CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO

CONTEC

FEDERAÇÕES E SINDICATOS DOS BANCÁRIOS — BASE NACIONAL

PAUTA CONSOLIDADA DE REIVINDICAÇÕES DOS BANCÁRIOS

CAMPANHA NACIONAL 2026/2028

Data-base: 1º de setembro de 2026

Vigência (CCT): 1º.09.2026 a 31.08.2028

Vigência (CCT-PLR): 1º.01.2026 a 31.12.2027

Aprovada no 52 Encontro Nacional de Dirigentes Sindicais

Junho de 2026

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 10

PARTE II — PAUTA CONSOLIDADA 11

EIXO 1 — EMPREGO E GARANTIAS DE TRABALHO 11

Cláusula 1ª — Garantia de Emprego e Vedação à Dispensa Imotivada 11

Cláusula 2ª — Vedação à Terceirização no Ramo Financeiro 12

Cláusula 3ª — Estabilidades Provisórias de Emprego 13

Cláusula 4ª — Salário Substituto 14

Cláusula 5ª — Manutenção da Gratificação / Comissão 15

Cláusula 6ª — Reconhecimento como Bancário do Trabalhador e Empresas Conexas 15

Cláusula 7ª — Comissão sobre Mudanças Tecnológicas, IA e Transformação Digital 15

EIXO 2 — REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL 16

Cláusula 8ª — Reajuste Salarial 16

Cláusula 9 — Salários de Ingresso (Piso da Categoria) 17

Cláusula 10 — Adiantamento de 13º Salário 17

Cláusula 11 — Igualdade Salarial e Combate à Desigualdade Remuneratória 18

Cláusula 12 — Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva 18

EIXO 3 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR) 19

Cláusula 13 — Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) — Exercício 2026 19

Cláusula 14 — Antecipação da PLR — Exercício 2026 20

Cláusula 15 — PLR Exercício 2027 e Antecipação 2027 20

Cláusula 16 — Contribuição Negocial sobre a PLR 21

EIXO 4 — GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E VERBAS ESPECIAIS 22

Cláusula 17 — Adicional por Tempo de Serviço (ATS) 22
Cláusula 18 — Adicional de Horas Extraordinárias 22
Cláusula 19 — Adicional Noturno 23
Cláusula 20 — Adicional de Insalubridade e Periculosidade 23
Cláusula 21 — Gratificação de Função 23
Cláusula 22 — Gratificação de Caixa e Tesoureiro 23
Cláusula 23 — Gratificação de Quebra de Caixa e Risco Operacional Digital 24
Cláusula 24 — Gratificação de Compensador de Cheques 25
Cláusula 25 — Gratificação Semestral 25
Cláusula 26 — Adicional de Qualificação Profissional (AQP) 25
Cláusula 27 — Adicional de Fronteira 26
Cláusula 28 — Auxílio Transferência 26
Cláusula 29 — Auxílio Permanência 27
EIXO 5 — JORNADA DE TRABALHO 27
Cláusula 30 — Jornada de Trabalho — Redução Sem Redução Salarial 27
Cláusula 31 — Direito à Desconexão Digital 28
Cláusula 32 — Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias 29
Cláusula 33 — Folga Assiduidade 29
Cláusula 34 — Abono de Falta do Estudante 30
Cláusula 35 — Ausências Legais Remuneradas 30
Cláusula 36 — Abono de Falta por Motivo de Doença de Filho 31
Cláusula 37 — Licença para Acompanhamento de Pessoas da Família por Motivo de Doença 32
Cláusula 38 — Redução de Jornada para Acompanhamento Médico/Educacional 32
Cláusula 39 — Ampliação da Licença-Maternidade — Programa Empresa Cidadã 32

Cláusula 40 — Ampliação da Licença-Paternidade — Programa Empresa Cidadã 33
Cláusula 41 — Opção pelo FGTS com Efeito Retroativo.....33
Cláusula 42 — Abono Assiduidade Universal.....33
EIXO 6 — TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO.....33
Cláusula 43 — Definição, Formalização e Voluntariedade do Teletrabalho.....33
Cláusula 44 — Direitos do Trabalhador em Teletrabalho.....34
Cláusula 45 — Ajuda de Custo de Teletrabalho 35
Cláusula 46 — Equipamentos e Manutenção em Teletrabalho 36
Cláusula 47 — Precauções para Promoção da Saúde no Teletrabalho 36
Cláusula 48 — Alteração entre Regimes de Trabalho 36
Cláusula 49 — Custos Não Compensáveis em Teletrabalho.....37
EIXO 7 — SAÚDE DO TRABALHADOR.....37
Cláusula 50 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio — CIPAA 37
Cláusula 51 — Exames Médicos Específicos 37
Cláusula 52 — Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Acidentário 37
Cláusula 53 — Proteção contra o Limbo Previdenciário 38
Cláusula 54 - Programa de Retorno ao Trabalho (RTW) 39
Cláusula 55 — Acidentes de Trabalho — Conceito Ampliado 40
Cláusula 56 — Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 Dias.....42
Cláusula 57 — Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT) — Prazo e Multa.42
Cláusula 58 — Acompanhamento Sindical Obrigatório nos Casos Previdenciários 43
Cláusula 59 — Protocolo Obrigatório de Doença Ocupacional.....43
Cláusula 60 — Educação Previdenciária Permanente.....44

Cláusula 61 — Da Política Global de AIDS, Neoplasia Maligna e Demais Doenças Graves....44
Cláusula 62 — Programa de Custeio de Medicamentos....45
Cláusula 63 — Outras Políticas de Saúde e Meio Ambiente do Trabalho....45
EIXO 8 — SAÚDE MENTAL E NR-1....46
Cláusula 64 — NR-1 — Gestão e Prevenção da Saúde Mental e Doenças Ocupacionais....46
Cláusula 65 — Indicadores Nacionais de Saúde dos Bancários....47
Cláusula 66 — Cultura Preventiva e Promoção do Bem-Estar....47
Cláusula 67 — Combate ao Adoecimento Mental e Reconhecimento como Acidente de Trabalho....48
Cláusula 68 — Combate às Metas Abusivas....48
Cláusula 69 — Monitoramento de Resultados....49
EIXO 9 — CONDIÇÕES DE TRABALHO....49
Cláusula 70 — Digitadores — Intervalo para Descanso....49
Cláusula 71 — Uniforme....49
Cláusula 72 — Controle das Filas das Agências....50
Cláusula 73 — Funcionamento das Agências....50
Cláusula 74 — Multa por Irregularidade na Compensação....50
Cláusula 75 — Manutenção e Aviso de Promoção....51
Cláusula 76 — Isenção de Tarifas e Cobrança de Juros Menores....51
EIXO 10 — SEGURANÇA BANCÁRIA....51
Cláusula 78 — Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto 51
Cláusula 79 — Segurança Bancária — Sistemas e Procedimentos....52
Cláusula 80 — Transporte de Numerário....52
Cláusula 81 — Estabilidade ao Empregado Vítima de Assalto, Sequestro ou Extorsão....53

Cláusula 82 — Emissão Obrigatória de Boletim de Ocorrência Policial.....53
Cláusula 83 — Sistemas de Segurança para Estabelecimentos Financeiros (Grupo de Trabalho Bipartite).....53
EIXO 11 — PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR 54
Cláusula 84 — Planos de Previdência Complementar — Instituição Universal e Paritária.....54
Cláusula 85 — Representação Profissional no Conselho de Administração 55
EIXO 12 — ASSISTÊNCIA MÉDICA E BENEFÍCIOS 56
Cláusula 86 — Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica e Medicamentosa 56
Cláusula 87 — Tratamento de Doença e Acidente Relacionado ao Trabalho ...59
Cláusula 88 — Seguro de Vida em Grupo 59
Cláusula 89 — Auxílio Refeição.....59
Cláusula 90 — Auxílio Cesta Alimentação.....60
Cláusula 91 — Décima Terceira Cesta Alimentação 61
Cláusula 92 — 13ª Cesta Refeição com Extensão Vitalícia aos Aposentados ..61
Cláusula 93 — Auxílio Creche / Auxílio Babá 61
Cláusula 94 — 13º Auxílio Creche / Babá.....62
Cláusula 95 — Auxílio Filhos com Deficiência / Autismo 62
Cláusula 96 — Auxílio Filhos em Período Escolar 62
Cláusula 97 — Auxílio Funeral.....63
Cláusula 98 — Vale-Transporte 63
Cláusula 99 — Auxílio Combustível 64
Cláusula 100 — Vale-Cultura.....64
EIXO 13 — IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....64
Cláusula 101 — Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens 64
Cláusula 102 — Adesão ao Programa Empresa Cidadã 65

