

BANCÁRIOS DO NORDESTE



EDIÇÃO 04 | NOVEMBRO 2024 / FETRAFINE.ORG.BR

CAMPANHA SALARIAL

INFORME COMPLETO PARA DIRIGENTES SINDICAIS SOBRE
A NEGOCIAÇÃO E SEUS IMPACTOS



Fetrafi/NE



CONTRAF

CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

UIAI
global
union

DIRETORIA

Carlos Eduardo Bezerra Marques
Presidente

Odaly Bezerra Medeiros
Vice-Presidente

Lindonjhonson Almeida de Araújo
Secretário Geral

Sandra Maria Trajano de Albuquerque
Secretário de Finanças

Alexandre Timoteo Guedes
Secretário de Novas Tecnologias

Márcio dos Anjos Silva
Secretário para Assuntos de Segurança
Bancária e de Políticas contra a Terceirização

Tomaz de Aquino e Silva Filho
Secretário de Imprensa e Comunicação

Tereza Cristina Ferreira de Souza
Secretária de Organização do
Ramo Financeiro

Telmo Jose Nunes de Sousa
Secretário de Formação Sindical e
Estudo Sócio-Econômico

Epaminondas Ramos de França Neto
Secretário de Assuntos Jurídicos

Clécio Morse de Souza
Secretário de Políticas Sociais

Marcos Aurélio Saraiva Holanda
Secretário de Políticas Sindicais

Esdras Luciano Cabral Campelo
Secretário de Bancos Privados

Paulo César Soares França
Secretário de Bancos Públicos

José Ailson Duarte
Secretário de Saúde e
Condições de Trabalho

Cândida Fernandes da Cruz
Secretaria de Assuntos da Mulher

José Ribamar do Nascimento Pacheco
Secretário de Administração e Logística

Geraldo Times Veras Junior
Secretário de Juventude

José Arimatea de Sousa Passos
Secretário de Igualdade Racial

SINDICATOS FILIADOS

Sindicato dos Bancários
de Campina Grande
Esdras Luciano Cabral Campelo

Sindicato dos Bancários de Pernambuco
Fabiano Moura

Sindicato dos Bancários do Cariri
Fernando Saraiva de Alencar

Sindicato dos Bancários do Ceará
José Eduardo Marinho

Sindicato dos Bancários da Paraíba
Lindonjhonson Almeida de Araújo

Sindicato dos Bancários de Alagoas
Márcio dos Anjos Silva

Sindicato dos Bancários do Piauí
Odaly Bezerra Medeiros

EXPEDIENTE

DIAGRAMAÇÃO: Letícia Alves

ÍNDICE

03

**EDITORIAL
CAMPANHA
SALARIAL DOS
BANCÁRIOS 2024:
RESISTÊNCIA E
UNIÃO EM DEFESA
DOS DIREITOS**

04

**ANÁLISE
ECONÔMICA**

07

**CONQUISTAS
SOCIAIS E
INCLUSÃO**

11

**CCT
CONVENÇÃO
COLETIVA DE
RELAÇÕES
SINDICAIS**

12

**ENTREVISTA
DIÁLOGO COM
DIEESE**

16

**CONQUISTAS POR
BANCOS PÚBLICOS
E PRIVADOS**

24

**AVALIAÇÃO
FETRAFI/NE**

EDITORIAL

CAMPANHA SALARIAL DOS BANCÁRIOS 2024: RESISTÊNCIA E UNIÃO EM DEFESA DOS DIREITOS

A Campanha Salarial dos Bancários 2024 foi marcada por desafios históricos e avanços importantes. Foram treze rodadas intensas de negociação ao longo de quase dois meses e meio, refletindo a complexidade do cenário econômico e a resistência dos bancos, que tentaram enfraquecer nossa unidade e fragmentar a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). O Nordeste sentiu ainda mais a dificuldade desse processo, mas a categoria mostrou força e resiliência para superar cada obstáculo.

Desde o início, os bancos adotaram uma estratégia clara de dividir a categoria, buscando substituir a CCT por acordos coletivos por banco e apresentando propostas que discriminavam reajustes por gênero, função e porte dos bancos. Essas tentativas de fragmentação trouxeram desafios adicionais, especialmente nas negociações específicas nos bancos públicos. No Banco do Brasil (BB) e na Caixa Econômica Federal (CEF), enfrentamos negociações difíceis, enquanto no Banco do Nordeste (BNB), conseguimos avanços no diálogo. O que tornou possível os direitos conquistados nos ACTs específicos de BB, BNB e CEF foi a solidez da nossa CCT, que assegura direitos acima da CLT e do setor público. Como sempre destacamos: “Não tem na CLT, mas na CCT dos bancários tem!”

A justificativa dos bancos de “assimetria concorrencial”, mencionando a entrada de instituições de pagamento e bancos digitais que não respeitam as representações sindicais e os acordos coletivos, foi utilizada para tentar puxar os nossos direitos para baixo. Esse cenário reforça a importância de manter a unidade da categoria para que nossas conquistas não sejam niveladas pelas piores condições do mercado.

Nos bancos privados, os impactos de demissões, terceirização e pejetização foram questões centrais, ameaçando a segurança e estabilidade dos trabalhadores e reforçando a necessidade de uma mobilização constante. Sob o governo Lula, o diálogo social se intensificou, abrindo espaço para avanços, mas nossa organização continua sendo essencial para garantir que direitos sejam preservados e ampliados.

Apesar das dificuldades, alcançamos importantes conquistas. Mantivemos a totalidade dos direitos da CCT e incluímos 10 novas cláusulas para 2024 e 2025. Garantimos um reajuste de 4,64% para salários e verbas como vale-alimentação e refeição, superando a inflação projetada e resultando em ganhos reais de 0,9% neste ano e 0,6% no próximo. A antecipação da PLR e do pagamento da 13ª cesta alimentação também foi um triunfo da nossa mobilização coletiva.

Conseguimos avanços em questões sociais e de inclusão, como a inclusão do assédio moral nas negociações, reforçando o compromisso com um ambiente de trabalho mais seguro e respeitoso. Também promovemos o censo da diversidade e fortalecemos iniciativas de inclusão de mulheres, pessoas trans e PCDs no setor.

Compreendemos que a comunicação é um campo em constante transformação. A disseminação de fake news durante a campanha evidenciou a necessidade de aprimorar nossas estratégias de diálogo com a base, garantindo que todos compreendam plenamente os resultados conquistados e se sintam parte da luta.

