

**FEBRABAN**  
/ Sindical

# **As normas coletivas nacionais e unificadas do Setor Bancário**

Negociações coletivas ampliam e inovam  
direitos trabalhistas das pessoas bancárias

2025

# Sumário

## Introdução

Quem somos?

Contexto atual do setor bancário

- Perfil das instituições financeiras
- Perfil das pessoas bancárias

Página 03



## Negociações Coletivas

Convenções Coletivas de Trabalho dos Bancários

- Etapas da negociação coletiva
- Instrumentos coletivos
- Convenções Coletivas de Trabalho e CLT

Página 08



## Novidades das Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026

Quais são os novos temas abordados?

O que mudou em relação às negociações anteriores?

- Estabilidade provisória
- Comunicações de acidentes de trabalho
- Declaração do último dia trabalhado
- Prevenção à violência contra a mulher bancária
- Prevenção à violência contra a mulher na sociedade
- 7.ª e 8.ª horas trabalhadas

Página 16



## Impacto econômico

Reajustes financeiros com aumento real

- Auxílio-alimentação, refeição e outros benefícios

Página 19



## Benefícios não monetários

Combate ao assédio moral e sexual, bem como outras formas de violência no ambiente de trabalho

Saúde

Tecnologia

Mudanças climáticas

Segurança bancária

Segurança jurídica

- Gratificação de função

Autorregulação sindical

- Negociação prévia (Segurança Jurídica)

Página 21



## Diversidade

Censo para mapeamento de informações

- Canais de apoio e denúncia

Mulheres

- Igualdade salarial
- Mulheres na tecnologia

LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero

- Uso do nome social
- Extensão de vantagens para relações homoafetivas

PCDs

- Abono de ausência

Página 31



## Próximos Passos

- Mesas de negociação temáticas

Página 37



## **/ Introdução**

O setor bancário é reconhecidamente um dos segmentos que mais oferece vantagens a suas empregadas e seus empregados, resultado de um processo de negociação coletiva sem precedentes na história do Brasil.

As negociações coletivas do setor bancário se destacam por sua relevância e abrangência, uma vez que envolvem 245 entidades sindicais, beneficiam diretamente 432.886 empregados, geram 36 instrumentos coletivos e 450 cláusulas, bem como **impactam a economia em R\$ 88,5 bilhões**.

Por esses motivos, não é por acaso que as oportunidades no setor bancário atraíam tanto profissionais em início de carreira, quanto aquelas(es) com experiência já consolidada, mas que almejam maior reconhecimento financeiro e benefícios adicionais não monetários.

Nesse contexto, este livro apresenta as principais vantagens e os diferenciais trabalhistas oferecidos aos(as) profissionais do setor bancário. São benefícios que excedem os direitos básicos garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), legislação que regula as relações de trabalho no Brasil.

**Boa leitura!**

**A remuneração média do setor bancário é mais de três vezes superior à média nacional**

**R\$ 11.151\***

Remuneração média da pessoa bancária

**R\$ 3.349\***

Remuneração média de todas as pessoas trabalhadoras

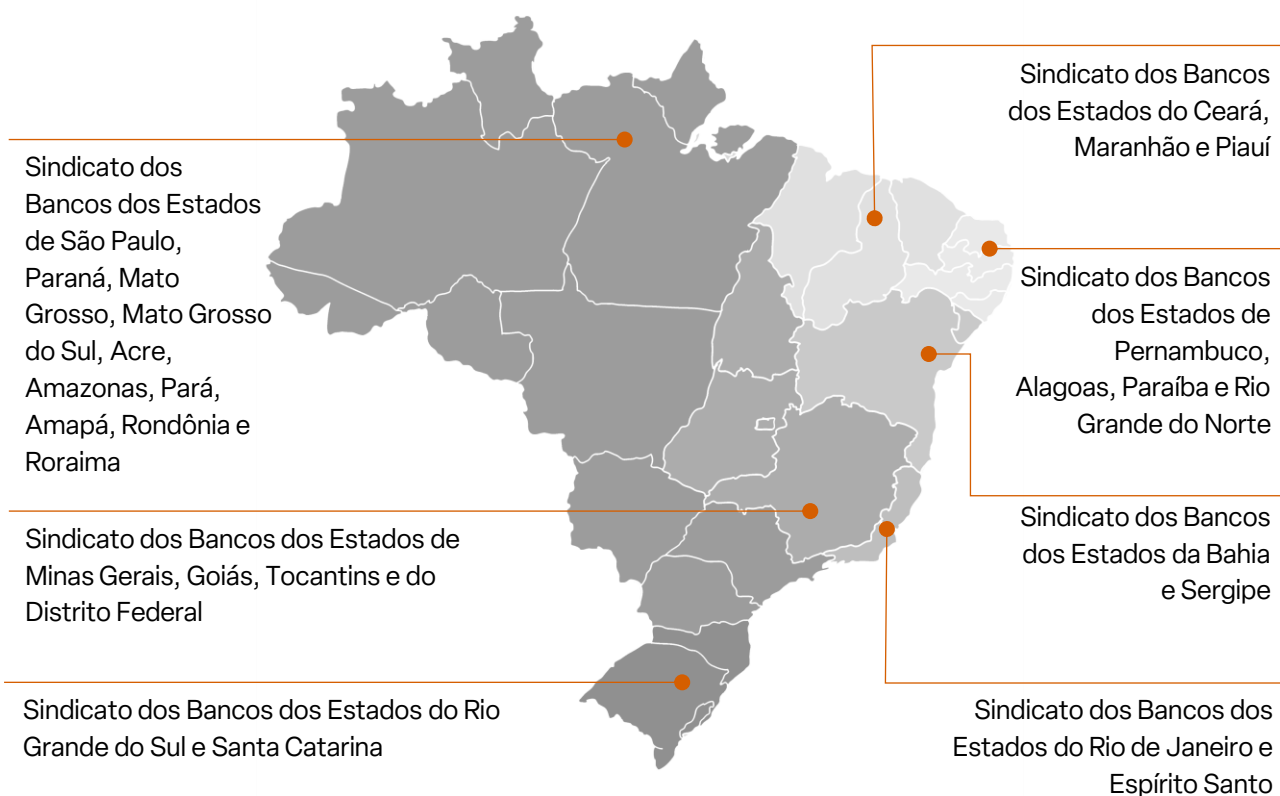
\*RAIS 2023 (Relação Anual de Informações Sociais) – PDET/MTE.

## / Quem somos?

Somos a **Federação Nacional dos Bancos (FENABAN)**, entidade responsável pela representação sindical do setor bancário. A federação sindical se diferencia da federação associativa do Setor, que é a **Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN)**.

Fundada em 1966, a FENABAN está filiada à Confederação Nacional do Sistema Financeiro - CONSIF e reúne sete sindicatos interestaduais de bancos.