Cláusula 103 — Mulheres na Tecnologia.....65
EIXO 14 — DIVERSIDADE, INCLUSÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.....66
Cláusula 104 — Extensão de Vantagens — Relação Homoafetiva.....66
Cláusula 105 — Diversidade nos Processos Seletivos.....66
EIXO 15 — MULHERES BANCÁRIAS E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.....66
Cláusula 106 — Do Repúdio à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher 66
Cláusula 107 — Comunicado Interno e Informação sobre Prevenção à Violência 66
Cláusula 108 — Canal de Apoio à Bancária Vítima de Violência.....67
Cláusula 109 — Medidas de Apoio à Empregada Vítima 67
Cláusula 110 — Estabilidade Provisória da Bancária Vítima de Violência.....67
Cláusula 111 — Outras Medidas e Iniciativas de Prevenção.....67
Cláusula 112 — Da Participação do Sindicato Profissional e do Acompanhamento 68
EIXO 16 — PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....68
Cláusula 113 — Empregado com Deficiência — Abono de Ausência 68
Cláusula 114 — Abono de Faltas e Garantias para Trabalhadores com Deficiência 69
Cláusula 115 — Redução de Jornada para Empregados com Filhos com Deficiência.....69
EIXO 17 — COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....69
Cláusula 116 — Do Repúdio ao Assédio Moral e Sexual 69
Cláusula 117 — Conceito e Apuração do Assédio Moral.....69
Cláusula 118 — Comunicado Interno e Canal de Denúncia 70
Cláusula 119 — Medidas de Apoio à Vítima de Assédio 70

Cláusula 120 — Participação do Sindicato Profissional e Acompanhamento (Assédios) 71
Cláusula 121 — Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho (Adesão) 71
Cláusula 122 — Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho 71
EIXO 18 — FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E CERTIFICAÇÕES 72
Cláusula 123 — Requalificação Profissional e Capacitação Permanente 72
Cláusula 124 — Tecnologia, Inteligência Artificial e Requalificação 73
Cláusula 125 — Solicitação do Empregado quanto à Localidade de Trabalho 73
EIXO 20 — DIREITOS SINDICAIS 74
Cláusula 126 — Reconhecimento das Partes 74
Cláusula 127 — Mandato da Diretoria da Entidade Sindical 74
Cláusula 128 — Estabilidade do Dirigente Sindical 74
Cláusula 129 — Frequência Livre de Dirigente Sindical 76
Cláusula 130 — Frequência Livre de 5 (Cinco) Dias do Dirigente Sindical 76
Cláusula 131 — Gratificação de Função do Dirigente Sindical com Frequência Livre — 10 Anos de Vínculo 76
Cláusula 132 — Contribuição Sindical / Negocial 77
Cláusula 133 — Contribuição Associativa 77
Cláusula 134 — Aviso Sindical 78
EIXO 21 — RELAÇÕES SINDICAIS 78
Cláusula 135 — Direito de Acesso à Informação 78
Cláusula 136 — Comitê de Crise — Calamidade Pública e Pandemia 79
Cláusula 137 — Comissão Bipartite de Diversidade 79
EIXO 25 — SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL 80
Cláusula 138 — Cultura, Bem-Estar e Valorização Humana 80

Cláusula 139 — Transição Justa no Sistema Financeiro 80
EIXO 26 — CLÁUSULAS JURÍDICAS E INSTITUCIONAIS 80
Cláusula 140 — Aviso Prévio Proporcional 80
Cláusula 141 — Férias Proporcionais 81
Cláusula 142 — Carta de Dispensa 81
Cláusula 143 — Homologação de Rescisão Contratual no Sindicato 82
Cláusula 144 — Ultratividade da Convenção Coletiva 82
Cláusula 145 — Segurança Jurídica e Apoio às Negociações 83
Cláusula 146 — Abrangência Territorial 83
Cláusula 147 — Abrangência e Extensão Setorial 83
Cláusula 148 — Vigência 84
Cláusula 149 — Revisão do Acordo 84
EIXO 27 — NOVAS TECNOLOGIAS, IA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL 85
Cláusula 150 — Proteção do Emprego diante da Automação e da IA 85
Cláusula 151 — Reparação por Riscos Digitais e Responsabilidade Civil Cibernética 85
Cláusula 152 — Transparência sobre Uso de IA 85
EIXO 28 — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 86
Cláusula 153 — Cláusulas Mais Favoráveis e Práticas Vigentes 86
Cláusula 154 — Adesão da Empregada Vítima de Violência Doméstica 86
Cláusula 155— Disposições Transitórias 86
Cláusula 156 — Fundamentação Jurídica Geral 86

Versão: Consolidação Final

Data-base: 1º de setembro de 2026

Vigência proposta: 1º.09.2026 a 31.08.2028

APRESENTAÇÃO

O presente documento consolida, harmoniza e sistematiza, em texto único e tecnicamente padronizado, o conjunto de reivindicações da categoria bancária para a Campanha Nacional 2026/2028, formuladas pelas entidades sindicais signatárias, federações, sindicatos estaduais e regionais, bem como pelas mesas temáticas técnicas (Previdência, NR-1 Segurança e NR-1 Saúde Mental).

A consolidação observou as Pautas recebidas dos Encontros Regionais aprovadas no 52 Encontro Nacional de Dirigentes Sindicais.

PARTE II — PAUTA CONSOLIDADA

EIXO 1 — EMPREGO E GARANTIAS DE TRABALHO

Cláusula 1ª — Garantia de Emprego e Vedação à Dispensa Imotivada

Os bancos abrangidos por esta Convenção garantirão o emprego dos trabalhadores durante toda a sua vigência, sendo vedada a demissão em massa, bem como a rotatividade.

§ 1º Independentemente do número de empregados a serem dispensados, as dispensas com motivação de ordem econômico-financeira, tecnológica, estrutural (tais como fusões, incorporações ou análogas) somente poderão verificar-se após a comprovação dos motivos perante o respectivo Sindicato profissional convenente, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, devendo ser exibidos todos os documentos necessários, ficando suspensas as dispensas enquanto durarem as negociações e garantindo-se 1 (um) ano de carência para o desligamento.

§ 2º Quando a intenção de dispensa estiver baseada em motivo relacionado à capacidade ou comportamento do empregado, bem como à falta grave, a dispensa somente se efetivará após a conclusão de processo administrativo-disciplinar conduzido de forma democrática e transparente, com amplo direito de defesa, fornecimento de cópias e acompanhamento pelo Sindicato, mantendo-se os proventos integrais até a conclusão do processo. Da decisão poderá o empregado pedir reconsideração, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, e recorrer à Comissão Paritária estadual da empresa e, em última instância, à Comissão Paritária Nacional formada pela FENABAN e Sindicatos.

§ 3º Os representantes dos empregados nos locais de trabalho serão eleitos na proporção de 1 (um) representante para cada 50 (cinquenta) empregados, garantindo-se mínimo de 2 (dois) e máximo de 5 (cinco), com estabilidade a partir do registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

§ 4º Será garantida estabilidade de 5 (cinco) anos aos empregados que sejam afetados por reestruturação de empresa decorrente de fusão ou incorporação.

§ 5º Em caso de encerramento de atividades da agência ou posto de atendimento, aos empregados nela lotados que forem desligados será paga, a título

de compensação financeira, indenização correspondente a 20 (vinte) salários-base integrais, creditados no ato da comunicação do desligamento, sem deduções nas verbas rescisórias devidas. Havendo transferência pelo encerramento da atividade, o empregado transferido fará jus à compensação financeira no valor de 10 (dez) salários-base integrais, acrescida de 1 (um) salário-base a título de ajuda para mudança.

§ 6º A empresa suportará as despesas com recolocação profissional dos ex-empregados dispensados sem justa causa ou que pediram demissão, pelo prazo mínimo de 180 (cento e oitenta) dias, no piso de R$ 200,00 (duzentos reais) mensais, sem prejuízo das demais garantias.

Cláusula 2ª — Vedação à Terceirização no Ramo Financeiro

As empresas suspenderão a implantação de quaisquer projetos de terceirização, a partir da data de entrega da presente pauta de reivindicações.

§ 1º Fica vedada toda e qualquer forma de terceirização do ramo financeiro, sem exceção.

§ 2º As empresas se comprometem, no prazo não superior a 180 (cento e oitenta) dias, por meio de comissão bipartite, a reverter as áreas terceirizadas, garantindo a manutenção das áreas e o enquadramento dos trabalhadores na categoria bancária, ressalvadas as empresas públicas.