A Campanha Salarial dos Bancários 2024 provou que a união é nossa maior força. Superamos desafios e mantivemos nossa CCT como referência para outras categorias. Seguimos em frente, com a certeza de que a luta continua e que, juntos, estamos prontos para conquistar mais.



Carlos Eduardo B. Marques
PRESIDENTE DA FETRAFI/NE

ANÁLISE ECONÔMICA



O IMPACTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um mecanismo essencial para fortalecer a economia. Além de garantir reajustes e benefícios, ela injeta recursos diretamente no mercado, estimulando consumo e produção. A mobilização sindical, por meio da CCT, vai além da recomposição salarial, promovendo uma distribuição mais justa da renda e fortalecendo setores como comércio e serviços, que dependem da circulação de dinheiro entre os trabalhadores.

1. IMPACTO ECONÔMICO

Valor global dos benefícios conquistados e impacto para a economia.

A nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos bancários promete movimentar R\$ 86,5 bilhões na economia brasileira entre setembro de 2024 e agosto de 2025. Essa injeção de recursos resulta de conquistas obtidas nas últimas negociações coletivas, demonstrando a importância do movimento sindical para garantir direitos e fomentar o crescimento econômico por meio do consumo.

Entre as principais medidas, o reajuste de 4,64% sobre salários e benefícios terá um impacto significativo, com R\$ 2,95 bilhões adicionados à massa salarial anual da categoria. A antecipação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) em setembro já distribuiu R\$ 4,3 bilhões, e o restante do valor, que totaliza R\$ 9,2 bilhões, será quitado até março de 2025. Adicionalmente, a ampliação nos valores dos vales refeição e alimentação representa um acréscimo de R\$ 474,5 milhões, somando R\$ 10,7 bilhões anuais em benefícios.

ANÁLISE ECONÔMICA

Esses recursos contribuem diretamente para a circulação de dinheiro no mercado, impulsionando comércio e serviços, que são altamente dependentes do consumo das famílias. A ação sindical não se limita à recomposição salarial: ela também promove desconcentração de renda, distribuindo poder de compra entre milhares de trabalhadores.

Além do impacto direto, as negociações destacam o papel estratégico das convenções coletivas para fortalecer a economia interna, assegurando condições dignas e recursos que estimulam a produção e o consumo. Essas medidas reafirmam o compromisso do movimento sindical bancário com a estabilidade econômica e o desenvolvimento social, tornando-o um exemplo para outras categorias e setores.

2. VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO

Direitos conquistados pela luta sindical

Os benefícios de vale-alimentação (VA) e vale-refeição (VR) são conquistas essenciais para a categoria bancária, frutos de anos de negociações coletivas. O vale-alimentação é destinado à compra de alimentos em supermercados e afins, enquanto o vale-refeição é usado para refeições em restaurantes ou estabelecimentos similares.

Embora a CLT não exija a concessão desses auxílios, a categoria bancária garantiu ambos como direitos por meio da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) desde 1994. Essa vitória não foi um benefício espontâneo dos bancos, mas uma conquista consolidada através de intensa mobilização e negociações. O acordo garantiu, na CCT mais recente, reajustes que elevaram os valores dos vales para a categoria, com impacto significativo no poder de compra e no dia a dia dos trabalhadores.



Valores alcançados na CCT 2024/2025:

Do total deste valor de R\$ 86,5 bilhões que a negociação dos bancários vai injetar na economia, R\$ 12,7 bilhões correspondem ao reajuste de 4,64% sobre os salários, vales refeição e alimentação e PLR, obtido na campanha deste ano e com validade de renovação da CCT 2024-2026.

ANÁLISE ECONÔMICA

3. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR):



A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é um benefício relevante para os bancários, não apenas por aumentar a renda dos trabalhadores, mas também por funcionar como incentivo à produtividade. Esse direito foi garantido por meio das negociações coletivas e representa um reconhecimento pelos esforços da categoria.

Na última campanha, os bancários conquistaram a antecipação da PLR para setembro de 2024, distribuindo R\$ 4,3 bilhões imediatamente, com o restante a ser quitado até março de 2025, totalizando R\$ 9,2 bilhões. A antecipação não apenas beneficia os trabalhadores, mas também injeta recursos na economia, gerando impacto positivo em diversos setores produtivos.



O reajuste de 4,64% sobre salários e benefícios é mais do que uma correção inflacionária – ele aumenta o poder de compra dos bancários, movimentando setores chave da economia. Por exemplo, com mais recursos disponíveis, os trabalhadores tendem a consumir mais no comércio local, como supermercados e restaurantes, fortalecendo o varejo.

Além disso, o impacto da PLR antecipada gera um ciclo positivo: o dinheiro pago agora pode ser investido em bens duráveis, como eletrodomésticos, ou aplicado na educação dos filhos. Esses gastos não apenas aumentam as vendas, mas também incentivam novos investimentos, gerando empregos.

Já a ampliação dos vales refeição e alimentação impulsiona setores como alimentação fora de casa. Restaurantes, padarias e lanchonetes se beneficiam diretamente, criando um efeito em cadeia, com mais demanda por fornecedores e logística.

Em uma economia que depende do consumo interno, esses reajustes garantem uma distribuição mais justa de renda, estimulando o crescimento econômico em várias frentes. Assim, cada real investido nos trabalhadores retorna ao mercado, promovendo estabilidade e desenvolvimento.

CONQUISTAS SOCIAIS E INCLUSÃO

MULHERES



A luta pela equidade de gênero e inclusão feminina no setor bancário obteve avanços importantes na nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Em um setor marcado por desafios, especialmente na área de tecnologia, onde a presença feminina ainda é limitada, foram garantidas ações para ampliar a participação de mulheres em posições estratégicas e capacitá-las para novas oportunidades.

Como resposta à baixa representatividade, a CCT conquistou 3.000 bolsas de capacitação para mulheres, pessoas trans e PCDs em cursos de programação, realizados pela Progra{maria}. Também foram asseguradas 100 vagas em programas intensivos de formação avançada em tecnologia, promovidos pela Laboratória, com a participação ativa dos sindicatos nas indicações. O diferencial dessas iniciativas é permitir que ex-bancárias também possam se qualificar, incentivando o retorno ao mercado de trabalho.

