

30 DE MARÇO DE 2026

CARTA DO PLANEJAMENTO DA AEBA



PAE 2026

Em um ambiente saudável, recompor perdas,
corrigir distorções e fortalecer a carreira!

NO BASA O “TRANSFORMAR” VIROU “TRANSTORNAR”.

A conjuntura internacional revela a intensificação das disputas interimperialistas e pela dominação colonial em busca de recursos naturais, territórios e rotas econômicas, expressas no detonar de várias guerras pelo mundo (Gaza, Irã, Ucrânia, África, etc.). Essa lógica se projeta sobre a América Latina, reproduzindo práticas de caráter colonial voltadas à ampliação do domínio econômico e ao controle direto e indireto das riquezas. Nesse cenário, amplia-se a disputa pela Amazônia, não apenas por seus recursos naturais, mas também por seu papel emergente na infraestrutura do capitalismo, tornando-se alvo de interesses globais que articulam capital financeiro, tecnológico e geopolítico.

Esse movimento impacta diretamente o sistema financeiro e o mundo do trabalho na região. A busca por maior rentabilidade impulsiona processos de reestruturação produtiva no setor bancário, marcados por automação, redução de quadros e intensificação do controle e das metas, transformando o bancário em vendedor sob permanente pressão. É nesse contexto que se insere o chamado “Projeto Transformação” do Banco da Amazônia, que, sob o discurso de modernização, reproduz essa lógica ao ampliar a sobrecarga, a polivalência e a responsabilização individual dos trabalhadores, aprofundando a exploração e contribuindo para o aumento do adoecimento físico e mental na categoria.

Longe de representar apenas um processo neutro de modernização, o projeto expressa,

na prática, a incorporação local de uma lógica global de reestruturação produtiva do sistema financeiro. A criação de novas funções, a reorganização das unidades e a introdução intensiva de tecnologias vêm acompanhadas de redução relativa de quadros, ampliação da polivalência e transferência de responsabilidades para os trabalhadores, gerando sobrecarga estrutural. Esse modelo redefine o papel do empregado, que passa a acumular funções, responder por metas mais agressivas e operar sob maior pressão e controle, ao mesmo tempo em que o banco amplia sua capacidade de geração de resultados.

Mais do que isso, no “Transformação” o que se observa é a intensificação do trabalho, o aumento do desgaste físico e mental e a ampliação dos riscos psicossociais. Trata-se, portanto, de um processo que moderniza a estrutura, mas aprofunda a exploração — deslocando para os trabalhadores o custo da eficiência e da competitividade.

A relação entre o avanço do chamado “Projeto Transformação” e o adoecimento dos trabalhadores do Banco da Amazônia não é apenas perceptível no cotidiano, mas vem sendo denunciada de forma sistemática pelas entidades representativas. A própria AEBA tem apontado que o processo de reestruturação tem gerado **excesso de trabalho, assédio e agravamento das condições de saúde**, evidenciando que a intensificação das metas, a redução de quadros e a ampliação das responsabilidades individuais estão diretamente associadas ao

sofrimento físico e mental dos empregados. Relatos recorrentes também indicam que essa lógica tem consolidado uma cultura organizacional que negligencia a saúde mental, com práticas de gestão que pressionam resultados sem oferecer suporte adequado, levando inclusive a casos graves de adoecimento e desgaste emocional. Nesse sentido, o “Transformação” não pode ser compreendido como um simples projeto de modernização, mas como um mecanismo de reorganização do trabalho que amplia a exploração, transfere riscos aos trabalhadores e produz um ciclo contínuo de sobrecarga e adoecimento, confirmando, no âmbito do BASA, as tendências já identificadas na reestruturação produtiva do sistema bancário como um todo.

A campanha salarial de 2024 evidenciou de forma concreta, pois a luta dos trabalhadores colocou o tema do **Programa Amazônia Saúde** no centro da negociação, com reivindicações de ampliação do reembolso a partir de um melhor equilíbrio das faixas. Como resultado da mobilização, houve avanços importantes: reajuste do valor de referência do programa, atualização das faixas de reembolso e, sobretudo, a criação de um **Grupo de Trabalho paritário para reestruturar o modelo de financiamento da saúde**, com o objetivo de ampliar a participação do banco e reduzir o peso sobre os trabalhadores. Ainda assim, os próprios trabalhadores apontam que os ajustes são insuficientes diante do aumento dos custos e da sobrecarga imposta pelo modelo atual, o que mantém a saúde como um dos principais pontos de tensão na relação de trabalho. Apesar do Banco ter ultrapassado, e muito o prazo acordado de 6 meses, para apresentar uma solução, após quase dois anos, se conseguirmos efetivar essa mesa, nessas condições, esse ano, teremos de um avanço importante.

Diante desse quadro, a campanha salarial de 2026 assume um papel estratégico central. A análise da evolução salarial dos bancários demonstra que, apesar de reajustes baseados na reposição da inflação e em ganhos reais pontuais — como os 0,7% em 2024 e 0,6% em

2025 —, o padrão histórico de negociação é insuficiente, porque não é suficiente para recompor integralmente as perdas acumuladas ao longo dos anos e também com esses percentuais “acima da inflação”, o reajuste desaparece em 1 ou 2 meses, os outros 11 ou 10 meses nosso salário já está defasado.

Como resultado, estima-se que a defasagem salarial média da categoria esteja hoje entre **20% e 30%**, refletindo períodos de reajustes insuficientes, anos de perda real e a intensificação da exploração no setor financeiro. Esse cenário torna-se ainda mais evidente quando comparado à política de valorização do salário mínimo no mesmo período, que apresentou crescimento real superior, evidenciando que os bancários, mesmo inseridos em um dos setores mais lucrativos da economia, tiveram sua remuneração relativamente desvalorizada.

Assim, a campanha salarial não pode se limitar à reposição inflacionária. Ela deve assumir como eixo central a **recuperação das perdas históricas**, a valorização efetiva dos salários e a correção das distorções acumuladas. E isso é possível, pois nós somos o Banco cuja a relação entre despesa de pessoal x patrimônio líquido é a menor dos Bancos Federais, no BB, por exemplo, essa relação é de 12%. Mais do que isso, deve se a firmar como instrumento de enfrentamento ao modelo de organização do trabalho imposto pelo capital financeiro — um modelo que intensifica a exploração, transfere custos aos trabalhadores e transforma direitos em variáveis de ajuste. Fortalecer a mobilização da categoria, articular a luta por salário, saúde e condições de trabalho e reafirmar o papel social do Banco da Amazônia são tarefas centrais para o próximo período.



**ASSOCIAÇÃO DOS EMPREGADOS
DO BANCO DA AMAZÔNIA**