### Os sete sindicatos interestaduais de bancos



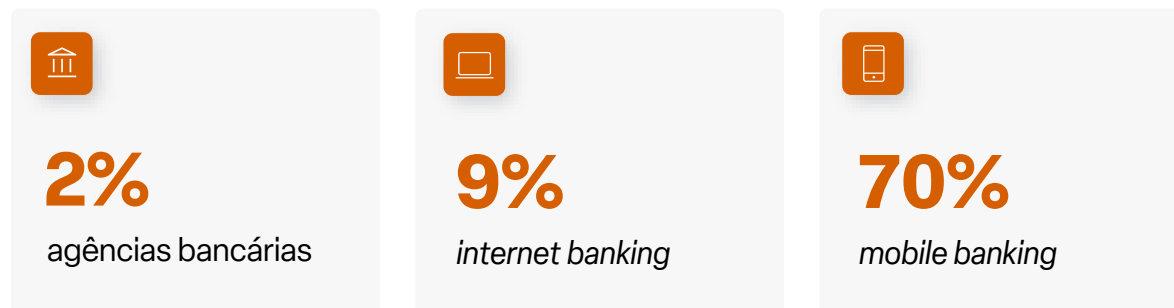
## **/ Contexto atual do setor bancário**

Nas últimas décadas, as transações financeiras passaram por uma verdadeira revolução, impulsionada por mudanças culturais. As operações bancárias, antes realizadas 100% nas agências, migram progressivamente para o ambiente digital.

A partir de 2020, as tecnologias disruptivas e a pandemia de Covid-19 aceleraram significativamente o ritmo dessa transformação e os novos hábitos da sociedade.

Conseqüentemente, em 2023, apenas 2% das transações ocorreram em agências bancárias, conforme edição 2024 da **Pesquisa FEBRABAN de Tecnologia Bancária**<sup>1</sup>. Nas transações concentradas nos canais digitais, o internet banking respondeu por 9%, enquanto o mobile banking liderou com 70% das movimentações bancárias.

### **Transações bancárias em 2023:**



## **Perfil das Instituições Financeiras**

As normas coletivas do setor bancário se aplicam a 6 dos 20 segmentos de instituições financeiras autorizadas pelo Banco Central, impactando 175 das 1.761 organizações desse ecossistema.

<sup>1</sup>Disponível em:  
[https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20Febraban%20de%20Tecnologia%20Banc%C3%A1ria%20-%20Vol\\_02%20-%20Imprensa.pdf](https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Pesquisa%20Febraban%20de%20Tecnologia%20Banc%C3%A1ria%20-%20Vol_02%20-%20Imprensa.pdf). Acesso em: 12 dez. 2024.

De acordo com o quantitativo de novembro de 2024, publicado pela Diretoria de Organização do Sistema Financeiro e de Resolução (DIORF) do Banco Central, em 31.12.2024<sup>2</sup>, essas organizações são divididas em:



<b>134</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
bancos múltiplos	bancos comerciais	bancos de investimento	bancos de câmbio	bancos de desenvolvimento	caixa econômica

## Perfil das Pessoas Bancárias



**432.886**  
empregadas  
e empregados



**15.860**  
agências  
bancárias



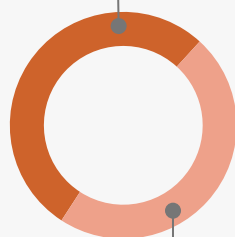
**11.113**  
postos de  
atendimento



**3.630**  
municípios

**52,6%**

homens



**47,4%**

mulheres



**78,3%**  
possuem ensino  
superior completo



**3x**  
superior à média  
nacional, a  
remuneração



**47,3%**  
maior taxa de  
sindicalização  
do País



**5x**  
inferior à média  
nacional, a taxa  
de rotatividade



<sup>2</sup>Disponível em: Disponível em:

<<https://www.bcb.gov.br/content/estabilidadefinanceira/evolucaosfnmes/202411%20-%20Quadro%2001%20-%20Quantitativo%20de%20institui%C3%A7%C3%B5es%20por%20segmento.pdf>>.  
Acesso em: 12 dez. 2024.

Os benefícios das normas coletivas impactam 432.886 empregadas e empregados<sup>3</sup> de 15.860 agências bancárias e 11.113 postos de atendimento, espalhados por 3.630 municípios dos 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal<sup>4</sup>.

Dividida entre 52,6% homens e 47,4% mulheres<sup>1</sup>, a categoria de profissionais bancários é marcada pelo elevado nível educacional (78,3% possuem ensino superior completo)<sup>1</sup> e a maior taxa de sindicalização do País (47,3%)<sup>5</sup>. A remuneração é mais de 3 vezes superior à média nacional<sup>1</sup> e a taxa de rotatividade anual é quase 5 vezes inferior à média nacional<sup>1</sup>.

A ampla capilaridade das agências bancárias e dos postos de atendimento em todas as Unidades da Federação comprova a presença da categoria profissional em todo o território nacional. Nesse sentido, é possível dimensionar o tamanho do impacto das negociações de salários e benefícios do setor bancário para a economia brasileira e para as localidades onde estão presentes.



<sup>3</sup>RAIS 2023 - Relação Anual de Informações Sociais – PDET/MTE.

<sup>4</sup>Relação de Agências e Postos Bancários – Nov24 – Banco Central do Brasil.

<sup>5</sup>RAIS 2018 - Relação Anual de Informações Sociais – Dados fornecidos pelo MTE.

## **/ Negociações coletivas**

As Instituições responsáveis pelas negociações coletivas do setor bancário são:



**FENABAN**

A Federação Nacional dos Bancos (FENABAN),  
representando os bancos.



O Comando Nacional dos Bancários (coordenado pela  
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo  
Financeiro - CONTRAF).



Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas  
de Crédito (CONTEC), representando os bancários.

As negociações coletivas do Setor vêm evoluindo há cerca de 100 anos, tendo como marco relevante a unificação nacional desde 1992. Esse avanço garante a igualdade de benefícios a todos os integrantes da categoria profissional, independentemente do banco ou da localidade em que atuam.

Nessas tratativas, os pontos acordados são compilados em **Convenções Coletivas de Trabalho dos Bancários (CCT)**, que reúnem, em mais de 400 páginas, todos os benefícios negociados.



## **/ Convenções Coletivas de Trabalho dos Bancários**

Todas as normas coletivas que beneficiam as trabalhadoras e os trabalhadores bancários estão reunidas em Convenções Coletivas de Trabalho dos Bancários (CCT). A **CCT 2024-2026** conta com 37 instrumentos e contempla temas diversos, distribuídos em 5 agrupamentos:

**1.**

### **Econômicos:**

- Salários;
- Benefícios;
- Participação nos lucros ou resultados.

**2.**

### **Condições de trabalho:**

- Teletrabalho;
- Licença-maternidade estendida;
- Licença-paternidade estendida;
- Estabilidades provisórias.

**3.**

### **Diversidade, inclusão e pertencimento:**

- Censo da Diversidade;
- Mulheres;
- LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero;
- Pessoas com Deficiência - PcDs.