A Convenção reforça ainda a igualdade salarial entre homens e mulheres, alinhando-se ao Programa Empresa Cidadã. Com isso, garantiu-se licença-maternidade de 180 dias e licença-paternidade de 20 dias, facilitando o equilíbrio entre carreira e vida pessoal, especialmente para mulheres que lideram ou pretendem assumir cargos de gestão. Por lei, conforme o artigo 392 da CLT, a licença-maternidade é de 120 dias e a licença-paternidade é de 5 dias. Essa conquista da categoria bancária destaca a sua força ao assegurar licenças superiores às previstas na CLT, beneficiando ainda mais seus profissionais.

Essas conquistas são marcos importantes em uma luta contínua pela inclusão e valorização das mulheres no setor bancário, promovendo um ambiente mais igualitário e oferecendo ferramentas para que mais mulheres cheguem a posições de liderança. A CCT reafirma o compromisso da categoria em combater a desigualdade e estimular um mercado mais justo e diverso.

CONQUISTAS SOCIAIS E INCLUSÃO

LGBTQIAPN+



A nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) trouxe conquistas importantes para a inclusão da comunidade LGBTQIA+, reafirmando o compromisso dos bancos com a construção de um ambiente mais seguro e acolhedor. Um dos avanços garantidos é o uso do nome social para pessoas transgênero, mesmo antes da alteração no registro civil. Essa medida busca promover respeito e dignidade no ambiente de trabalho.

As negociações reafirmaram o repúdio a toda forma de discriminação, com os bancos se comprometendo a implementar ações que promovam um ambiente de trabalho inclusivo. Além disso, o censo da diversidade, previsto para 2026, será uma oportunidade de mapear a presença de pessoas LGBTQIA+ e desenvolver novas estratégias para aumentar a representatividade no setor.

Com essas iniciativas, as negociações deram um passo significativo em direção à igualdade e ao respeito à diversidade, consolidando o setor bancário como referência na promoção de inclusão e direitos humanos.

CONQUISTAS SOCIAIS E INCLUSÃO

ASSÉDIO MORAL E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA



A nova Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) estabelece um marco histórico ao formalizar medidas específicas de combate ao assédio moral e outras formas de violência no setor bancário. Essa conquista não é apenas uma resposta a antigas reivindicações dos trabalhadores, mas um passo essencial na construção de um ambiente profissional mais seguro e ético.

Entre as medidas definidas, destaca-se a criação de um canal exclusivo de denúncia e acolhimento para vítimas de assédio, ampliando a estrutura de apoio para funcionários que enfrentam situações abusivas. O canal também oferecerá atendimento específico para bancárias vítimas de violência doméstica, demonstrando sensibilidade ao impacto que situações externas podem ter no desempenho e bem-estar dos profissionais.

Além das ações preventivas, a nova CCT reafirma o repúdio público a toda forma de violência no trabalho, sinalizando a importância da integridade física e mental dos funcionários. A presença dessas cláusulas transforma a convenção em um modelo de proteção que poderá influenciar outras categorias, consolidando o setor bancário como referência na promoção de práticas laborais éticas e inclusivas.

CONQUISTAS SOCIAIS E INCLUSÃO



PCD'S (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

As pessoas com deficiência (PCDs) no setor bancário conquistaram uma melhoria significativa com o abono de ausência para reparo de próteses. Essa medida assegura que os trabalhadores possam realizar ajustes e manutenções essenciais sem impacto em seus rendimentos, demonstrando uma preocupação concreta com o bem-estar desses profissionais.

Apesar do progresso, a representatividade de PCDs na categoria ainda é baixa. Para as próximas campanhas, será necessário intensificar esforços para ampliar a inclusão e promover um ambiente mais diverso e acessível, garantindo mais oportunidades e igualdade de condições a todos os trabalhadores.

CCT

CONVENÇÃO COLETIVA DE RELAÇÕES SINDICAIS



A CCT de Relações Sindicais é uma convenção específica que regula as interações entre os sindicatos e as instituições financeiras. O objetivo central desse acordo é assegurar o reconhecimento dos sindicatos como representantes legítimos dos trabalhadores e definir regras claras para a participação sindical no ambiente de trabalho. Essa convenção trata de temas como a estabilidade dos dirigentes sindicais, a liberação para atividades sindicais e a realização de assembleias e outras ações organizadas pelos sindicatos.

Entre as cláusulas comuns dessa CCT estão a frequência livre de dirigentes sindicais, que garante que líderes sindicais possam participar de reuniões e atividades sem prejuízo à sua remuneração ou função, e a cláusula 8ª, que especifica a frequência livre de 3 dias para os dirigentes sindicais. A cláusula 15ª, que aborda a abrangência territorial, assegura que os direitos previstos na convenção se apliquem uniformemente em todas as regiões.

A convenção também inclui disposições importantes, como a cláusula 4ª, que trata do mandato da diretoria da entidade sindical, garantindo a continuidade da representatividade, e a cláusula 9ª, que aborda a sindicalização, reforçando o direito dos trabalhadores de se associarem livremente a sindicatos. A cláusula 10ª estabelece a manutenção do quadro de avisos sindical, essencial para a comunicação efetiva entre sindicatos e trabalhadores.

Além disso, a convenção assegura a estabilidade dos dirigentes sindicais por meio da cláusula 6ª e define as contribuições sindicais, tanto a negocial quanto a associativa, conforme as cláusulas 11ª e 12ª. A cláusula 14ª destaca a importância das assembleias sindicais virtuais, garantindo que os processos decisórios contem com a participação de todos, mesmo em ambientes digitais.

As cláusulas 1ª e 2ª, que tratam da negociação de normas coletivas e da negociação nacional permanente, respectivamente, reforçam o compromisso com um diálogo contínuo e transparente. A cláusula 13ª, que aborda a priorização da negociação coletiva, promove a solução conjunta de conflitos, evitando a judicialização desnecessária.

A CCT de Relações Sindicais não apenas protege a atuação sindical, mas também assegura que as mensalidades sindicais sejam deduzidas em folha, fortalecendo a sustentabilidade das entidades. Esse conjunto de cláusulas promove um ambiente de negociação que valoriza tanto os direitos dos trabalhadores quanto a estabilidade das relações trabalhistas.

ENTREVISTA

DIÁLOGO COM DIEESE

REGINALDO AGUIAR, ECONOMISTA E SUPERVISOR TÉCNICO DO DIEESE NO CEARÁ, DESVENDA A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DA CATEGORIA BANCÁRIA



Qual é o impacto mais significativo que a Convenção Coletiva (CCT) de 2024/2025 terá no dia a dia dos bancários?