§ 3º Fica mantida a Comissão Paritária para deliberar sobre a terceirização, com representantes indicados pela CONTEC e pela FENABAN.

§ 4º — Vedação à Pejotização: é vedada a contratação de prestadores de serviços na qualidade de pessoa jurídica para o exercício de atividades de natureza bancária, especialmente quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). A contratação de ex-empregados como pessoa jurídica para exercício das mesmas funções anteriormente desempenhadas fica vedada pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses contados do desligamento, sujeitando o banco ao pagamento de multa equivalente a 12 (doze) meses de remuneração ao trabalhador prejudicado, sem

prejuízo do reconhecimento do vínculo empregatício e das verbas rescisórias correspondentes.

Cláusula 3ª — Estabilidades Provisórias de Emprego

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo motivo de justa causa para demissão:

a) Gestante: desde a gravidez até 1 (um) ano após o término da licença-maternidade;

b) Aborto comprovado: 60 (sessenta) dias;

c) Pai (nascimento de filho): 60 (sessenta) dias após o nascimento, desde que a certidão respectiva seja entregue ao banco no prazo máximo de 15 (quinze) dias;

d) Alistado: do alistamento militar até 30 (trinta) dias após desincorporação ou dispensa;

e) Doença não acidentária: 60 (sessenta) dias após alta médica do INSS, quando o afastamento for igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;

f) Acidente do trabalho: 18 (dezoito) meses após cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91);

g) Vítima de assalto, sequestro ou extorsão (consumado ou não, na agência, posto de atendimento, departamento, domicílio ou trajeto): 60 (sessenta) meses, e por tempo indeterminado se houver sequelas, conforme Cláusula específica de estabilidade do Eixo 10;

h) Pais de filhos com deficiência, Autismo/TEA/TDAH: 36 (trinta e seis) meses, a contar da entrega do atestado ao empregador;

i) Bancária vítima de violência doméstica e familiar: estabilidade provisória enquanto perdurarem os efeitos da medida judicial protetiva, conforme cláusula específica do Eixo 15;

j) Pré-aposentadoria:

j.1) 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito ao benefício de aposentadoria, para empregados com no mínimo 5 (cinco) anos de vínculo;

j.2) 24 (vinte e quatro) meses para empregados com no mínimo 28 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto;

j.3) 24 (vinte e quatro) meses para a mulher com no mínimo 23 (vinte e três) anos de vínculo ininterrupto.

§ 1º A garantia de pré-aposentadoria somente será adquirida após o recebimento, pelo banco, de comunicação escrita do empregado, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, acompanhada dos documentos comprobatórios.

k) *Calamidade Pública e Emergência: os bancários lotados em municípios que tiverem decretado estado de emergência ou calamidade pública, reconhecido por autoridade municipal, estadual ou federal, terão estabilidade enquanto perdurar o decreto, acrescida de 30 (trinta) dias após sua cessação*.

Cláusula 4ª — Salário Substituto

Ao empregado chamado a substituir outro, em caráter não eventual, independentemente do motivo do afastamento do substituído (férias, licenças de qualquer natureza, treinamentos, suspensão ou interrupção contratual), será garantido salário igual ao do substituído, inclusive gratificações de função e demais vantagens fixas, enquanto perdurar a substituição.

§ 1º A substituição dará direito ao recebimento da diferença salarial de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados na função superior, garantindo-se o pagamento integral do valor diário correspondente ao cargo do substituído **desde o primeiro dia de exercício da função**, sem prejuízo do recebimento da função anterior.

§ 2º Não se considerarão, para tanto, vantagens de caráter estritamente pessoal do substituído.

Cláusula 5ª — Manutenção da Gratificação / Comissão

Não poderá o banco reduzir ou retirar o valor da gratificação ou comissão em quaisquer hipóteses.

Parágrafo Único Será garantida a realocação do trabalhador em até 90 (noventa) dias, com acompanhamento do Sindicato profissional e do RH, na hipótese de extinção de agências, áreas, departamentos e reestruturações.

Cláusula 6ª — Reconhecimento como Bancário do Trabalhador e Empresas Conexas

Os termos desta Convenção aplicam-se a todos os trabalhadores empregados diretamente pelos bancos; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestem serviços permanentes às instituições financeiras nas áreas consideradas atividade bancária (processamento de dados, preparação de documentos, compensação, digitação, home banking, teleatendimento, tesouraria, apoio a autoatendimento e correspondentes bancários, lotéricas); aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros (cartão de crédito, leasing, gestão de ativos, ainda que oferecidos virtualmente); e aos trabalhadores das empresas da área de crédito (financeiras, promotoras de venda, factoring, agências de fomento, cooperativas, crédito hipotecário e sociedades de crédito ao microempreendedor), independentemente do nível de escolaridade ou faixa salarial.

Cláusula 7ª — Comissão sobre Mudanças Tecnológicas, IA e Transformação Digital

Será mantida a Comissão Bipartite (CONTEC e FENABAN) para debater, acompanhar e apresentar propostas em razão dos projetos de mudanças tecnológicas e organizacionais, reestruturações administrativas, introduções de novos equipamentos, inteligência artificial, automação, *open finance*, *cloud banking* e outras situações similares.

§ 1º A comissão contará com a participação de representantes das CIPAs e do SESMT, podendo convidar profissionais especializados.

§ 2º Os bancos informarão previamente, com antecedência mínima de 1 (um) ano, a existência de projetos que pretendem implantar em razão das mudanças

tecnológicas, garantindo-se a realização de tratativas para resguardar o emprego, a segurança, a saúde, o meio ambiente e a integridade físico-psíquica dos empregados e dos consumidores.

§ 3º O banco que implementar projeto de mudança tecnológica sem observar o aviso prévio mínimo de 1 (um) ano previsto no § 2º estará sujeito: (a) à suspensão imediata da implementação até regularização perante a Comissão Bipartite e o Sindicato profissional; e (b) ao pagamento de multa de 1 (um) salário-base por empregado afetado, por mês de descumprimento, em favor do fundo organizado pela entidade sindical, sem prejuízo da multa geral prevista na Cláusula 12 deste instrumento.

§ 4º Fica vedada a dispensa de empregados em razão da automação e da implementação de IA, nos termos da cláusula 150 deste instrumento

§ 5º Aos empregados expostos a riscos digitais (incluindo *open finance*, ataques cibernéticos, fraudes e golpes de engenharia social) fica assegurada a isenção de responsabilização individual por falhas sistêmicas e a reparação por danos materiais e morais decorrentes de ocorrências que resultem em ameaças, judicialização ou vias de fato causadas por clientes.

§ 6º Anualmente o banco apresentará à Comissão balanço dos investimentos em capacitação tecnológica e dos resultados em proteção ao emprego.

EIXO 2 — REMUNERAÇÃO E POLÍTICA SALARIAL

Cláusula 8ª — Reajuste Salarial

As partes estabelecem os seguintes parâmetros para reajuste de salários da categoria:

a) Em **1º.09.2026**, os salários praticados em 31.08.2026 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de **01.09.2025 a 31.08.2026**, acrescido de **5% (cinco por cento) a título de ganho real**;

b) Em **1º.09.2027**, os salários praticados em 31.08.2027 serão reajustados pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2026 a agosto de 2027, acrescido do aumento real de **5% (cinco por cento)**.

§ 1º Os reajustes incidirão sobre a remuneração fixa mensal praticada em 31.08.2026 em cada banco, considerando-se como tal o somatório do salário-base e das verbas fixas mensais de natureza salarial.

§ 2º Na hipótese de empregados admitidos após 1º.09.2026 ou de banco constituído após esta data, o reajuste será proporcional à data de admissão, com preservação da hierarquia salarial.

§ 3º Não serão consideradas, para efeito de aplicação dos reajustes, as verbas que tiverem regras próprias nesta Convenção.

§ 4º Toda e qualquer cláusula econômica salarial será reajustada sempre pelo INPC/IBGE acrescido do percentual de ganho real fixado nesta Convenção.

Cláusula 9 — Salários de Ingresso (Piso da Categoria)

Para a jornada de 5 (cinco) horas, nenhum empregado poderá ser admitido com salário-base inferior:

a) A partir de **1º.09.2026**, em todo o território nacional, **R$ 7.999,44** (sete mil, novecentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos);

b) A partir de **1º.09.2027**, o piso será reajustado pelo INPC/IBGE acumulado de setembro de 2026 a agosto de 2027, acrescido de 5% (cinco por cento) a título de ganho real, nos termos da Cláusula 8ª, alínea “b”, deste instrumento, que é expressamente incorporada por referência.