**4.**

### **Relações com a sociedade:**

- Violência contra a mulher não bancária;
- As mudanças climáticas, a calamidade e os bancários.

**5.**

### **Autorregulação sindical do setor bancário**

Como a negociação é nacional e unificada, uma pessoa que trabalha na região Norte, por exemplo, tem acesso aos mesmos direitos e benefícios de quem está no Sul.

## Etapas

### Da negociação coletiva

A negociação das Convenções Coletivas de Trabalho abrange a participação de 237 entidades da categoria profissional, filiadas a 7 centrais sindicais e mais de 5 mil dirigentes sindicais, e 8 entidades sindicais da categoria econômica. Esse processo é realizado, cumprindo as seguintes etapas:



**1.** Consulta nacional à categoria bancária



**2.** Realização de centenas de conferências e assembleias em todo o país



**3.** Entrega da pauta



**6.** Assinatura da Convenção



**5.** Segunda rodada de assembleias para deliberar sobre a proposta final negociada e autorizar a assinatura da CCT pelas entidades sindicais profissionais



**4.** Rodadas de negociações

O repertório de temas discutidos é amplo e diverso, por exemplo: organização da atividade econômica, lucro, concentração, **ROE**, tecnologia, tendências das indústrias financeira e bancária, legislação e segurança jurídica, saúde mental, metas, assédios, diversidade, economia, custo de vida e propostas regulatórias e econômicas.



#### **Retorno sobre Patrimônio Líquido**

ROE ou *Return on Equity* (Retorno sobre o Patrimônio Líquido), é uma métrica financeira que relaciona o lucro de uma empresa ao seu patrimônio líquido. Monitorado por investidores e analistas de mercado, o ROE é utilizado como indicador-chave para avaliar a capacidade de uma empresa gerar retorno sobre o capital investido por seus acionistas.

## Instrumentos

### Coletivos

As Convenções Coletivas de Trabalho assinadas compilam as normas coletivas negociadas em diferentes instrumentos:

- **CCT Data-Base**

Com 143 cláusulas em vigência para o período de 2024 a 2026, a CCT Data-Base é a espinha dorsal das normas coletivas, reunindo todos os principais direitos e benefícios vigentes.

- **CCT - Anexo - Nota Explicativa - Gratificação de Função**

Esse documento conta com um “Anexo - Nota Explicativa - Gratificação de Função”, que traz um aprofundamento sobre a Cláusula 11 da CCT Data-Base. O tema abordado é a compensação/dedução da gratificação de função com a 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup> horas trabalhadas, em caso de decisão judicial que não reconheça o exercício de cargo de confiança bancária (art. 224, § 2º da CLT).

- **CCT PLR**

A CCT PLR possui 12 cláusulas, que detalham a participação das bancárias e bancários nos lucros ou resultados dos bancos.



#### O que é PLR?

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) busca incentivar a produtividade e permite que as pessoas que trabalham em uma organização possam receber uma parte dos ganhos obtidos. A categoria bancária foi a primeira do país a dispor sobre o tema em negociação coletiva (1995).

- **CCT Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário**

A CCT de Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário, por sua vez, tem 16 cláusulas referentes às relações sindicais e à negociação permanente de diversos temas.

- **CCT Cooperativas**

Já a CCT Cooperativas traz, em 3 cláusulas, regras sobre a estabilidade provisória dos dirigentes em cooperativas.

- **CCT Aditivas Regionais**

Por fim, as CCT Aditivas Regionais contemplam peculiaridades de diferentes localidades.

## Convenções Coletivas

### de Trabalho e CLT

A decisão do Supremo Tribunal Federal, em 2015, no Tema 152 (RE 590415), de repercussão geral, abriu espaço para que convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecessem sobre a legislação em determinados aspectos, desde que sejam preservados os direitos indisponíveis. Em 2022, a decisão do Tema 1046 (ARE 1121633) consolidou esse entendimento e impulsionou o processo de negociação coletiva do Setor, resultando em **novos benefícios para a categoria.**

Destaca-se uma série de benefícios e direitos adicionais que estão contemplados nas Convenções Coletivas de Trabalho dos Bancários e não são obrigatórios pela legislação trabalhista. Dentre eles:

<b>Benefícios e Direitos adicionais</b>	
<b>PLR</b>	Direito à participação nos lucros dos bancos
<b>Auxílio-refeição, auxílio-alimentação e 13º auxílio-cesta-alimentação</b>	Auxílio com gastos diários de refeição, compras mensais de alimentos e despesas com alimentação para o final do ano.
<b>Auxílio-creche / auxílio-babá</b>	Auxílio para gastos mensais com creches ou babá para filhos de até 71 meses.
<b>Auxílio a filhos com deficiência</b>	Auxílio para gastos mensais com creches ou babá para filhos com deficiência, sem limite de idade.
<b>Teletrabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Direito à desconexão;</li><li>• Orientação do gestor sobre o trabalho remoto.</li></ul>
<b>Complemento de auxílio-doença</b>	Pagamento da diferença entre o valor do benefício pago pelo INSS e a remuneração fixa mensal por até 24 meses.
<b>Adiantamento emergencial</b>	Adiantamento de salário por até 120 dias, em caso de alta de afastamento por doença, com inaptidão para o trabalho atestada pelo médico do trabalho do banco (limbo previdenciário).
<b>Assistência médica e hospitalar</b>	Extensão de 60 dias a 270 dias, dependendo da duração do contrato de trabalho, à pessoa demitida sem justa causa.
<b>Adiantamento de férias</b>	Devolução em até três parcelas.

### Benefícios e Direitos adicionais

<p><b>Estabilidade provisória</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pai, após o nascimento do filho 60 dias.</li> <li>• Afastamento por doença comum, não relacionada ao trabalho 60 dias após alta médica da Previdência Social, em caso de afastamento igual ou superior a 6 meses contínuos.</li> <li>• Pré-aposentadoria             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mulheres com, no mínimo, 23 anos de vínculo empregatício: 24 meses anteriores à aquisição ao direito à aposentadoria.</li> <li>• Homens com, no mínimo, 28 anos de vínculo empregatício: 24 meses anteriores à aquisição ao direito à aposentadoria.</li> </ul> </li> <li>• Todas as pessoas bancárias com, no mínimo, 5 anos de vínculo empregatício 12 meses anteriores à aquisição ao direito à aposentadoria.</li> <li>• Alistados no serviço militar Até 30 dias após desincorporação ou dispensa.</li> </ul>
<p><b>Relações homoafetivas</b></p>	<p>Extensão dos benefícios das Convenções Coletivas de Trabalho.</p>
<p><b>Internação hospitalar de cônjuge, filho, pai ou mãe, por motivo de doença</b></p>	<p>1 dia.</p>
<p><b>Folga assiduidade</b></p>	<p>1 dia por ano de ausência remunerada para o empregado sem falta injustificada.</p>
<p><b>Abono de falta do estudante</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exame vestibular;</li> <li>• Prova escolar obrigatória.</li> </ul>
<p><b>Estabilidade do dirigente sindical</b></p>	<p>Concessão de estabilidade a maior número de dirigentes sindicais do que previsto em lei.</p>
<p><b>Frequência livre do dirigente sindical</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberação de mais de 1.800 dirigentes sindicais de prestar serviços como bancário, para atuação sindical exclusiva, com pagamento de remuneração e benefícios pelo empregador (frequência livre);</li> <li>• 3 dias por ano para dirigentes sindicais não beneficiados pela frequência livre para participação em curso ou encontro sindical.</li> </ul>
<p><b>Novas cláusulas sociais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho;</li> <li>• Mulheres na tecnologia;</li> <li>• LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero;</li> <li>• Tecnologias, como Inteligência Artificial e a requalificação;</li> <li>• Abono de ausência nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas;</li> <li>• Igualdade salarial entre mulheres e homens;</li> <li>• Mudança climáticas, calamidade e pessoas bancárias.</li> </ul>