- Queremos entender como essas mudanças se refletem diretamente na rotina dos trabalhadores.

Um dos pontos mais altos da luta sindical é justamente a negociação coletiva. É nesse momento que a disputa entre capital e trabalho se encontra, resultando em um acordo, seja por meio de greve ou negociação. Cada cláusula da convenção coletiva dos bancários foi fruto de muita luta; quase nenhuma foi conquistada de um ano para outro, mas sim após um longo período de reivindicações. Uma vez inserida, a cláusula torna-se lei e permanece. A convenção dos bancários é referência nacional por seus benefícios, como a 13ª cesta, o vale-refeição e o vale-alimentação acima da média. É importante ressaltar que essas conquistas não vieram por acaso, mas sim por anos de luta. Cada cláusula traz uma história e contexto que refletem o grau de organização e politização da categoria bancária no Brasil.

ENTREVISTA

Como a inclusão do assédio moral nas cláusulas da CCT altera a dinâmica entre gestores e funcionários?

- É esperado um efeito imediato na prevenção de abusos dentro do ambiente bancário?

Assédio moral é um problema que deve ser erradicado da sociedade moderna, pois degrada o trabalhador, afeta a produtividade e reflete a opressão nas relações de trabalho. Esse problema ocorre em várias categorias, e temos visto avanços nas ações trabalhistas sobre o tema.

Trazer essa questão para a negociação coletiva é um avanço significativo, buscando pacificar as relações de trabalho e impedir que uma prática tão desumana seja normalizada.

O reajuste de 4,64% nos salários e benefícios, com ganho real, é suficiente para acompanhar o custo de vida nas grandes cidades?

- Pode explicar como o Dieese avalia o impacto desse aumento no poder de compra?

Assessorando sindicatos no Ceará há mais de 20 anos, posso afirmar que as demandas de uma categoria não se resolvem de um ano para o outro; muitas vezes, levam décadas para serem atendidas. Geralmente, é a combinação de diversos ganhos, como PLR, vale-refeição, plano de saúde e reajustes acima da inflação, que tornam uma campanha salarial bem-sucedida.

Você considera que a antecipação da PLR, que foi paga em setembro, foi vantajosa para os bancários ou teria mais impacto se fosse paga em outra época do ano?

- Em termos econômicos, qual a relevância de antecipar esses pagamentos para o mercado e para os trabalhadores?

Muito importante é discutir o que é PLR. Na minha visão, PLR significa “me dê mais trabalho que te dou um pouquinho de dinheiro”. Essa cláusula é mais importante

para o capital do que para o trabalhador. Essa cláusula entrou na CCT nos anos Fernando Henrique, quando a lei da PLR foi regulada e meio que substituiu a política de abono, que era a grande discussão da época. E discutir PLR significa que esta cláusula está sempre atrelada a uma meta que nem sempre é razoável e exige muito do trabalhador, e isso tem consequências na vida das pessoas. Os bancários têm uma PLR significativa que várias categorias desejam e não têm.

Na elaboração da minuta de 2024, o que se viu foi um desejo de ter PLR praticamente sem metas, o que seria equivalente a transformar a PLR em abono, e isso foge ao sentido da cláusula. E aqui temos um tema super importante para discutirmos junto com a questão do assédio moral e metas abusivas, porque a PLR vai sempre trazer essas coisas. E, aí, tendo claro: PLR é uma cláusula patronal, não é uma cláusula laboral.



Geralmente, é a combinação de diversos ganhos, como PLR, vale-refeição, plano de saúde e reajustes acima da inflação, que tornam uma campanha salarial bem-sucedida.

ENTREVISTA

A cláusula de estabilidade dos dirigentes sindicais tem sido eficaz na proteção dos líderes sindicais?

- Como esse dispositivo influencia as negociações coletivas e a mobilização da categoria?

Bem, não se formam dirigentes do dia para a noite; leva tempo, leva esforço, exige vivência. Ser dirigente sindical é uma atividade que exige muitas habilidades e, para que se tenha isso notoriamente, leva um tempo significativo de formação. Para os sindicatos, é muito danoso e caro investir em um dirigente e, em pouco tempo, ele ser demitido e não poder exercer mais sua função no sindicato. Existem categorias que sofrem muito com isso, por causa da rotatividade do trabalho ou empresas que fecham. Os bancários conseguiram uma cláusula de estabilidade muito importante, que tanto traz essa vantagem de poder formar quadros para a luta sindical bancária quanto também a possibilidade de que pessoas consigam formular e desenvolver projetos ao longo do tempo, o que dá uma maior qualidade à ação sindical.

Com a evolução tecnológica acelerada, como a CCT contribui para preparar os bancários para as novas exigências do mercado?

- Pode falar mais sobre as iniciativas de requalificação e sua relevância para o setor?

Tecnologia virou um desafio para o mundo sindical, pelo seu poder de destruir empregos, e é aí que fica absolutamente claro que tecnologia tem lado e não é o dos trabalhadores; ela vem sempre no sentido de diminuir o custo de mão-de-obra, simplificando funções ou destruindo postos de trabalho. E isso não é um fenômeno novo, sempre foi assim em vários momentos da história do capitalismo. O impacto das tecnologias na estrutura e na legislação sindical é muito grande, diminuindo a base de representação ou transferindo trabalhadores de uma categoria para outra, como os trabalhadores do comércio que estão migrando para o setor de transportes.

Com o Pix, vigilantes de carro-forte estão se extinguindo, e certamente esse será um ponto importante de discussão para preservação de empregos, renda e representação sindical. No caso dos bancários, o caixa eletrônico, serviços via internet e, principalmente, telefones celulares, têm modificado significativamente as relações de trabalho do setor, de modo que certamente esse será um dos grandes temas de discussões do setor de agora em diante.

Como a CCT de Relações Sindicais fortalece o diálogo entre os bancos e os sindicatos?

- Você acredita que as assembleias virtuais aumentaram a participação dos trabalhadores?

