprio de definição e distribuição, já estruturado anteriormente, e que o modelo apresentado busca reconhecer o desempenho a partir do atingimento, inclusive permitindo remuneração a partir de níveis inferiores a 100% da meta, a depender da estrutura.

Representantes sindicais reforçaram a preocupação com mudanças de critérios no decorrer do ciclo, destacando a necessidade de previsibilidade e transparência. Em resposta, o banco afirmou que os indicadores são tangíveis e alinhados aos resultados, ressaltando que o objetivo do modelo é ampliar o reconhecimento e tornar o pagamento mais efetivo, evitando cenários em que poucos trabalhadores sejam contemplados.

Durante a reunião, também foi apresentado um avanço em relação à licença maternidade. O banco informou que passará a considerar o desempenho da trabalhadora no período efetivamente trabalhado para projetar o pagamento da remuneração variável durante o afastamento. Foi esclarecido que esse cálculo utilizará a performance obtida antes da licença, limitada a 100% do atingimento. A medida foi reconhecida pelos representantes sindicais como um avanço importante.

Outro ponto levantado pelo movimento sindical foi a necessidade de inclusão de funções como assistentes nos programas de remuneração variável. Em resposta, o banco afirmou que esses trabalhadores já são contemplados por outras formas de remuneração, como a participação nos lucros e resultados e o PRB, além de destacar que a estrutura atual também está relacionada a critérios de mercado e à lógica de progressão na carreira.

A COE também trouxe relatos de inconsistências operacionais, como casos em que a pontuação de produção digital não estaria sendo corretamente atribuída. O banco solicitou o envio de evidências para apuração, afirmando que a orientação institucional permanece válida e que eventuais falhas devem ser corrigidas pontualmente.

Outro tema abordado foi a existência de divergências salariais entre gerentes assistentes da plataforma Empresas. Representantes relataram diferenças de remuneração entre profissionais com funções semelhantes, inclusive com certificações equivalentes. O banco informou que já havia recebido demandas sobre o tema e que realizará um levantamento interno para analisar as situações apontadas e apresentar retorno às entidades.

Em relação à área de saúde, foi esclarecido que a recente reorganização do segmento, com a consolidação das operações sob uma mesma estrutura, tem caráter exclusivamente societário e administrativo. Segundo o banco, a mudança busca aumentar a eficiência e integrar os serviços, não havendo, neste momento, impacto direto nos benefícios oferecidos aos empregados. Ainda assim, o movimento sindical reforçou a necessidade de melhorias na rede credenciada e no atendimento, tema que continuará sendo acompanhado.

A preocupação com o fechamento de agências e o desligamento de funcionários também esteve presente no debate. Representantes sindicais relataram insegurança entre os trabalhadores, aumento da sobrecarga nas unidades remanescentes e impactos na organização do trabalho, especialmente com a redistribuição de clientes entre agências. Em resposta, o banco afirmou que o processo faz parte de uma reorganização estrutural e destacou que a instituição mantém um quadro amplo de empregados, com admissões ocorrendo paralelamente às mudanças.

Sobre a redistribuição de carteiras em casos de afastamento, como licença maternidade, o banco esclareceu que a responsabilidade pelos clientes é assumida pela gestão da unidade, podendo haver redistribuição entre os profissionais, sem alteração da estrutura formal de cargos. Foi ressaltado ainda que eventuais distorções na prática devem ser reportadas para apuração.

Ao final da reunião, ficou definido que o banco elaborará material explicativo consolidado sobre os modelos apresentados, com linguagem mais acessível, para subsidiar o diálogo com os trabalhadores. Também foi acordado que a comunicação sobre os temas em negociação será realizada de forma conjunta entre o banco e as entidades sindicais.

Após o encerramento da reunião, a COE tomou conhecimento de relatos envolvendo a implementação do Acordo Individual de Compensação de Horas no banco. Diante das informações recebidas, o coordenador da comissão, encaminhou imediatamente manifestação formal à representante do banco, solicitando esclarecimentos sobre o tema, pois embora o banco tenha informado que a adesão seria voluntária, os relatos indicam pressões indiretas para a assinatura, o que gera preocupação quanto à efetiva liberdade de escolha dos empregados. “Reiteramos que a compensação de jornada deve ser uma opção transparente e livre, jamais uma obrigação” afirmou Gladir Basso. Sobre este assunto estamos aguardando um retorno do banco.




A CONTEC e a COE seguem acompanhando os desdobramentos e reforçam a importância do diálogo permanente para a construção de soluções que atendam às demandas da categoria.






Sobre a CONTEC BRASIL

Fundada em 28 de julho de 1958, a CONTEC – Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – é uma entidade sindical de grau superior que coordena as entidades sindicais dos bancários, securitários e trabalhadores em cooperativas de crédito. Também defende os direitos e interesses desses junto aos empregadores e poderes judiciário, executivo e legislativo.

Fale Conosco

 Av. W/4 Sul SEP EQ 707/907 Conj. A/B Brasília/DF - 70390-078
 (61) 3244-5833
 contec@contec.org.br

 contec.org.br
 [contec_brasil](https://www.instagram.com/contec_brasil)
 [contec_brasil](https://twitter.com/contec_brasil)