Em relação a alguns direitos previstos na CLT, as Convenções Coletivas de Trabalho da categoria bancária oferecem vantagens ainda maiores, como:

<b>Item</b>	<b>CLT</b>	<b>CCT</b>
Adicional-noturno	20% Entre 22h e 5h	35% Entre 22h e 6h
Gratificação de função	33%	55% 50% (RS)
Vale-transporte	6% de desconto no salário-base	4% de desconto no salário-base
Aviso-prévio proporcional	30 a 90 dias	30 a 120 dias

#### **Ausências legais:**

<b>Item</b>	<b>CLT</b>	<b>CCT</b>
Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente econômico	2 dias consecutivos	4 dias úteis
Casamento	3 dias consecutivos	5 dias consecutivos
Nascimento de filho	5 dias consecutivos	5 dias consecutivos (ao pai, garantido o mínimo de 3 dias úteis)
Doação de sangue	1 dia a cada 12 meses	1 dia, sem limite de vezes
Acompanhamento de filho em consulta médica	1 dia por ano para filho de até 6 anos	2 dias por ano para filho ou dependente de até 14 anos

#### **Estabilidades provisórias de emprego:**

<b>Item</b>	<b>CLT</b>	<b>CCT</b>
Gestante	5 meses após o parto (até 150 dias)	Até 60 dias após o término da licença-maternidade (até 240 dias para bancos participantes do Programa Empresa Cidadã)
Gestante/aborto	2 semanas	60 dias

**Temas sindicais:**

<b>Item</b>	<b>CLT</b>	<b>CCT</b>
Mandato da diretoria da entidade sindical	3 anos	4 anos
Estabilidade do dirigente sindical	7 a 14	Quantidades superiores a 14 dirigentes

## **/ Novidades das Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026**

As negociações das Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026 se estenderam por dois meses e meio, sendo concluídas em 31 de agosto de 2024. Durante esse período, foram realizadas 15 reuniões nas quais se discutiram, detalhadamente, mais de 290 cláusulas incluídas nas pautas de reivindicações dos bancários, totalizando mais de 180 horas de intensos debates e deliberações.

**1.** Pagamento da antecipação da PLR 2024 no mês de setembro

**2.** Reposição integral da inflação

**3.** Aumento real nos salários

**4.** Aumento real em todos os benefícios

**5.** Aumento real nas parcelas fixas da PLR

**6.** Antecipação do 13º auxílio-cesta-alimentação de 2024 para outubro

**7.** Aumento de 15% para o menor piso salarial da categoria, aplicado ao pessoal de portaria, contínuos e serventes

**8.** Aumento de 8% para o valor da requalificação profissional

**9.** Inclusão de novas cláusulas sociais, como assédio moral, igualdade salarial entre mulheres e homens, abono de ausência para empregado com deficiência, além de ampliar disposição sobre promoção da diversidade, incluindo LGBTQIA+, com destaque para transgênero

**10.** Manutenção dos benefícios previstos em normas coletivas que se destacam como o conjunto mais completo dentre outras categorias do Brasil

A vigência das Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026 é de dois anos: de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026. Esses documentos trouxeram tanto alterações em cláusulas preexistentes, bem como novas cláusulas, com direitos e benefícios não contemplados nas negociações anteriores.



**Vigência:** 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026.



### Quais são os novos temas abordados?

Um dos principais destaques da CCT Data-Base 2024-2026 foi a inserção de novas cláusulas sociais. Esse avanço é reflexo do fortalecimento das urgentes e essenciais discussões coletivas sobre diversidade.

Confira quais são os novos temas abordados pela **CCT Data-Base**:

- ✓ Diversidade, inclusão e pertencimento: 4ª edição do Censo da Diversidade;
- ✓ Igualdade salarial entre mulheres e homens;
- ✓ Mulheres na tecnologia: bolsas para curso de capacitação;
- ✓ LGBTQIA+ com destaque para pessoas transgênero;
- ✓ Pessoas com deficiência: abono de ausência;
- ✓ Combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho;
- ✓ Inteligência artificial: apoio à requalificação profissional;
- ✓ Mudanças climáticas: Comitê de Crise.

## O que mudou em relação às negociações anteriores?

Em comparação às negociações anteriores, a CCT Data-Base 2024-2026 trouxe alterações em cláusulas preexistentes.

Confira a seguir quais foram as cláusulas alteradas.

- **Estabilidade provisória**

*Cláusula 27, letra c da CCT Data-Base*

Pessoas que tenham ficado afastadas do trabalho por tempo igual ou superior a seis meses contínuos têm direito a 60 dias de estabilidade, depois de terem recebido alta médica da Previdência Social.

A partir de agora, a incapacidade laboral precisa ser atestada por um médico do plano de saúde ofertado pelo banco.

Essa cláusula foi alterada em resposta a uma mudança que aconteceu no INSS, que deixou de realizar perícia médica na emissão do auxílio-doença.

- **Declaração do último dia trabalhado**

*Cláusula 46 da CCT Data-Base*

As pessoas bancárias podem solicitar aos bancos uma declaração do último dia trabalhado (DUT) quando, por seus próprios meios, optarem por requerer o benefício por incapacidade do INSS. Para isso, precisam entregar o atestado médico e solicitar, por escrito, à instituição bancária a emissão da DUT.

Redação alterada em relação às Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, uma vez que o INSS não realiza mais perícias médicas.

- **Comunicações de acidentes de trabalho**

*Cláusula 44 da CCT Data-Base*

As normas coletivas anteriores determinavam que somente os bancos deveriam enviar informações mensalmente sobre as Comunicações de Acidentes de Trabalho (CAT) por eles emitidas aos sindicatos.

A partir de agora, os sindicatos também deverão enviar cópias das CAT emitidas aos bancos.