O acordo de relações sindicais é super significativo porque ele traz um reconhecimento de quem representa a categoria, e isso é absolutamente fundamental. Saber quem representa para poder ter legitimidade na mesa e poder levar com segurança as reivindicações e construir a convenção coletiva. Ficaria super difícil, e aí é uma coisa muito comum no patronato, questionar quem representa realmente a categoria, querendo pulverizar os sindicatos da base de representação, enfraquecendo assim a capacidade de luta dos trabalhadores. No caso bancário, como tem uma representação forte, você tem um reconhecimento patronal; isso dá muita legitimidade para representar e encaminhar as reivindicações da categoria. Os bancários têm muitos sindicatos no país, envolvendo várias centrais sindicais, e organizar isso não é tarefa fácil. Conciliar tantos interesses em um país continental como o Brasil, com desempenhos econômicos diferentes de região a região, não é uma tarefa simples. É absolutamente necessário que se tenha uma liderança com a devida legitimidade para fazer essa representação. Essa é uma cláusula que considero pedra angular no sentido de aumentar a representatividade dos sindicatos e, com isso, aumentar nosso grau de organização e ter mais força para reivindicar e trazer mais vantagens para os bancários.

ENTREVISTA

O compromisso com a igualdade salarial entre homens e mulheres é efetivo?

- Quais desafios ainda precisam ser superados para garantir essa paridade dentro das instituições bancárias?

Muito cedo eu aprendi que, se você quiser libertar, é necessário que iguale as pessoas. Não é aceitável que uma mulher ganhe menos pelo simples fato de ser mulher, assim como não é admissível que uma pessoa negra ou com orientação sexual diferente tenha menos chances de assumir cargos de comando. Isso acontece não por falta de capacidade, mas por puro preconceito, e é um dos grandes desafios que a sociedade brasileira ainda enfrenta.

E nesse sentido, vejo que os sindicatos têm tido uma atuação bastante efetiva, várias iniciativas têm sido tomadas, e é um campo em que temos conseguido alguns avanços, inclusive criando legislação própria, de modo a ir preparando a sociedade para aceitar esse novo mundo que tenha menos discriminação. Até porque essa discriminação apenas nos divide como classe; no patronato isso não existe, só existe entre os trabalhadores. Não dar um cargo para uma mulher, não dar um cargo para uma pessoa porque é nordestina ou porque tem uma orientação sexual diferente - isso apenas nos divide. De qualquer forma, nesse ponto estamos conseguindo avançar um pouco, mas ainda temos muito a fazer.

O abono de ausência para reparo de próteses foi uma inovação importante para os PCDs. O senhor acredita que esse é apenas o início de uma agenda mais inclusiva?

- Que outras medidas podem ser implementadas para fortalecer a inclusão no setor bancário?

Todo mundo é gente e, como todo mundo é gente, tem que ter espaço para todo mundo. As pessoas que têm uma deficiência de qualquer ordem precisam ter espaço dentro da sociedade, até porque têm como contribuir também. A sociedade tinha muita dificuldade de olhar para pessoas com deficiência, mas, depois que começaram as políticas inclusivas, principalmente no primeiro governo Lula, pessoas com deficiência puderam se inserir melhor, passaram a disputar vagas de trabalho em condições mais iguais, puderam ter vagas em concurso, puderam ter acesso a ônibus para se locomover. Sobre isso, é até engraçado que existia uma legislação que dizia que praças tinham que ter rampas de acesso, e ninguém cumpria a lei. Hoje não está mais assim; passamos a ter esses cuidados. E aqui temos outro ponto muito relevante: os bancários têm saído na frente, desenvolvendo cláusulas de proteção para as pessoas que têm deficiência. Esse é mais um ponto que demonstra o avanço da categoria bancária em relação às demais convenções de outros sindicatos.



CONQUISTAS POR BANCOS

BANCOS PÚBLICOS

BANCO DO BRASIL



O Banco do Brasil apresentou uma série de avanços importantes nas negociações da campanha salarial 2024, que trazem melhorias nas condições de trabalho e progressão de carreira. A proposta atende demandas estratégicas e oferece oportunidades para a valorização dos funcionários.

Principais Conquistas

- Redução da jornada de trabalho para pais de pessoas com deficiência.
- Volta dos vigilantes para todas as unidades, independentemente de manipulação de numerário.
- Banco de horas negativas anistiado para grupos de risco da Covid-19 e trabalhadores afastados por licença de saúde.
- Criação de um comitê de ética paritário, com membros eleitos pelos funcionários e indicados pelo banco
- **PLR e Pagamento Rápido:**

A nova proposta eleva o teto da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para até sete salários por ano. Além disso, o banco se comprometeu a efetuar o pagamento em até três dias úteis após a assinatura do acordo.

CONQUISTAS POR BANCOS

- **Rede de Negócios e Novas Vagas:**

Foi anunciada a criação de 4 mil vagas para uma nova função com jornada de 6 horas, com prioridade para funcionários que ocupam o cargo de caixa. Além disso, serão abertas 2.700 vagas para cargos com jornada de 8 horas, com salários superiores ao de supervisores de atendimento. Essas ações beneficiarão mais de 11 mil funcionários, que terão aumentos salariais e novas oportunidades de crescimento

- **Rede de Apoio e Valorização:**

O Banco do Brasil elevará os valores de referência para assistentes júnior e pleno, impactando cerca de 4 mil funcionários.

- **Funcionários de Bancos Incorporados:**

O banco se comprometeu a resolver até julho de 2025 as questões de saúde e previdência dos empregados dos bancos que foram incorporados, com reuniões trimestrais para acompanhamento

- **Manutenção da Gratificação dos Caixas:**

A gratificação para agentes comerciais que atuam como caixas será mantida até dezembro de 2024, garantindo que funcionários com mais de 10 anos na função em 2017 tenham a gratificação incorporada. Além disso, o banco oferecerá programas de qualificação para que esses profissionais possam migrar para novas funções

- **Inovação na Pontuação por Mérito:**

A tabela de pontuação será reformulada, ampliando as faixas de mérito e permitindo que 50% dos funcionários progridam mais rapidamente.

- **Expansão do Teletrabalho:**

A proposta prevê dobrar o número de escritórios com teletrabalho, garantindo que cada estado tenha ao menos um escritório operando nesse formato até o final de 2025

- **Plataforma Conexão e Metas:**

A métrica de metas será ajustada para premiar funcionários que superem seus indicadores, com impacto estimado de 40 mil funcionários premiados já no primeiro semestre de aplicação.

- **Mobilidade e Incentivos:**

Para incentivar a movimentação para praças de difícil provimento, o banco oferecerá incentivos financeiros por 12 meses, com valores crescentes.