Parágrafo 1º A redução da jornada de trabalho prevista na Cláusula 30 deste instrumento não implicará redução do piso salarial estabelecido no caput, que é garantido em sua integralidade independentemente da carga horária praticada.

Parágrafo 2º Os exercentes das funções de Tesoureiros, Caixas e demais empregados de Tesouraria receberão, mensalmente, além do salário efetivo mínimo, gratificação correspondente, no mínimo, a 100% (cem por cento) da sua remuneração efetiva, conforme cláusula específica deste instrumento.

Cláusula 10 — Adiantamento de 13º Salário

Salvo se o empregado já tiver recebido por ocasião do gozo de férias, os bancos pagarão metade do salário do mês, a título de adiantamento da gratificação de Natal, nas seguintes datas:

a) Até **28.02.2027**, relativamente ao ano de 2026, aos admitidos até 31.12.2025;

b) Até **28.02.2028**, relativamente ao ano de 2027, aos admitidos até 31.12.2026.

§ 1º O adiantamento previsto no § 2º do art. 2º da Lei nº 4.749/1965 e no art. 78 do Decreto nº 10.854/2021, aplica-se também ao empregado que requerer férias para os meses de janeiro de 2027 e 2028.

§ 2º Aos empregados afastados por doença ou acidente de trabalho que estejam recebendo a complementação salarial será concedido o adiantamento na importância correspondente à metade da complementação devida.

Cláusula 11 — Igualdade Salarial e Combate à Desigualdade Remuneratória

É vedada toda e qualquer forma de discriminação salarial em razão de gênero, raça, cor, etnia, idade, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, religião, origem ou condição social, sendo garantida igualdade salarial entre mulheres e homens em mesma função.

§ 1º Os bancos adotarão plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e dos critérios remuneratórios entre mulheres e homens, com transparência e acompanhamento pela Comissão Bipartite de Diversidade.

§ 2º As iniciativas previstas nas cláusulas de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária integrarão o plano de ação mencionado no parágrafo anterior.

§ 3º A inobservância da igualdade salarial sujeita o banco às sanções dos arts. 461 e 510-A da CLT e da Lei nº 14.611/2023.

Cláusula 12 — Multa por Descumprimento da Convenção Coletiva

Se violado qualquer artigo desta Convenção, ficará o infrator obrigado a pagar multa no valor de **100% (cem por cento) das verbas salariais do respectivo mês**, em favor do empregado prejudicado, devida por infração desde que comprovada por fiscalização ou mediante ação judicial.

EIXO 3 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

Cláusula 13 — Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) — Exercício 2026

Ao empregado admitido até 31.12.2025 e em efetivo exercício em 31.12.2026, convenciona-se o pagamento pelo banco, até 01.03.2027, a título de PLR, de até **15% (quinze por cento) do lucro líquido do exercício de 2026**, composta de duas parcelas:

a) Regra Básica: 90% (noventa por cento) do salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, vigentes em 1º.09.2026, mais valor fixo de **R$ 4.239,50 (quatro mil, duzentos e trinta e nove reais e cinquenta centavos)**, limitada ao valor individual de **R$ 20.254,46 (vinte mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e quarenta e seis centavos)**.

Teto: 15% do lucro líquido. *Piso*: 7% do lucro líquido. Se o valor total da Regra Básica for inferior a 7% do lucro líquido, o valor individual deverá ser majorado até alcançar **3 (três) salários do empregado**, limitado a **R$ 50.034,34 (cinquenta mil, trinta e quatro reais e trinta e quatro centavos)**, ou até que o valor total atinja 7%, o que ocorrer primeiro.

b) Parcela Adicional: equivalente a **3% (três por cento) do lucro líquido**, dividida linearmente pelo número total de empregados elegíveis, em partes iguais, até o limite individual de **R$ 8.839,92 (oito mil, oitocentos e trinta e nove reais e noventa e dois centavos)**.

§ 1º O empregado admitido até 31.12.2025 e afastado a partir de 01.01.2026 (doença, acidente, licença-maternidade) faz jus ao pagamento integral.

§ 2º Ao empregado admitido após 01.01.2026, em exercício em 31.12.2026, faz jus a 1/12 por mês trabalhado ou fração ≥ 15 dias, vedada a dedução do período de afastamento.

§ 3º Ao empregado dispensado sem justa causa entre 02.08.2026 e 31.12.2026, será devido pagamento proporcional na proporção de 1/12 por mês trabalhado, até 01.03.2027.

§ 4º A "Regra Básica" admite compensação dos valores já pagos a esse título em razão de planos próprios (§ 3º do art. 2º da Lei 10.101/2000). A Parcela Adicional não admite compensação.

§ 5º O banco que apresentar prejuízo no exercício de 2026 estará desobrigado do pagamento da PLR.

§ 6º Fica assegurada a **isenção de imposto de renda** sobre os valores recebidos a título de PLR pelos empregados, observado o disposto na legislação em vigor.

Cláusula 14 — Antecipação da PLR — Exercício 2026

Excepcionalmente, e respeitados os termos da Cláusula anterior, o banco efetuará, até **30.09.2026**, o pagamento de antecipação:

a) Regra Básica: 54% (cinquenta e quatro por cento) do salário-base mais verbas fixas, vigentes em 1º.09.2026, acrescido do valor fixo de **R$ 3.000,00 (três mil reais)**, limitada ao valor individual de **R$ 15.000,00 (quinze mil reais)** e ao teto de 15% do lucro líquido do banco apurado no 1º semestre de 2026, o que ocorrer primeiro.

b) Parcela Adicional: 3% do lucro líquido do 1º semestre, dividida linearmente pelo número de empregados elegíveis, em partes iguais, até o limite individual de **R$ 5.000,00 (cinco mil reais)**.

§ Único O banco que apresentar prejuízo no 1º semestre de 2026 está isento da antecipação.

Cláusula 15 — PLR Exercício 2027 e Antecipação 2027

Para o exercício de 2027 (pagamento até 01.03.2028 e antecipação até 30.09.2027), aplicam-se os mesmos critérios e condições previstos nas Cláusulas 13 e 14, com as datas atualizadas e com a correção dos valores fixos e limites individuais em 1º.09.2027 pelo INPC/IBGE acumulado set/2026–ago/2027, acrescido de **5% (cinco por cento) de aumento real**.

Parágrafo único — PLR do Exercício de 2028: para o exercício de 2028, as partes comprometem-se a negociar nova CCT-PLR até 31 de março de 2028. Na ausência de acordo até essa data, aplicam-se os critérios e valores do exercício de

2027, corrigidos em 1º.09.2027 pelo INPC/IBGE acumulado set/2026–ago/2027 acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real, como medida subsidiária e provisória, até a celebração do novo instrumento.

Cláusula 16 — Contribuição Negocial sobre a PLR

Fica instituída a contribuição negocial, com fundamento na Constituição Federal e aprovada em assembleias sindicais, a ser descontada pelos bancos a cada pagamento de PLR.

§ 1º O valor corresponde a **1,5% (uma vírgula cinco por cento) do valor devido**, com limite máximo de **R$ 249,48 (duzentos e quarenta e nove reais e quarenta e oito centavos)** a cada pagamento.

§ 2º Distribuição:

a) 70% para o Sindicato respectivo;

b) 15% para a Federação respectiva;

c) 15% para a Confederação respectiva, que permanecerá com 10% e repassará 5% à Central Sindical à qual o sindicato estiver filiado.

§ 3º Não havendo indicação de filiação no Anexo I, o desconto será proporcional, sem redistribuição.

§ 4º Não se aplica ao empregado aprendiz (art. 428 da CLT).

§ 5º O banco deverá creditar os valores em até 10 (dez) dias úteis após o desconto.

§ 6º As entidades sindicais profissionais declaram que se abstêm de pleitear o "imposto sindical" (art. 578 da CLT) nos exercícios de 2026 e 2027.

§ 7º O limite máximo previsto no § 1º será corrigido em 01.09.2027 pelo mesmo índice aplicado aos salários, de modo a manter proporcionalidade com o teto da contribuição negocial incidente sobre o salário mensal, previsto na Cláusula 132 deste instrumento. A diferença de teto entre esta cláusula (PLR) e a Cláusula 132 (salário mensal) decorre da diversidade das bases de cálculo: a PLR tem periodicidade anual e incidência eventual, enquanto o salário mensal é base de incidência recorrente.