- **7.<sup>as</sup> e 8.<sup>as</sup> horas trabalhadas**

*Nota explicativa da cláusula 11 da CCT Data-Base*

O Anexo - Nota Explicativa - Gratificação de Função, da CCT Data-Base, firmado com a CONTEC, recebeu o acréscimo do item 20, relacionando 384 decisões de todas as oito Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tomadas entre junho de 2022 e agosto de 2024. Essas decisões validam a compensação/dedução da gratificação de função, em caso de decisão judicial que descaracterize cargo de confiança bancária.

## **/ Impacto econômico**

Quando as Convenções Coletivas de Trabalho são firmadas, elas geram, ao mesmo tempo, impactos econômicos e benefícios que vão além do aspecto monetário para as pessoas bancárias e para a sociedade como um todo.

### **Raio-X do impacto econômico das CCT 2024-2026**

**R\$ 136,5 bi**

é o custo anual do trabalho no Setor Bancário, incluindo os pagamentos realizados na Justiça do Trabalho

**R\$ 88,5 bi**

será o aumento do custo do trabalho no Setor, em 2 anos\*

**R\$ 52 bi**

serão injetados na economia, em 2 anos\*

\*Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026.

## **Reajustes financeiros**

com aumento real

As Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026 garantiram que salários, benefícios e PLR sejam reajustados com reposição integral da inflação e aumento real. Todas as 432.886 pessoas bancárias serão beneficiadas, independentemente da rentabilidade, do tipo de atividade, do segmento, da assimetria concorrencial e dos resultados da unidade em que atuam.

### **As CCT 2024-2026 trazem aumento real para salários e benefícios**

**4,64%**

de reajuste, a partir de 1º/09/2024, contra o INPC\* de 3,71%

**INPC\* + 0,6%**

de reajuste, a partir de 1º/09/2025

\*Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo IBGE.

Todas as pessoas bancárias serão beneficiadas por um programa de participação nos lucros ou resultados – PLR, que deverá pagar um total previsto em **R\$ 12,8 bilhões**, referentes ao exercício de 2024. Cerca de R\$ 6,2 bilhões já foram distribuídos antecipadamente em setembro de 2024. Em 2 anos, estima-se que as pessoas bancárias receberão R\$ 26,3 bilhões de PLR.

### Auxílio-alimentação, refeição e outros benefícios

O reajuste de valores também foi aplicado à PLR e a todos os demais benefícios financeiros, como auxílio-alimentação, auxílio-refeição e auxílio-creche. Vale lembrar que nenhum deles é previsto por lei e todos foram resultantes da negociação coletiva.

Confira como ficam os valores dos principais benefícios financeiros depois do reajuste para o primeiro ano de vigência das Convenções Coletivas de Trabalho:

<b>Benefício</b>	<b>Valores vigentes até 31/08/2024</b>	<b>Novos valores a partir de 1º/09/2024</b>
Auxílio-refeição	R\$ 48,22	R\$ 50,46
Auxílio-alimentação e 13º desse auxílio	R\$ 835,99	R\$ 874,78
Auxílio-creche e auxílio filho PCD	R\$ 630,42	R\$ 659,67
Ajuda de custo de teletrabalho	R\$ 1.084,29	R\$ 1.134,60
Requalificação profissional	R\$ 2.116,52	R\$ 2.285,84

**R\$ 24.692,89**

Ao longo do ano, cada pessoa bancária receberá R\$ 24.693,58 em auxílio-alimentação e refeição.

**R\$ 7.916,04**

Para quem tiver filhos até 71 meses de idade ou filhos com deficiência (sem limite de idade), o benefício anual será de R\$ 7.916,04.

A partir de 1º/09/2025, esses e todos os demais benefícios serão reajustados novamente, de acordo com o INPC + 0,6%.

## **/ Benefícios não monetários**

Além dos reajustes de salários, PLR e benefícios financeiros, as Convenções Coletivas de Trabalho do setor bancário contemplam benefícios que trazem vantagens além dos aspectos monetários. Neste capítulo, vamos abordar os direitos previstos na norma coletiva, relacionados aos seguintes temas:



Combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho



Saúde



Tecnologia



Mudanças climáticas



Segurança jurídica



Autorregulação sindical Nacional do Setor Bancário



## **Combate ao assédio moral, sexual** e outras formas de violência no ambiente de trabalho

Um dos principais desafios contemporâneos das organizações é a redução dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, que podem afetar a saúde mental e o bem-estar de colaboradoras e colaboradores.

Em resposta a essa nova demanda social, a **CCT Data-Base 2024-2026** traz 11 novas cláusulas dedicadas à prevenção e ao combate de assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

Além da declaração de repúdio e do fornecimento de informações educativas sobre tipos de assédio e outras formas de violência no trabalho, bem como maneiras de lidar com essas situações, os bancos disponibilizarão canais de apoio e de denúncia para pessoas bancárias.

### **Canal de Apoio**

focado no acolhimento.

### **Canal de Denúncia**

tem a função de receber as denúncias sobre casos de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho.



O processo de apuração e conclusão da denúncia deve se dar em até 45 dias, resguardando-se a confidencialidade.

Informações sobre casos de assédio e violência serão agrupadas de forma setorial, sem identificação direta das vítimas. Posteriormente, esses dados serão encaminhados à FENABAN, com o objetivo de subsidiar o acompanhamento e a análise dos números durante as negociações coletivas.

Paralelamente, os sindicatos profissionais também poderão disponibilizar canais alternativos para denúncias.



### **SIPAT**

A **CCT Data-Base** sugere que o tema de assédio e violência no trabalho faça parte da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) em 2025 ou 2026. A decisão será tomada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de cada estabelecimento.

## Saúde

O tema da saúde é acompanhado de perto pelos Bancos e por outro foro sindical: a Mesa Nacional sobre Saúde dos Bancários, que acontece durante a vigência das Convenções Coletivas de Trabalho.



### Cláusulas 40 a 46

Medidas direcionadas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho, seja no escritório físico ou no trabalho remoto, também foram mantidas na **CCT Data-Base 2024-2026**. As cláusulas 40 a 46 tratam do tema da saúde no trabalho, incluindo a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e a extensão do benefício de assistência médica e hospitalar para pessoas despedidas sem justa causa, conforme o tempo de casa.

### Cláusulas 29 e 65

Vale destacar que as cláusulas 29 e 65 conferem proteção às pessoas bancárias durante períodos de afastamento por doença. A primeira assegura, por até 24 meses, a complementação salarial em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a remuneração mensalmente percebida em folha. A segunda adianta emergencialmente o salário integral por até 120 dias, quando cessado o benefício previdenciário e a pessoa bancária for considerada inapta ao retorno pelo médico do trabalho do banco, desde que comprove recurso da alta do INSS perante o órgão previdenciário.

## Tecnologia

Discussões sobre tecnologias disruptivas fazem parte das pautas discutidas nas negociações coletivas do setor bancário. A antecipação dos impactos de temas contemporâneos que tendem a afetar as relações de trabalho no curto e médio prazo são características comuns às negociações coletivas ao longo das últimas três décadas.