CONQUISTAS POR BANCOS

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL



Além de garantir a manutenção de direitos históricos, como a PLR Social e as promoções por mérito, o novo acordo contempla reivindicações que impactam diretamente as condições de trabalho e a qualidade de vida dos empregados.

Principais conquistas

- **Incorporação de Função e CTVA:**

Os funcionários contratados até 10/11/2017 terão a inclusão da função gratificada e do Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado (CTVA). Isso assegura que mesmo aqueles destituídos de funções administrativas não percam esses benefícios

- **Saúde Caixa:**

A Caixa se comprometeu a revisar o teto de custeio do plano de saúde e a discutir a manutenção do plano para funcionários admitidos após 2018, mesmo após a aposentadoria. Essa medida busca garantir assistência de longo prazo para toda a força de trabalho.

- **Parentalidade e Licença-Paternidade:**

O ACT introduziu a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade para 120 dias com redução de 50% na jornada. Além disso, a licença-paternidade pode ser iniciada até 120 dias após o nascimento ou alta da criança, oferecendo mais flexibilidade para os pais

CONQUISTAS POR BANCOS

- **Redução da Jornada para Responsáveis por PcDs:**

Os empregados que cuidam de dependentes com deficiência (PcDs) terão redução de até 25% na jornada e prioridade no trabalho remoto. Essa medida busca facilitar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- **Educação Financeira e Saúde Financeira:**

A Caixa assumiu o compromisso de implementar programas de educação financeira para evitar o superendividamento e oferecer linhas de crédito com condições mais favoráveis para seus funcionários.

- **Horas Extras e Banco de Horas:**

O novo acordo estabelece que não haverá imposição de horas negativas por parte da gestão e que as horas acumuladas terão um prazo de compensação ampliado para 6 meses

- **Diversidade e Inclusão:**

A Caixa reforçou seu compromisso com a promoção da diversidade, com participação ativa de entidades sindicais nos comitês que tratam do tema, garantindo uma representação mais justa e inclusiva

- **Adicional Embarcado:**

O valor do adicional pago aos empregados embarcados foi aumentado de R\$ 55 para R\$ 100 por dia, com reajuste anual atrelado ao índice da Febraban.

- **Férias e Vale-Transporte:**

O novo acordo também trouxe melhorias nas férias, incluindo a opção de não antecipar salário durante esse período, além de regras mais claras para o reembolso do vale-transporte em localidades sem transporte público regular



CONQUISTAS POR BANCOS

BANCO DO NORDESTE



O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Banco do Nordeste trouxe manutenção das cláusulas vigentes e novos avanços para os funcionários. Um dos principais destaques foi a correção histórica no pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), equiparando o banco às demais instituições financeiras públicas.

Principais conquistas

- **PLR Ampliada**

O teto da PLR foi ampliado para 48% dos dividendos pagos, corrigindo uma disparidade histórica. Segundo Carlos Eduardo, presidente da Fetrafi-NE, essa conquista é um reconhecimento da importância do BNB como banco público voltado ao desenvolvimento regional.

- **Piso Salarial:**

O banco seguiu o reajuste salarial negociado pela Fenaban, garantindo a elevação do piso para os funcionários.

- **Ampliação do Teletrabalho:**

A proposta inclui a ampliação do teletrabalho de 30% para 50% nas unidades do banco, com a manutenção de uma Comissão Paritária para monitoramento e gestão desse modelo de trabalho.

CONQUISTAS POR BANCOS

- **Diversidade e Gênero:**

O BNB reforçou o compromisso com a inclusão por meio de medidas como:

1. Bonificação de 17% para mulheres em processos seletivos internos.
2. Criação de Grupos Focais sobre Gênero e Raça/Cor.
3. Implantação do Nome Social para funcionários transgêneros no sistema de RH

- **Saúde e Bem-Estar:**

O banco estabeleceu iniciativas para promover o equilíbrio e a saúde dos empregados, como:

1. Redução da jornada para pais de filhos com deficiência.
2. Criação do Comitê de Saúde Mental e Bem-Estar (CSMB).
3. Inclusão de até três dependentes por funcionário no Gympass, sem custo adicional.

- **Ausências Abonadas:**

O ACT prevê indenização automática para ausências não utilizadas, oferecendo maior flexibilidade ao trabalhador.

- **Compensação do Banco de Horas da Pandemia:**

O prazo para compensação do saldo acumulado durante a pandemia foi estendido até 31 de agosto de 2025.

- **Benefícios Adiantados e Suspensão de Parcelas:**

A antecipação de benefícios para setembro de 2024 e a prorrogação da suspensão das parcelas de empréstimos do CDC reforçam o compromisso do banco com o bem-estar financeiro dos funcionários.



CONQUISTAS POR BANCOS**BANCOS PRIVADOS****SANTANDER**

O Acordo Coletivo de Trabalho 2024 do Santander garantiu a manutenção de direitos importantes e trouxe novos avanços que fortalecem tanto a inclusão quanto as condições de trabalho.

Principais Conquistas**• Bolsas de Estudo:**

O banco ofereceu 2.500 bolsas de estudo para primeira graduação, pós-graduação e MBA, incentivando o desenvolvimento acadêmico e profissional dos funcionários.

• PPRS e PLR:

As regras do Programa de Participação nos Resultados Santander (PPRS) foram mantidas sem compensação na PLR, garantindo que os funcionários tenham acesso a ambas as bonificações. O valor da PPRS referente ao ano de 2024 será de R\$ 3.672,25, com pagamento programado para fevereiro de 2025. O valor referente a 2025 será pago em fevereiro de 2026, reajustado conforme o índice da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

• Inclusão e Acessibilidade para PCDs:

Uma das principais vitórias foi a isenção da coparticipação no plano de saúde para funcionários com deficiência (PCDs) que estão na ativa, promovendo acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.

• Inclusão e Acessibilidade para PCDs:

Uma das principais vitórias foi a isenção da coparticipação no plano de saúde para funcionários com deficiência (PCDs) que estão na ativa, promovendo acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.

• Readaptação Pós-Afastamento:

O acordo prevê a suspensão de metas por 30 dias para trabalhadores que retornarem de afastamentos superiores a 180 dias, seja por motivos de saúde, licença-maternidade ou outras licenças médicas. Essa medida visa garantir uma readaptação mais saudável e gradual ao ritmo de trabalho.