EIXO 4 — GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E VERBAS ESPECIAIS

Cláusula 17 — Adicional por Tempo de Serviço (ATS)

O adicional por tempo de serviço, será corrigido pelo mesmo índice aplicado à **correção salarial**, respeitadas as condições mais vantajosas, será concedido nas seguintes condições:

a) Empregados admitidos até 22.11.2000 que não tenham exercido a opção por indenização (Cláusula 7ª da CCT 2000/2001) farão jus ao adicional por ano completo de serviço completado na vigência desta Convenção;

b) Empregados que tenham exercido a opção continuarão percebendo os adicionais adquiridos até a data da opção, no valor ora estabelecido.

§ 1º As condições previstas nas letras "a" e "b" não se aplicam aos bancos excluídos do plebiscito de dezembro de 2000.

§ 2º Aos empregados admitidos a partir de 23.11.2000, nos bancos submetidos à opção, não será concedido o ATS.

§ 3º O adicional será sempre pago destacadamente do salário mensal.

§ 4º O valor será reajustado pelo mesmo índice salarial em 1º.09.2026 e em 1º.09.2027.

Cláusula 18 — Adicional de Horas Extraordinárias

A prática habitual de horas extras é **vedada**. Quando, por necessidade imperiosa, vier a ser realizada, será paga com adicional de **100% (cem por cento)** sobre o valor da hora normal.

§ 1º Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão também o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

§ 2º O cálculo será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas.

§ 3º As horas extraordinárias realizadas em um mês poderão ser pagas até o final do mês subsequente, com base no salário do mês de pagamento.

§ 4º Os bancos darão cumprimento às obrigações acessórias por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital, sem que tal procedimento seja considerado irregular.

Cláusula 19 — Adicional Noturno

O trabalho noturno, considerado o prestado **entre 19h (dezenove horas) e 7h (sete horas)**, será remunerado com acréscimo de **60% (sessenta por cento)** sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

§ 1º Considera-se exclusivamente noturna, inclusive em regime de teletrabalho, a jornada iniciada entre 19h e 02h30, independentemente de encerrar-se em horário diurno.

§ 2º Aos bancários que se sujeitarem a jornada noturna fica assegurada **Ajuda para Deslocamento Noturno** no valor mínimo de **R$ 200,00 (duzentos reais)** por jornada, mantida a benefícios já concedidos.

Cláusula 20 — Adicional de Insalubridade e Periculosidade

Os bancos efetuarão o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, sempre que na prestação de serviços se verificar o enquadramento nas atividades ou operações insalubres ou perigosas, mediante perícia por perito do Ministério do Trabalho e Emprego ou equipe de saúde do banco, no local de trabalho.

Parágrafo Único O pagamento deste adicional não eximirá o empregador da melhoria das condições de trabalho até a eliminação do risco ou perigo.

Cláusula 21 — Gratificação de Função

O valor da gratificação de função, de que trata o § 2º do art. 224 da CLT, não será inferior a **100% (cem por cento)** da remuneração do empregado.

Cláusula 22 — Gratificação de Caixa e Tesoureiro

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam, e aos que venham a exercer, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de **80% (oitenta por cento) da remuneração** do empregado.

Parágrafo Único: A gratificação prevista nesta cláusula não é cumulativa com a gratificação de função estabelecida na Cláusula 21, devendo ser paga sempre a de maior valor. Ao Caixa ou Tesoureiro comissionado, aplica-se automaticamente a

Cláusula 21, sendo o percentual de 80% o patamar mínimo garantido aos não comissionados.

Cláusula 23 — Gratificação de Quebra de Caixa e Risco Operacional Digital

Aos empregados que exerçam funções de Caixa, Tesoureiro ou que operem sistemas de pagamento e transferência será paga, mensalmente, a gratificação de "Quebra de Caixa" no valor de **R$ 810,00 (oitocentos e dez reais)**, destinada a compensar o risco financeiro inerente tanto ao manuseio de numerário físico quanto à execução de operações e transações em ambiente digital.

§ 1º — Abrangência Digital: para fins desta cláusula, considera-se risco de caixa a responsabilidade sobre:

a) Transações Digitais (processamento de transferências, PIX, TED, DOC), liquidação de títulos, estornos e lançamentos manuais em sistemas bancários;

b) Operações sem numerário: abertura e fechamento de terminais eletrônicos, custódia de chaves digitais e validação de documentos com impacto financeiro.

§ 2º — Natureza Jurídica: a gratificação possui natureza salarial (Súmula 247 do TST), integrando a remuneração para fins de DSR, Férias + 1/3, 13º Salário e FGTS.

§ 3º — Proteção contra Erros de Sistema: fica vedado qualquer desconto no salário do empregado decorrente de diferenças em transações digitais quando estas forem originadas por:

a) Instabilidade ou falhas intermitentes nos sistemas de rede do banco;

b) Fraudes eletrônicas cometidas por terceiros sem participação comprovada do empregado;

c) Erros de processamento *batch* ou de compensação fora do controle direto do operador.

§ 4º — Condições para Desconto: o desconto de diferenças (físicas ou digitais) só ocorrerá se houver comprovação de culpa grave, mediante conferência realizada na presença do empregado e limitada ao valor mensal da gratificação.

§ 5º — Acumulatividade e Substituição: a verba é cumulativa com a gratificação de função e devida integralmente em casos de substituição, inclusive eventual ou por períodos inferiores a um mês.

Cláusula 24 — Gratificação de Compensador de Cheques

Fica assegurado aos empregados que já recebem gratificação por compensador de cheques a manutenção desta gratificação, corrigida pelos valores de correção salarial fixados nesta Convenção, para todos os efeitos legais.

Cláusula 25 — Gratificação Semestral

Os bancos pagarão a todos os empregados, inclusive nos afastamentos por doença de qualquer natureza ou por acidente de trabalho, e independentemente de função e tempo de serviço, **gratificação semestral correspondente a 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a somatória de todas as verbas de natureza salarial**, nos meses de janeiro e julho, ressalvando-se as condições mais benéficas praticadas.

Cláusula 26 — Adicional de Qualificação Profissional (AQP)

O banco concederá aos seus empregados o **Adicional de Qualificação Profissional (AQP)** como forma de incentivo à elevação do nível de escolaridade e ao aprimoramento técnico, observadas as seguintes condições:

Parágrafo Único — Percentuais: o adicional incidirá sobre o salário-padrão (vencimento básico) do empregado, de forma não cumulativa, nos seguintes percentuais:

I. Especialização / MBA: 10% (dez por cento) para empregados para portadores de certificado de Especialização / MBA, em áreas de interesse estratégico da instituição ou ocupantes de cargos que usem os conhecimentos do curso ou que exijam, no mínimo, nível médio, desde que a graduação tenha correlação com as atividades do banco;

II. Mestrado: 20% (vinte por cento) para portadores de título de Mestre em áreas de interesse estratégico da instituição;

III. Doutorado: 30% (trinta por cento) para portadores de título de Doutor em áreas de interesse estratégico da instituição.

Cláusula 27 — Adicional de Fronteira

O banco concederá ao empregado lotado em unidades situadas em municípios de fronteira o **Adicional de Fronteira**, observando as seguintes condições:

§ 1º O adicional será pago para compensar a deficiência de logística e assistência à saúde, além dos riscos inerentes às atividades bancárias em região fronteiriça.

§ 2º O adicional terá Equivalência Legal, sendo devido nas mesmas hipóteses e critérios estabelecidos para os Servidores Públicos Federais, conforme **Lei nº 12.855/2013** e o **Decreto nº 9.228/2017**, ou normas que vierem a substituí-los.

§ 3º O adicional terá **natureza salarial**, incidindo todos os reflexos legais, diferentemente do caráter indenizatório da lei federal.

§ 4º Em adição ao previsto neste artigo, aos empregados deslocados pelo banco para locais fronteiriços e/ou de difícil acesso será concedido adicional de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre a remuneração, nos termos da cláusula de Auxílio Transferência.

Cláusula 28 — Auxílio Transferência

Nas transferências de empregados para outros municípios que importem em mudança de domicílio e desde que ocorram com a concordância do empregado, o banco garantirá as seguintes vantagens:

I. Ajuda de custo para o empregado arcar com despesas da mudança, no valor de **uma remuneração;**

II. Pagamento das despesas com transporte do empregado e seus familiares;

III. Ajuda no custeio de moradia, enquanto o empregado permanecer no local para o qual foi transferido, correspondente a **100% (cem por cento) do valor do aluguel** pelo período de **12 (doze) meses**, e a **50% (cinquenta por cento)** nos **12 (doze) meses subsequentes**;

IV. Adicional de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre a remuneração.

V. Prioridade de transferência para regiões em que residam os pais idosos.

Cláusula 29 — Auxílio Permanência

Os bancos arcarão integralmente com as despesas com hospedagem e transporte, em decorrência de trabalho provisório realizado em outra localidade.