No contexto da revolução tecnológica, o tema em destaque é a inteligência artificial, que gera impactos significativos na forma como todos nós trabalhamos. Preocupações e cuidados começam a fazer parte do dia a dia das pessoas bancárias e dos demais setores da economia. A legislação trabalhista brasileira ainda não contempla esse assunto.

### Cláusulas 112 a 115

Puxando a fila das discussões coletivas, quatro novas cláusulas (112 a 115) sobre tecnologias e inteligência artificial foram incluídas na CCT Data-Base 2024-2026. O foco central é o apoio às iniciativas de requalificação e promoção de oportunidades em face de tecnologias, com ênfase na igualdade de oportunidades para as mulheres.



#### **Criação de mesa de negociação coletiva sobre novas tecnologias**

Dada a pertinência do tema dos impactos da IA sobre as relações de trabalho, uma mesa de negociação temática permanente sobre esse assunto foi instituída pela CCT Data-Base 2024-2026. **A Negociação Nacional sobre Novas Tecnologias, como IA, e a Atividade Bancária** acontecerá a partir de maio de 2025.

Esse movimento é um desdobramento de um Diálogo Social Tripartite Setorial Global, realizado em Genebra, em 12/06/2024, paralelamente à 112ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. O tema abordado foi: As Tecnologias Disruptivas, como a IA, e o futuro do trabalho dialogado, legislado e julgado. As discussões contaram com a participação de diversos representantes do Ministério do Trabalho e da OIT, dos Três Poderes do governo brasileiro e de entidades sindicais.



## Mudanças climáticas

Ondas de calor e fenômenos climáticos extremos, como ciclones, inundações e secas, têm se multiplicado em diversas partes do mundo. Centros de pesquisa acadêmica, especialistas e instituições não governamentais estão ampliando os alertas sobre mudanças permanentes nos padrões climáticos e a proximidade de um ponto de não retorno.

### Cláusulas 138 a 140

Em resposta a esse cenário, a **CCT Data-Base 2024-2026** incluiu três cláusulas (138 a 140) relacionadas a mudanças climáticas, calamidades e seus impactos sobre as pessoas bancárias.

A principal ação de resposta prevista é a instituição de Comitês de Crise, que contarão com a participação de bancos, FENABAN, confederações, federações e sindicatos profissionais de localidades afetadas. O objetivo é organizar iniciativas de cuidado às pessoas que integram a categoria bancária, atingidas por situações de calamidade pública, em decorrência das mudanças climáticas.



#### Comitê de crise instaurado após enchentes no Rio Grande do Sul

Entre abril e maio de 2024, o Rio Grande do Sul enfrentou uma das maiores enchentes da sua história, o que gerou gravíssimos impactos na economia e na infraestrutura da cidade. Essa situação demandou, inclusive, o deslocamento para abrigos de milhares de pessoas que tiveram suas casas inundadas.

Um Comitê de Crise, nos moldes do que passou a ser previsto na CCT Data-Base 2024-2026, foi instaurado, contando com cerca de 20 representantes. Com reuniões periódicas, discutiram ações voltadas para pessoas bancárias prejudicadas pelas chuvas.

## Segurança bancária

A implementação de modernos e eficientes sistemas de segurança nas agências e postos bancários resultou em drástica redução dos assaltos durante o horário de trabalho de bancários nesses estabelecimentos.

Essas medidas, aliadas à digitalização dos serviços financeiros, levaram à migração dos crimes dos estabelecimentos bancários para o mundo digital. Ou seja, os criminosos passaram a atuar, predominantemente, via internet, e-mails, mensagens e ligações telefônicas.



De 2013 para 2024 houve uma redução de 97,8% nos assaltos ocorridos em agências e postos bancários (de 450 para 10 consumados).

Em 2024, 10 assaltos foram consumados durante o ano, sendo que os bancos estão presentes em 3.630 municípios, contando com 15.860 agências bancárias e 11.113 postos de atendimento.

Cumprir mencionar que, em 09.09.2024, entrou em vigor o novo Estatuto da Segurança Privada e das Instituições Financeiras (Lei 14.967/2024), que atualizou as regras de segurança para as instituições financeiras previstas na Lei 7.102/1983.

A nova legislação teve sua tramitação iniciada em 2012, com o Projeto de Lei 4238/2012. Entretanto, ao longo de mais de uma década de tramitação, com a evolução da tecnologia, os crimes migraram do ambiente das agências para o mundo virtual. Hoje, o cidadão pode ser vítima de um crime financeiro em qualquer lugar que se encontre, mesmo em sua casa.

Mesmo diante da migração da criminalidade para o ambiente digital, a nova Lei traz a obrigação de instalação de diversos dispositivos de segurança não previstos na legislação anterior, para estabelecimentos com atendimento ao público e guarda ou movimentação de numerário ou valores.



### **Novos itens obrigatórios de acordo com o novo Estatuto da Segurança Privada e das Instituições Financeiras:**

#### **Itens comuns às agências e aos postos com guarda e movimentação de numerário:**

- alarme interligado entre o estabelecimento financeiro e outra unidade da instituição, empresa de serviços de segurança, empresa de monitoramento de sistemas eletrônicos de segurança ou órgão policial;
- cofre com dispositivo temporizador;
- sistemas de circuito interno e externo de imagens, com armazenamento em tempo real por, no mínimo, 60 dias, em ambiente protegido.



**Itens específicos para agências com guarda e movimentação de numerário:**

- mínimo de 2 (dois) vigilantes equipados com arma de fogo ou arma de menor potencial ofensivo e coletes balísticos durante os horários de atendimento ao público;
- artefatos, mecanismos ou procedimentos que garantam a privacidade das operações nos guichês dos caixas, nas capitais dos estados e nas cidades com mais de 500.000 habitantes;
- procedimento de segurança para a abertura do estabelecimento financeiro e dos cofres, permitidos a abertura e o fechamento por acionamento remoto.

**Itens específicos para postos de atendimento bancário com guarda e movimentação de numerário:**

- mínimo de 1 (um) vigilante com arma de fogo ou arma de menor potencial ofensivo.

Ressalta-se que, desde 1991, o tema Segurança Bancária é monitorado de forma contínua por meio da Negociação Nacional de Segurança Bancária. Apesar de essas ocorrências terem se tornado pontuais e da nova legislação já estar em vigor, a comissão sindical bipartite continuará podendo avaliar cada caso individualmente.

## Segurança jurídica

A segurança jurídica das negociações coletivas está relacionada à previsibilidade e estabilidade das relações trabalhistas, com respeito às regras acordadas entre bancos e sindicatos em mesa de negociação. Na prática, isso significa que a norma coletiva, que respeita a Constituição Federal, deve ser cumprida, inclusive na interpretação esperada pelas partes e por todos os interessados, evitando arbitrariedades ou mudanças unilaterais.

Por isso, desde 2018, as partes vêm buscando, em todas as datas-base, aprimorar a redação das cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho, afastando qualquer interpretação distinta da pretendida por aquelas que as negociaram.