CONQUISTAS POR BANCOS

ITAÚ E BRADESCO

Na campanha salarial de 2024, os bancos Itaú e Bradesco, mesmo sem acordos coletivos específicos como em outras instituições, participaram de negociações com foco na manutenção de direitos e na proteção dos trabalhadores. Apesar dos desafios enfrentados pelos empregados, os lucros expressivos obtidos pelos bancos reforçam a importância de se manter a pressão por melhores condições e reconhecimento.

Itaú Unibanco:

O Itaú Unibanco apresentou um lucro líquido recorrente de R\$ 30,518 bilhões nos primeiros nove meses de 2024, uma alta de 16,4% em relação ao ano anterior. O crescimento constante de lucros e a fechamento de mais de 200 agências no período geram preocupações entre os trabalhadores devido à sobrecarga de trabalho e metas abusivas. Esse cenário tem contribuído para um aumento de casos de adoecimento entre os funcionários, que enfrentam uma rotina intensa e exigente em meio à redução de agências e ao crescimento da base de clientes.

Mesmo em meio a esses desafios, a negociação permanente com o Itaú durante o ano trouxe pontos importantes, como a manutenção da Participação Complementar nos Resultados (PCR), que complementa a PLR, e outras garantias conquistadas. As pautas que surgem de forma imediata, como questões de demissões por falta da CPA 10, são incluídas nas discussões, reforçando a atuação contínua do movimento sindical em proteger os trabalhadores.

Bradesco:

O Bradesco, por sua vez, registrou um lucro líquido recorrente de R\$ 14,2 bilhões nos primeiros nove meses de 2024, com crescimento de 5,5% em comparação ao ano anterior. No entanto, a trajetória de lucro veio acompanhada de uma significativa redução de postos de trabalho e fechamento de agências, que totalizou a eliminação de 2.084 postos e o fechamento de 399 agências em um ano.

O crescimento da base de clientes em 0,7 milhão em relação a 2023 não impediu que o Bradesco mantivesse a política de cortes, o que levou a uma sobrecarga de trabalho para os funcionários restantes. A prática de fechar agências físicas e demitir trabalhadores, enquanto os lucros continuam a subir, é motivo de grande preocupação para o movimento sindical. Os bancários esperam por reconhecimento e garantias de emprego diante dos desafios enfrentados, além de novas contratações que possam reduzir a pressão e melhorar as condições de trabalho.

AVALIAÇÃO FETRAFI/NE**FETRAFI/NE REALIZA AVALIAÇÃO DA CAMPANHA SALARIAL 2024 E DEBATE ESTRATÉGIAS PARA O FUTURO**

Nos dias 22 e 23 de outubro de 2024, a direção da Fetrafi/NE se reuniu presencialmente na sede da AABB, em Fortaleza-CE, para uma avaliação abrangente da Campanha Salarial dos Bancários 2024. A reunião, dividida em dois momentos, contou no primeiro dia com o Conselho Político da Federação, A reunião, dividida em dois momentos, contou no primeiro dia com o Conselho Político da Federação, formado pelos presidentes dos sindicatos filiados, representante da federação na Contraf, secretaria geral, secretaria de finanças e presidência da Fetrafi/NE. No segundo dia, a participação se ampliou com a presença de secretários da executiva e dirigentes dos sindicatos filiados que contribuíram com o debate e reflexões sobre os desafios enfrentados e as lições aprendidas.

A avaliação coletiva trouxe à tona as dificuldades encontradas ao longo das treze rodadas de negociação, que se estenderam por quase dois meses e meio. Carlos Eduardo, presidente da Fetrafi/NE e bancário do Banco do Brasil, enfatizou a resiliência da categoria. “A campanha provou que, mesmo com a forte resistência dos bancos e as tentativas de fragmentação da nossa Convenção Coletiva, conseguimos avançar pela força da nossa unidade”, afirmou.



AVALIAÇÃO FETRAFI/NE



Outro ponto de destaque foi a complexidade das negociações nos bancos públicos, como destacou Lindonjhonson Almeida, secretário-geral da Fetrafi/NE e presidente do Sindicato dos Bancários da Paraíba. Ele mencionou as táticas utilizadas pelas instituições financeiras para dividir a categoria. “Os bancos trouxeram propostas que visavam criar divisões, mas nossa base respondeu com união e firmeza, o que foi fundamental para manter nossos direitos”, ressaltou.

Durante a discussão, Márcio dos Anjos, presidente do Sindicato dos Bancários de Alagoas, comentou sobre as conquistas que transcenderam a questão econômica. “O avanço em temas sociais, como a inclusão de cláusulas que abordam a diversidade e o combate ao assédio moral, mostra nosso compromisso em lutar por um ambiente de trabalho mais seguro e inclusivo”, afirmou.



AVALIAÇÃO FETRAFI/NE



A necessidade de aprimorar a comunicação com a base foi um ponto unânime. Esdras Luciano, presidente do Sindicato dos Bancários de Campina Grande, apontou a importância de garantir que a categoria entenda o que está em jogo. “Passamos por um momento difícil de diálogo, e é essencial que os bancários compreendam plenamente os desafios e as conquistas, para que a mobilização se mantenha forte”, destacou.

José Eduardo, presidente do Sindicato dos Bancários do Ceará e também bancário do Banco do Brasil, chamou a atenção para a relevância da CCT como instrumento de proteção acima das normas da CLT. “É sempre importante lembrar que nossa Convenção Coletiva assegura direitos que vão além do básico estabelecido na legislação trabalhista. Isso é fruto de uma luta constante e não podemos deixar que essa conquista se perca.”



Odaly Medeiros, presidente do Sindicato dos Bancários do Piauí, ressaltou a importância de manter a vigilância sobre as tentativas de retrocesso. “Os bancos usaram a justificativa da ‘assimetria concorrencial’ para propor cortes de direitos, mas mostramos que não cederemos a pressões que ameacem nossos avanços”, declarou.

AVALIAÇÃO FETRAFI/NE



Já Fabiano Moura, presidente do Sindicato dos Bancários de Pernambuco, mostrou preocupação sobre a execução das estratégias de comunicação durante as negociações. “Tivemos dificuldades em transmitir para a categoria a importância do acordo. Precisamos revisar como apresentamos nossos avanços e explicar com mais clareza os motivos de cada decisão”, afirmou.