EIXO 5 — JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 30 — Jornada de Trabalho — Redução Sem Redução Salarial

A jornada de trabalho dos bancários, prevista no art. 224 da CLT, será reduzida para **5 (cinco) horas diárias**, cumpridas em **5 (cinco) dias por semana**, no total de **25 (vinte e cinco) horas semanais**, exercida entre segunda e sexta-feira, com intervalo de 20 (vinte) minutos diários para refeição ou descanso incluído na jornada, ficando a critério exclusivo do empregado o melhor horário. Para os bancários enquadrados no § 2º do art. 224 a jornada máxima será de 30 horas semanais.

§ 1º Para assegurar o cumprimento da jornada de 5 horas contínuas para todos os empregados, os bancos organizarão 2 (dois) turnos de trabalho no período diurno e, quando necessário, 2 (dois) turnos no período noturno. O primeiro turno diurno não se iniciará antes das 9h, e o segundo turno não terá início antes das 13h, respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre as jornadas.

§ 2º Será considerado tempo à disposição do empregador (e remunerado nos termos do *caput*) o período em cursos de treinamento, reuniões internas e externas, viagens convocadas pelo banco e trajeto *in itinere*.

§ 3º Será também considerado tempo à disposição do empregador o uso de celular corporativo ou de quaisquer outros meios telemáticos e informatizados pelos empregados.

§ 4º Os Sindicatos profissionais convenentes poderão fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho nos locais de trabalho, independentemente de pré-aviso, lavrando termo de autuação diante de eventuais irregularidades.

§ 5º A inobservância da jornada acarretará multa equivalente a **50% (cinquenta por cento) do piso do maior cargo existente** na unidade, por empregado e por irregularidade, em favor de fundo organizado pela entidade sindical.

§ 6º Havendo prestação de serviço em regime extraordinário, será garantido intervalo mínimo de **1 (uma) hora** para descanso e refeição.

§ 7º A duração da jornada e os intervalos são considerados normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

§ 8º Somente será permitida a contratação por tempo parcial, intermitente ou de trabalhadores autônomos mediante prévia negociação com o Sindicato profissional.

§ 9º A jornada 12×36, o contrato intermitente, o contrato por tempo parcial e o de autônomos somente poderão ser realizados quando houver previsão em acordo coletivo de trabalho.

§ 10 Durante o período de transição de até 12 (doze) meses após a assinatura desta CCT, e até a efetiva implementação da jornada reduzida em cada banco, observar-se-á a jornada contratual de 6 (seis) horas, hipótese em que o empregado fará jus a intervalo para repouso ou refeição de 30 (trinta) minutos, dos quais 15 (quinze) computados na jornada normal e o excedente fora da jornada contratual, conforme art. 224 da CLT. Findo o prazo de transição, a jornada de 5 (cinco) horas × 5 (cinco) dias será de observância obrigatória, sujeitando-se o banco ao pagamento da multa prevista no § 5º desta cláusula por empregado e por mês de descumprimento. Ficam ressalvados os empregados de agências bancárias digitais, para os quais a jornada de 5 (cinco) horas diárias em 5 (cinco) dias semanais é aplicável de imediato, nos termos da Cláusula 6ª deste instrumento, independentemente do período de transição previsto neste parágrafo.

Cláusula 31 — Direito à Desconexão Digital

Fica assegurado ao empregado o **direito à desconexão**, especialmente:

a) É vedado ao gestor exigir o cumprimento de metas e resultados por mensagens em dispositivos particulares do empregado, seja durante o expediente bancário ou fora da jornada de trabalho. A proibição estende-se ao uso de aparelho corporativo fora do horário laboral;

b) É vedada a cobrança fora da jornada normal de trabalho, independentemente do meio utilizado (ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas, aplicativos de mensagens instantâneas);

c) O empregado não está obrigado a atender demanda do empregador durante os intervalos para refeição, períodos de descanso ou férias;

d) É vedado o uso de celulares pessoais do empregado para atendimento de demandas corporativas.

Parágrafo Único O descumprimento desta cláusula caracteriza assédio moral e enseja, além da cessação imediata, indenização ao empregado e instauração de apuração pelo banco e pelo Sindicato.

Cláusula 32 — Devolução Parcelada do Adiantamento de Férias

Por ocasião das férias regulares, os empregados poderão optar pela compensação do valor de salário adiantado a título de férias em **10 (dez) parcelas**, descontadas em folha de pagamento juntamente com as demais verbas mensais, sendo a primeira parcela no mês seguinte ao do adiantamento recebido.

§ 1º Na hipótese de desligamento, independentemente do motivo, as parcelas vincendas serão descontadas de uma única vez, com as demais verbas no TRCT.

§ 2º O parcelamento restringe-se ao adiantamento de salário recebido por ocasião das férias, não se aplicando ao abono pecuniário, 1/3 constitucional de férias e adiantamento do 13º salário nas férias.

Cláusula 33 — Folga Assiduidade

Os bancos concederão **5 (cinco) dias de ausência remunerada por ano**, a título de folga assiduidade, ao empregado em efetivo exercício que não tenha nenhuma falta injustificada ao trabalho nos seguintes períodos:

a) Fruição de 1º.09.2026 a 31.08.2027, relativamente à frequência de 1º.09.2023 a 31.08.2026;

b) Fruição de 1º.09.2027 a 31.08.2028, relativamente à frequência de 1º.09.2026 a 31.08.2027.

§ 1º Para gozo do benefício, o empregado deverá ter, no mínimo, 12 (doze) meses de vínculo empregatício com o banco.

§ 2º O dia de fruição será definido em comum acordo entre gestor e empregado.

§ 3º A folga não poderá ser convertida em pecúnia, não terá caráter cumulativo e não poderá ser utilizada para compensar faltas ao serviço, salvo em caso de impossibilidade de utilização durante a vigência, hipótese em que os dias não gozados ficarão incorporados ao período superveniente de férias.

§ 4º O banco que já concede outro benefício de idêntica natureza e valor — folga de aniversário ou similar — fica desobrigado da Folga Assiduidade prevista nesta cláusula, observada sempre a condição de fruição em dia útil e a manutenção do Abono Assiduidade Universal da Cláusula 42, que é direito autônomo e não compensável.

§ 5º Folga de Aniversário: fica adicionalmente assegurada folga remunerada no dia do aniversário do empregado, a ser gozada no dia, e, caso recaia em fim de semana, na sexta-feira anterior ou na segunda-feira posterior, à escolha do empregado.

Cláusula 34 — Abono de Falta do Estudante

O empregado estudante terá abonada sua falta ao serviço, considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais:

a) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular (Lei nº 9.471/1997);

b) Nos dias de prova escolar obrigatória, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, desde que comprovada sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença ao serviço.

Cláusula 35 — Ausências Legais Remuneradas

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do art. 473 da CLT, e acrescidas outras, respeitados os critérios mais vantajosos:

a) 8 (oito) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

b) 8 (oito) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

c) 5 (cinco) dias consecutivos ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

d) 1 (um) dia para doação de sangue, comprovada;

e) 2 (dois) dias para internação hospitalar, por motivo de doença de cônjuge, filho, pai ou mãe;

f) 2 (dois) dias por ano para levar filho ou dependente menor de 16 (dezesseis) anos ao médico, mediante comprovação;

g) Comparecimento em juízo, nos termos da Lei nº 9.853/1999.

§ 1º Sábado não será considerado dia útil para efeito desta cláusula.

§ 2º Entende-se por ascendentes: pai, mãe, avós, bisavós; e por descendentes: filhos e netos, na conformidade da lei civil.

§ 3º Os atestados médicos, odontológicos e psicólogos, bem como os documentos de comprovação, deverão ser entregues ao banco até o **quinto dia útil** após a sua emissão.

Cláusula 36 — Abono de Falta por Motivo de Doença de Filho

Todos os empregados que comprovadamente venham a internar filho menor de 18 (dezoito) anos, solteiro, em estabelecimento hospitalar, *homecare* ou similares, terão direito à licença remunerada enquanto durar a doença do filho, sem qualquer prejuízo de seus vencimentos e demais vantagens.