Além disso, em caso de conflitos, a existência de procedimentos claros para resolvê-los aumenta a estabilidade do que foi negociado coletivamente. O compromisso de buscar uma negociação prévia, antes de ingressar com ações coletivas, como estabelece a cláusula “priorização da negociação coletiva”, inserida nas Convenções Coletivas de Trabalho, privilegia o diálogo no modelo nacional e unificado, fortalecendo o negociado entre as partes.

Esse reforço do compromisso com a segurança jurídica das normas coletivas aconteceu em resposta a uma disparidade entre o número de pessoas bancárias e o volume de pagamentos que estava acontecendo na Justiça do Trabalho.

Em 2023, o setor gerou 0,95% dos empregos formais celetistas no Brasil, mas respondeu por 30% dos pagamentos judiciais. A maioria deles decorrente da interpretação de temas que não constavam na legislação, mas que já haviam sido negociados de forma coletiva.

**2023****0,95%**

o setor gerou dos empregos formais celetistas no Brasil

**30%**

respondeu por pagamentos judiciais

### Gratificação de função

Enquanto a CLT (art. 224, § 2º) prevê que pessoas bancárias que exerçam funções de confiança bancária recebam um terço do salário a mais por cumprirem a carga horária de 40 horas semanais (8h diárias, em vez da jornada especial de 6h diárias), a CCT Data-Base garante uma gratificação de 55% (exceto no RS, cujo índice é de 50%).

Na prática, isso significa que a norma coletiva é mais vantajosa financeiramente para as pessoas bancárias. Em razão da diferença entre os 33% obrigatórios por lei e os 55% efetivamente pagos pelos bancos, elas receberam cerca de **R\$ 9,6 bilhões a mais**, por ano, graças a essa CCT.

	<b>CLT</b>	<b>CCT</b>
Funções de confiança bancária	1/3 do salário a mais	Gratificação de 55%



**Gratificação de função diferenciada no RS**

No Rio Grande do Sul, a gratificação de função prevista na CCT é de 50%, pois a **CCT Aditiva Regional** manteve o pagamento de uma gratificação semestral, que não é paga nos demais Estados.

Mesmo diante das vantagens asseguradas pela **CCT Data-Base** em relação à lei, durante décadas o desenquadramento judicial resulta no deferimento das 7.<sup>as</sup> e 8.<sup>as</sup> horas do período imprescrito.

Nesse cenário, as partes negociaram, em 2018, um ajuste na redação da cláusula, com o objetivo de tornar mais clara a intenção original das partes sobre o tema da gratificação.

Na prática, o ajuste não implicou qualquer redução de direitos para as pessoas bancárias, que continuam recebendo a gratificação de 55%, quando ocupam função de confiança e passam a cumprir uma jornada diária de 8h (em vez de 6h).

## **Autorregulação sindical**

A **CCT de Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário 2024-2026** trata, especificamente, da autorregulação sindical do setor bancário, que consiste na capacidade de autocomposição entre as partes de fixar e aplicar normas mais adequadas às especificidades da atuação sindical.

### **Negociação prévia (Segurança Jurídica)**

As partes estabeleceram que a judicialização deveria ser precedida de negociação coletiva, como forma de estímulo à prevenção de conflitos. Ainda, a negociação prévia permite que sejam avaliadas situações de pessoas bancárias que realizam as mesmas atividades em diferentes localidades do país, buscando assegurar a equidade.

A CCT de Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário 2024-2026 incluiu o **segundo parágrafo na cláusula 13**, que trata da priorização da negociação coletiva antes do ingresso de protestos judiciais, para evitar tratamento distinto entre os bancários que realizam a mesma atividade em qualquer região do território nacional.

O novo parágrafo institui, como requisito dessa negociação prévia, que ela seja feita em âmbito nacional, com a mesma composição das negociações da CCT Data-Base. Prevê ainda o prazo de 15 dias corridos para a FENABAN instaurar a negociação e 60 dias para a conclusão da negociação nacional.

## **/ Diversidade**

As negociações coletivas do setor bancário foram as primeiras a incluir pautas de diversidade, inclusão e pertencimento. Criada na CCT Data-Base 2001/2002, a Comissão de Igualdade de Oportunidades foi mantida em todas as convenções seguintes, até mudar de nome para Comissão Bipartite de Diversidade.

Na CCT de Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário 2024-2026, novamente o nome dessa Comissão foi trocado para **Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento**. Sua atuação continua de forma semelhante às demais mesas de negociação temática realizadas anualmente, em paralelo às convenções coletivas bienais.

Um dos principais destaques dessa nova edição da **CCT Data-Base** foi a adição de cláusulas sociais, como:

1. novas medidas de combate ao assédio moral
2. promoção da igualdade salarial
3. abono de ausência para pessoas com deficiência
4. fomento da diversidade, incluindo LGBTQIA+, com ênfase em pessoas trans

A abordagem desses temas reforça o pioneirismo da negociação coletiva bancária.

A **CCT Data-Base 2024-2026** trouxe uma seção temática com cinco cláusulas novas, dedicadas exclusivamente à promoção da diversidade, da inclusão e do pertencimento nas instituições bancárias.

### Censo

Foram realizadas três edições do Censo da Diversidade do Setor Bancário, nos anos de 2008, 2014 e 2019. Uma nova edição do Censo está prevista para ocorrer na vigência da CCT Data-Base 2024-2026. As edições de 2019 e 2026 foram acordadas em Convenções Coletivas de Trabalho.

Esse mapeamento de informações contribui para um diagnóstico sobre a temática da diversidade no setor bancário.

### Canais de apoio e denúncia

As Convenções Coletivas de Trabalho anteriores estabeleciam que a adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se daria de forma voluntária pelos bancos.

A CCT Data-Base 2024-2026 transformou essa adesão voluntária em uma obrigação setorial. Todos os bancos devem disponibilizar:

#### Canal de Apoio

para acolhimento das vítimas

#### Canal de Denúncia

para receber os relatos



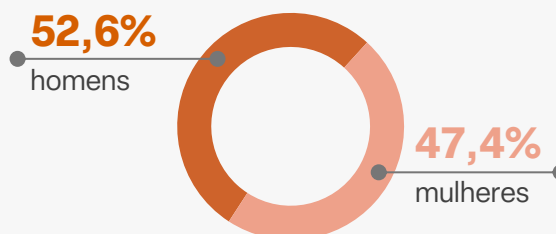
tomar providências em até 45 dias, preservando a confidencialidade das pessoas que os acionaram.

Vale reforçar que todas essas informações sobre casos de assédio e violência serão agrupadas pela FENABAN de forma setorial, sem identificação direta das vítimas, para acompanhamento nas mesas de negociação coletiva.



## Mulheres

A inclusão de mulheres nas organizações bancárias é uma temática que vem sendo discutida há pelo menos 20 anos. No setor bancário, a proporção entre mulheres e homens nos quadros funcionais é equilibrada: mulheres (47,4%) e homens (52,6%)<sup>8</sup>.