Fernando Saraiva, presidente do Sindicato dos Bancários do Cariri, complementou as discussões mencionando o papel do diálogo social no governo atual e a necessidade de manter a pressão sindical. “Mesmo com um governo mais aberto ao diálogo, é a nossa organização e mobilização que garantem que os direitos conquistados sejam preservados e ampliados”, afirmou.



A secretária de Finanças da Fetrafi/NE, Sandra Trajano, reforçou essa necessidade e propôs uma modernização nas estratégias de comunicação. “Precisamos ajustar nossa abordagem, incorporando estratégias de marketing digital que alcancem melhor nossa base e tornem a informação mais acessível e impactante”, sugeriu.



AVALIAÇÃO FETRAFI/NE

Durante o segundo dia, a reunião da direção ampliada continuou com os demais presentes o debate sobre a avaliação da campanha salarial e outros temas importantes. Reginaldo Aguiar, supervisor técnico do Dieese, contribuiu com uma análise detalhada das negociações, oferecendo uma visão aprofundada sobre os desafios enfrentados e as conquistas obtidas.

No decorrer da avaliação, foi ressaltado que a maioria das assembleias pelo Brasil aprovou a CCT da Fenaban e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) do Banco do Brasil (BB) e do Banco do Nordeste (BNB), enquanto o ACT da Caixa Econômica Federal inicialmente enfrentou rejeição. Após ajustes nas propostas, novas assembleias foram realizadas e o ACT da Caixa foi aprovado.

A situação no Banco do Brasil foi particularmente desafiadora na região Nordeste, onde os sindicatos filiados à Fetrafi/NE, incluindo os do Ceará, Cariri, Paraíba e Campina Grande, rejeitaram as propostas em um primeiro momento. Greves ocorreram nesses estados, demonstrando a resistência da base e a busca por melhores condições. No entanto, diante do quadro nacional e da ausência de força suficiente para a reabertura das negociações, os sindicatos reavaliaram suas posições em novas assembleias, culminando na aprovação do ACT do BB.

Além da avaliação da campanha salarial, outros pontos relevantes foram discutidos, como a proximidade das eleições dos sindicatos de Alagoas e do Piauí, vistas como oportunidades para renovar e fortalecer a representação sindical. A reunião também abordou a importância da eleição da Associação Nacional dos Funcionários do Banco do Brasil (Anabb), que ocorrerá de 13 a 22 de novembro e definirá os cargos do Conselho Deliberativo, Conselho Fiscal e Diretorias Regionais. Valdir Maciel, candidato apoiado pela Contraf-CUT, participou da reunião para reforçar a relevância desse processo eleitoral na proteção dos interesses dos bancários do BB, especialmente em questões de previdência (Previ) e saúde (Cassi).



AVALIAÇÃO FETRAFI/NE

A reunião concluiu com um consenso sobre a importância de fortalecer a comunicação e a mobilização, garantindo que as futuras campanhas sindicais sejam cada vez mais eficazes e alinhadas com as expectativas e necessidades da base. A direção da Fetrafi/NE destacou que a adaptação às novas realidades do setor bancário, como as mudanças tecnológicas e as práticas trabalhistas que ameaçam a segurança e a estabilidade do emprego, exige um posicionamento estratégico contínuo. O aprimoramento das estratégias de comunicação, citado por Sandra Trajano, foi apontado como uma prioridade para assegurar que a informação chegue de forma clara e assertiva a todos os bancários, potencializando o engajamento e a participação da categoria.



A direção também reforçou a necessidade de consolidar a unidade entre os sindicatos, tanto em períodos de negociação quanto na defesa contínua dos direitos conquistados. A preocupação com a compreensão das ações sindicais foi mencionada como um dos principais focos para o próximo período, considerando o cenário de desafios impostos pelos bancos e a crescente influência de práticas que tentam desestabilizar as conquistas históricas da categoria.



Com essa avaliação, a Fetrafi/NE reafirma seu compromisso com a defesa dos bancários e a luta por condições de trabalho justas e dignas. A entidade busca, assim, construir um caminho de mobilização mais forte e estruturado, onde a informação, a transparência e a inclusão de todos os trabalhadores sejam as bases para enfrentar os desafios futuros. O fortalecimento dessa estrutura será essencial para manter a capacidade de resposta da categoria e garantir que os direitos sejam não apenas preservados, mas ampliados.



Com esse compromisso renovado, a Fetrafi/NE se prepara para as próximas etapas de atuação com uma visão mais clara e estratégias que reforcem a resistência e a unidade da categoria.

SINDICATOS FILIADOS

ALAGOAS

- **TELEFONE:** (82) 2121-9200
- **ENDEREÇO:** Rua Barão de Atalaia, 50 - Maceió/AL
- **E-MAIL:** secretariageral@bancariosal.com.br

CARIRI

- **TELEFONE:** (88) 3521-2466
- **ENDEREÇO:** Rua Glicério Benício Pinheiro, 141 | Bairro Seminário, Crato, Ceara
- **E-MAIL:** bancarioscariri@gmail.com

CAMPINA GRANDE

- **TELEFONE:** (83) 99856-0238 (83) 3341-4005
- **ENDEREÇO:** Rua Venâncio Neiva, 187 - Centro | Campina Grande-PB
- **E-MAIL:** secretaria@bancarioscg.com.br

CEARÁ

- **TELEFONE:** (85) 3252-4266 | (85) 3252-3226
- **ENDEREÇO:** Rua 24 de Maio 1289 Centro | Fortaleza - Ceará
- **E-MAIL:** bancariosce@bancariosce.org.br

PARAÍBA

- **TELEFONE:** (83) 3224-2054
- **ENDEREÇO:** Av. Min. José Américo de Almeida, 3100 - Tambauzinho, João Pessoa - PB
- **E-MAIL:** seeb@uol.com.br

PERNAMBUCO

- **TELEFONE:** (81) 3316-4233
- **ENDEREÇO:** Avenida Manoel Borba, 564 - Recife/PE
- **E-MAIL:** secgeral@bancariospe.org.br

PIAUI

- **TELEFONE:** (86) 3304-5907
- **ENDEREÇO:** Rua Gabriel Ferreira Norte, 740 - Teresina/P
- **E-MAIL:** contato@bancariospi.org.br



Fetrafi/NE



CONTRAF



CUT
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES



UAI
global union



/fetrafine



BANCÁRIOS DO NORDESTE*