§ 1º Quando se tratar de internação de filho com deficiência ou invalidez, PCD ou com Doença Rara fica dispensado o limite de idade máxima de 18 anos.

§ 2º A internação ocorrida após as 18h será considerada efetivada no dia subsequente.

§ 3º Se a internação ultrapassar 2 (dois) dias, as ausências subsequentes serão remuneradas enquanto durar a doença, a partir de solicitação médica.

§ 4º Os bancos aceitarão, como justificativa para a ausência, o atestado emitido para os dependentes.

§ 5º Tratando-se de filho com doença infectocontagiosa, nos casos em que a escola/creche não tenha esquema especial de quarentena, a mãe/pai/responsável gozará de licença remunerada enquanto durar a doença, a partir de solicitação médica.

Cláusula 37 — Licença para Acompanhamento de Pessoas da Família por Motivo de Doença

Os empregados poderão gozar de **licença remunerada de até 30 (trinta) dias**, consecutivos ou não, por ano, para fins de acompanhamento de cônjuge ou companheiro(a), inclusive do mesmo sexo, sogros e parentes de primeiro grau, por motivo de hospitalização ou doença grave.

§ 1º Entende-se por parentes de primeiro grau filhos, pais e irmãos, mesmo que adotivos.

§ 2º A licença deverá ser solicitada mediante comprovante de vínculo familiar e laudo médico explicitando a necessidade.

Cláusula 38 — Redução de Jornada para Acompanhamento Médico/Educacional

Os bancos concederão aos trabalhadores (pais, mães ou responsáveis legais) **redução da jornada diária de 3 (três) horas** para acompanhamento médico ou educacional de filho de até 18 (dezoito) anos.

§ 1º O benefício será concedido mediante comprovação por laudo prescritivo do tratamento.

§ 2º Tratando-se de filho com deficiência, fica dispensado o limite de idade.

Cláusula 39 — Ampliação da Licença-Maternidade — Programa Empresa Cidadã

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF/88 será prorrogada por **60 (sessenta) dias**, mediante adesão expressa do banco ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016), com solicitação escrita da funcionária até o final do primeiro mês após o parto.

§ 1º Os bancos aderirão obrigatoriamente ao Programa Empresa Cidadã no prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta CCT.

§ 2º Início da Licença: nos casos em que o recém-nascido necessitar permanecer internado após o parto, o início da contagem da licença-maternidade ficará suspenso até a alta hospitalar, conforme Lei nº 14.598/2023.

Cláusula 40 — Ampliação da Licença-Paternidade — Programa Empresa Cidadã

A licença-paternidade prevista no § 1º do art. 10 do ADCT será prorrogada por **20 (vinte) dias**, mediante adesão do banco ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira por escrito no prazo de 5 (cinco) dias após o parto.

§ 1º A prorrogação terá início no dia imediatamente posterior ao término da licença ordinária.

§ 2º O empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção fará jus à prorrogação, desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a adoção ou sentença.

§ 3º Para usufruir da prorrogação, o empregado deverá comprovar participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Cláusula 41 — Opção pelo FGTS com Efeito Retroativo

Manifestando-se o empregado, optante ou não, pelo regime do FGTS, por escrito, no sentido de exercer o direito de opção retroativa especificado nas Leis nºs 5.958/73 e 8.036/90 e no Decreto nº 99.684/90, não poderá opor-se o banco, que, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá encaminhar a declaração à Caixa Econômica Federal, para regularização da opção retroativa.

Cláusula 42 — Abono Assiduidade Universal

Os bancos garantirão a todos os empregados o direito a **5 (cinco) ausências abonadas** em qualquer dia da semana, no período de vigência da Convenção, independentemente do motivo a que se destinem.

§ 1º Na impossibilidade de utilização durante a vigência, os dias não gozados serão incorporados ao período superveniente de férias.

§ 2º Em caso de dispensa do empregado sem que tenha usufruído o benefício, os dias não gozados serão indenizados.

EIXO 6 — TELETRABALHO E TRABALHO HÍBRIDO

Cláusula 43 — Definição, Formalização e Voluntariedade do Teletrabalho

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do banco, de maneira preponderante ou não, com utilização de

tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (art. 62, I, da CLT).

§ 1º O teletrabalho não poderá ser imposto unilateralmente pelo banco, sendo obrigatória a anuência do empregado e a forma escrita do contrato, com anotação em CTPS, contendo:

a) Nomes e qualificações dos contratantes;

b) Descrição das atividades;

c) Remuneração contratada;

d) Horário de trabalho, com indicação dos períodos de descanso;

e) Indicação do setor/área/departamento e dos dados do supervisor direto.

§ 2º O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho.

§ 3º Aos empregados em teletrabalho aplicam-se as disposições da Convenção e/ou Acordo Coletivo da base territorial do estabelecimento de lotação definido pelo banco.

§ 4º O contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realizar teletrabalho fora do território nacional será regido pela legislação brasileira.

§ 5º O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

§ 6º As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.

Cláusula 44 — Direitos do Trabalhador em Teletrabalho

Será assegurada igualdade de tratamento, remuneração e direitos ao trabalhador em teletrabalho, incluindo:

a) Concessão de todos os benefícios desta Convenção concedidos aos demais trabalhadores;

b) Idêntica remuneração à percebida pelos demais trabalhadores com mesmas atribuições, inclusive os presenciais;

c) Vale-transporte/auxílio combustível proporcional aos dias de comparecimento presencial;

d) Recebimento de auxílio alimentação adicional;

e) Recebimento de ferramentas e equipamentos necessários, com dispositivos de segurança e ergonomia conforme NR;

f) Participação em cursos de treinamento e formação, inclusive presencial;

g) Possibilidade de ascensão profissional, sendo informado sobre vagas e processos seletivos;

h) Participação em confraternizações e eventos;

i) Implantação de controle de jornada, com mecanismos de hibernação dos sistemas quando alcançado o limite contratual;

j) Alteração de jornada somente por meio de acordo escrito;

k) Comunicação com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas para reuniões, eventos e compromissos que impliquem deslocamento, sendo o número de reuniões dimensionado considerando o desgaste cognitivo e mental;

l) Pagamento de horas extras eventuais com adicional de 100% (cem por cento);

m) Privacidade nos períodos de descanso;

n) Direito de participar dos processos eletivos e seletivos dos órgãos de representação da categoria profissional, podendo votar e ser votado.

Cláusula 45 — Ajuda de Custo de Teletrabalho

Os bancos pagarão ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto a **ajuda de custo no valor de R$ 522,90 (quinhentos e vinte e dois reais e noventa centavos) por mês**, a ser corrigida pelo INPC/IBGE acumulado de 01.09.2025 a 31.08.2026 acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real e, na vigência, pelos índices de reajuste salarial subsequentes.

§ 1º Adicionalmente, ficam integralmente arcados pelo banco todos os custos e gastos com a execução das atividades à distância: material de escritório,

computadores, equipamentos ergonômicos, cadeira, mesa, energia elétrica, banda larga e pacote de dados de internet.

§ 2º A ajuda de custo não integra a remuneração (art. 457, § 2º, da CLT), não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 3º Para o empregado em teletrabalho em mais de 50% da duração mensal de trabalho, a ajuda de custo prevista no caput poderá ser paga de uma só vez, anualmente, ou parcelada em até 12 (doze) vezes, a critério do empregado, vedada qualquer redução do valor total devido.

Cláusula 46 — Equipamentos e Manutenção em Teletrabalho

Os equipamentos que, a critério do banco, vierem a ser disponibilizados ao empregado em teletrabalho serão fornecidos em comodato, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.

§ Único As manutenções nos equipamentos de propriedade do banco serão custeadas e previamente autorizadas por este, e deverão ocorrer durante a jornada normal de trabalho.

Cláusula 47 — Precauções para Promoção da Saúde no Teletrabalho

O banco promoverá orientação aos empregados em regime de teletrabalho sobre medidas de prevenção de doenças e acidentes do trabalho, com diretrizes sobre ambiente de trabalho, equilíbrio vida pessoal/profissional, saúde emocional e ergonomia, conforme protocolo anexo a esta Convenção.

§ 1º O empregado deverá seguir as orientações e comunicar imediatamente o gestor sobre eventuais problemas de saúde.

§ 2º O banco é responsável pela manutenção da saúde do trabalhador em teletrabalho, devendo cumprir a legislação de segurança e saúde do trabalhador, inclusive medidas de proteção e prevenção.