### ● Igualdade salarial

*Cláusulas 130 a 132 da CCT Data-Base*

A CCT Data-Base 2024-2026 trouxe uma nova seção temática dedicada à promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Todos os bancos declaram repúdio a qualquer forma de discriminação salarial e de critérios remuneratórios. Também manifestam apoio à mitigação da desigualdade salarial entre mulheres e homens, bem como à prevenção de qualquer forma de discriminação salarial em razão de sexo, raça, etnia, origem, idade, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência.

Além disso, da mesma forma como a maioria dos bancos já procede, os demais irão aderir ao Programa Empresa Cidadã (por lei, a adesão é voluntária).



#### O que é o Programa Empresa Cidadã?

Iniciativa do governo brasileiro, que oferece benefícios fiscais para as empresas que promovem ações de responsabilidade social e cidadania corporativa, como a ampliação da licença-maternidade (de 120 para 180 dias), e da licença-paternidade (de 5 para 20 dias).



<sup>8</sup>RAIS 2023 - Relação Anual de Informações Sociais – PDET/MTE.

- **Mulheres na tecnologia**

*Cláusulas 98 a 103 da CCT Data-Base*

Uma seção temática, com cláusulas que buscam contribuir para o ingresso de mulheres da sociedade em geral nas áreas de tecnologia, foi adicionada à CCT Data-Base 2024-2026. Além disso, a nova cláusula 112 enfatiza a importância da requalificação e da igualdade de oportunidades para mulheres na tecnologia.

**Cursos de capacitação de mulheres na tecnologia**

A boa notícia é que já existem desdobramentos práticos da nova norma coletiva. Por força da CCT Data-Base, foram estabelecidas parcerias com a Progra{m}aria e a Laboratório, para a concessão de bolsas para cursos de capacitação de mulheres na tecnologia. Serão criadas, respectivamente, 3.000 bolsas para aprendizagem de programação e 100 bolsas para um programa intensivo na área

## LGBTQIA+ com destaque para as pessoas transgênero

A CCT Data-Base 2024-2026 incorporou disposições voltadas à comunidade LGBTQIA+, com ênfase especial nas pessoas transgênero, por meio da inclusão de uma seção temática. Atualmente, o setor bancário conta com cerca de 500 pessoas bancárias trans<sup>9</sup>.

**500**  
pessoas  
bancárias trans



Todos os bancos declaram repúdio a qualquer forma de discriminação contra pessoas LGBTQIA+, com ações de inclusão a empregadas e empregados trans, reafirmando o compromisso com a igualdade e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e livre de preconceitos.

Além disso, os bancos disponibilizarão informações sobre reconhecimento e respeito ao grupo diverso de pessoas com orientações sexuais e identidades de gênero distintas (LGBTQIA+), oferecendo canal de apoio para questões relacionadas ao tema.

- **Uso do nome social**

*Cláusula 108 da CCT Data-Base*

Essa nova cláusula da CCT Data-Base 2024-2026 garante às pessoas transgênero o direito de uso do prenome autoidentificado, mesmo quando diferente daquele que constar no registro civil. Na prática, isso significa que o nome social poderá ser usado em crachás, e-mails, plataforma de reunião e mensagens instantâneas, se esse for o desejo da pessoa.

- **Extensão de vantagens para relações homoafetivas**

*Cláusula 47 da CCT Data-Base*

Convenções coletivas anteriores já contemplavam a extensão das vantagens de cônjuges de pessoas bancárias às relações homoafetivas. O reconhecimento da relação homoafetiva estável segue os mesmos requisitos observados pela Previdência Social.



<sup>9</sup>Levantamento FEBRABAN junto aos Bancos que integram o Grupo Consultivo de Diversidade – mai. 2024.

**PCDs**

Os direitos para pessoas com deficiência, previstos nas convenções coletivas anteriores, foram mantidos na CCT Data-Base 2024-2026. A cláusula 18, por exemplo, garante que pessoas bancárias com filhas ou filhos com deficiência, que exijam cuidados permanentes, tenham direito a receber um auxílio financeiro mensal equivalente ao auxílio-creche/babá.

Enquanto o auxílio-creche é oferecido para crianças de até 71 meses, o auxílio a filhos com deficiência é concedido, durante a vigência do contrato de trabalho, de forma vitalícia, sem limite de idade.

Com o reajuste fixado pela CCT Data-Base 2024-2026, esse benefício passou a representar R\$ 7.916,04 por ano (R\$ 659,67 por mês). Esses valores serão corrigidos, em 1º.09.2025, pelo INPC, com o aumento real de 0,6%.

<b>Auxílio-creche</b>	<b>auxílio a filhos com deficiência</b>
Para crianças de até 71 meses	Durante a vigência do contrato de trabalho

  
**0,6%**  
de aumento em  
1º.09.2025

- **Abono de ausência**

*Cláusula 116 da CCT Data-Base*

A novidade trazida pela CCT Data-Base 2024-2026 é o direito de pessoas bancárias com deficiência, ou com mobilidade reduzida, se ausentarem do trabalho quando necessitarem de serviços de aquisição, conserto ou reparo de ajudas técnicas (produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade).

## **/ Próximos passos**

Uma vez concluídas as negociações coletivas que resultaram nas Convenções Coletivas de Trabalho 2024-2026, a próxima negociação de data-base ocorrerá em 2026. Mas isso não significa que as normas coletivas só voltarão a ser discutidas daqui a dois anos.

A agenda de negociações coletivas segue firme em 2025 e 2026, com uma programação mensal temática.

### **2025**

#### **Janeiro**

#### **Fevereiro**

#### **Março**

Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e outras Formas de Violência no Trabalho Bancário

Negociação Nacional sobre Igualdade da Mulher Bancária

#### **Abril**

#### **Maiο**

#### **Junho**

Negociação Nacional sobre Saúde dos Bancários

Negociação Nacional sobre Novas Tecnologias, como IA, e a Atividade Bancária

Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento

#### **Julho**

#### **Agosto**

#### **Setembro**

Negociação Nacional de Segurança Bancária

Negociação Nacional de Autorregulação Sindical do Setor Bancário

#### **Outubro**

#### **Novembro**

#### **Dezembro**

Negociação Nacional da Evolução da Atividade Econômico-Financeira

Negociação Nacional sobre Assédio Moral, Sexual e outras Formas de Violência no Trabalho Bancário

**2026**

**Janeiro**

**Fevereiro**

**Março**

Negociação Nacional sobre  
Saúde dos Bancários

Negociação Nacional sobre  
Igualdade da Mulher Bancária

**Abril**

**Maio**

**Junho**

Negociação Nacional sobre  
Novas Tecnologias, como IA,  
e a Atividade Bancária

Negociação Nacional Bancária  
sobre Diversidade, Inclusão e  
Pertencimento