Cláusula 48 — Alteração entre Regimes de Trabalho

O estabelecimento do regime de teletrabalho, bem como seu retorno ao presencial, somente poderá ocorrer mediante anuência expressa do empregado e em

prazo de transição mínimo de **15 (quinze) dias**, precedido de comunicação por qualquer meio.

§ Único Quando o teletrabalho for realizado integralmente fora das dependências do empregador em outro estado ou país, o prazo será de 30 (trinta) dias, caso haja necessidade de mudança de domicílio.

Cláusula 49 — Custos Não Compensáveis em Teletrabalho

Na hipótese de impossibilidade de prestação de serviços por problemas tecnológicos, falhas de internet, energia elétrica e outros equiparados, não poderá ser exigida a compensação do período, sendo vedada a sua dedução.

§ Único Os dias de trabalho presencial que coincidirem com férias, feriados ou licença médica não serão compensados posteriormente para fim de jornada presencial.

EIXO 7 — SAÚDE DO TRABALHADOR

Cláusula 50 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio — CIPAA

Os bancos encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPAA à entidade sindical profissional local, na mesma data da sua divulgação aos empregados.

§ Único Os bancos darão conhecimento das datas e do conteúdo da SIPAT aos empregados e ao Sindicato.

Cláusula 51 — Exames Médicos Específicos

O empregado que solicitar exames médicos específicos, mesmo que por médico indicado pelo banco, terá os respectivos resultados entregues a si.

Cláusula 52 — Complementação de Auxílio-Doença Previdenciário e Acidentário

Complementação Salarial: aplica-se quando o INSS **nega, suspende ou cessa** o benefício de auxílio-doença (previdenciário ou acidentário), ou quando o empregado não cumpriu a pagar) e as verbas fixas mensais do empregado.

Em caso da concessão de auxílio-doença previdenciário ou acidentário pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado complementação salarial em valor

equivalente à diferença entre o valor recebido do INSS e o somatório das verbas fixas mensais por ele percebidas, atualizadas.

§ 1º A complementação será devida pelo período máximo de **24 (vinte e quatro) meses**, para cada licença concedida a partir de 1º.09.2026, com a mesma patologia ou outra.

§ 2º Quando o empregado não fizer jus ao auxílio-doença por não ter completado a carência exigida pela Previdência, receberá a complementação salarial nas condições do § 1º

§ 3º A complementação será devida também quanto ao 13º salário.

§ 4º O banco que já concede o benefício diretamente ou por entidade de previdência privada fica desobrigado, respeitados os critérios mais vantajosos.

§ 5º O banco fará o adiantamento do auxílio-doença enquanto este não for recebido da Previdência Social, com acerto quando do respectivo pagamento.

§ 6º Doenças Ocupacionais, Saúde Mental e Reabilitação: a complementação será vedada a supressão quando persistirem elementos médicos de incapacidade, especialmente em doença ocupacional, transtornos mentais relacionados ao trabalho, LER/DORT e reabilitação profissional.

Cláusula 53 — Proteção contra o Limbo Previdenciário

Applica-se exclusivamente quando há **conflito de avaliações médicas** — o INSS concede alta médica ao empregado e o banco, no exame de retorno ao trabalho, declara-o inapto. O empregado fica sem cobertura previdenciária (porque o INSS o considerou apto) e sem poder trabalhar (porque o banco o considera inapto): este é o **limbo previdenciário**.

Quando o INSS conceder alta ao empregado e o banco, no exame de retorno, considerá-lo inapto, caberá à instituição financeira garantir, **imediatamente e até a solução administrativa, médica ou judicial definitiva**, o pagamento integral dos salários e a manutenção de todos os benefícios (plano de saúde, vale-alimentação, vale-refeição e demais auxílios).

§ 1º A obrigação independe do número de dias e **não se confunde com adiantamento emergencial reembolsável**.

§ 2º É facultado ao banco buscar a revisão administrativa junto ao INSS, sob suas expensas.

§ 3º Em caso de demora superior a 30 (trinta) dias para realização de perícia, o pagamento permanecerá integral.

§ 4º A complementação será considerada salário stricto sensu, com todos os reflexos legais, inclusive 13º salário, férias + 1/3, FGTS e contribuição previdenciária.

§ 5º Subsidiariamente, e enquanto não regulamentada esta cláusula no banco respectivo, permanece em vigor o mecanismo do Adiantamento Emergencial de Salário previsto neste instrumento, aplicada com as ampliações: extensão para até 12 (doze) parcelas sem juros para reembolso do empregado, vedada qualquer cobrança quando indeferido o benefício, mantidos plano de saúde, vale-alimentação e vale-refeição.

§ 6º — Inaplicabilidade do Limite Temporal da Cláusula 53: o limite temporal de 24 (vinte e quatro) meses previsto na Cláusula 52, § 1º, deste instrumento não se aplica às situações reguladas por esta cláusula. Enquanto perdurar o estado de limbo previdenciário, o pagamento integral dos salários e a manutenção dos benefícios são obrigações autônomas do banco, independentes da complementação salarial prevista na Cláusula 52, e consideram-se salário stricto sensu para todos os efeitos legais.

Cláusula 54 - Programa de Retorno ao Trabalho (RTW)

Os bancos instituirão **Programa de Retorno ao Trabalho**, cujo objetivo é assegurar, através de equipe multiprofissional, condições para a manutenção ou a reinserção do empregado no trabalho, após o diagnóstico de patologia, de origem ocupacional ou não, que tenha comprometido sua capacidade laborativa.

§ 1º Farão parte do Programa os empregados que:

a) Tenham a cessação do benefício pelo INSS, após afastamento por auxílio-doença previdenciário (B-31) ou acidentário (B-91), por qualquer período, e que, no exame de retorno, tenham sido considerados inaptos para o exercício da função anterior;

b) Tenham sido encaminhados para retorno ao trabalho pelo INSS em decorrência de suspensão da aposentadoria por invalidez e que tenham sido considerados inaptos para a função anterior.

§ 2º Em caráter preventivo, nos casos de empregados em atividade com diagnóstico de patologia que comprove redução da capacidade laborativa, o banco poderá indicar reavaliação do posto de trabalho.

§ 3º O Programa será implementado pela área de Saúde Ocupacional do banco e discutido com o Sindicato profissional, que acompanhará a implementação.

§ 4º O Programa observará as seguintes etapas:

a) Avaliação da capacidade laborativa;

b) Definição das atividades pela equipe multiprofissional em conjunto com o gestor e o empregado, considerando os relatórios da reabilitação do INSS;

c) Ações de desenvolvimento, com identificação de necessidades de requalificação;

d) Acompanhamento por até 6 (seis) meses, prorrogáveis por mais 6 (seis), pela Saúde Ocupacional.

§ 5º Adaptações específicas: o retorno ao trabalho considerará jornada reduzida, metas flexíveis e acompanhamento psicológico, para evitar recaídas, conforme proposta da Mesa Temática 3.

§ 6º Se após o acompanhamento e prorrogação o empregado não estiver habilitado, deverá ser reencaminhado ao INSS.

Cláusula 55 — Acidentes de Trabalho — Conceito Ampliado

Serão reconhecidos como acidente de trabalho:

a) Todo evento que ocorra pelo exercício do trabalho a serviço do banco;

b) O ocorrido no percurso da residência para o trabalho ou vice-versa, por qualquer meio de locomoção;

c) O ocorrido durante o horário do intervalo para almoço;

d) As enfermidades constantes da Lista atualizada de doenças relacionadas ao trabalho (Portaria GM/MS nº 1.999, de 27.11.2023);

e) Todas as doenças ocasionadas pelo exercício das funções ou decorrentes de fatores ambientais.

§ 1º É obrigatória a emissão da **CAT** pelo banco nos casos de constatação ou suspeita da ocorrência de acidente e de doenças de origem ocupacional, **até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao fato**.

§ 2º Os bancos remeterão aos Sindicatos profissionais convenentes, **mensalmente**, a relação de todos os empregados afastados por acidentes de trabalho, inclusive cópia das CATs.

§ 3º Fica garantido à CIPA e ao Sindicato profissional acesso a todas as informações e dados estatísticos mensais relativos a doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, bem como à listagem dos trabalhadores afastados.

§ 4º Reconhecimento do Nexo Causal Presumido em Saúde Mental: quando comprovada a situação de bancário em condições de metas abusivas, sobrecarga, assédio moral, *burnout*, ansiedade, depressão ou transtornos mentais correlatos, será reconhecido o nexo causal presumido, com emissão obrigatória da CAT e garantia de estabilidade ampliada pós-retorno.

§ 5º Os tratamentos psicológicos e fisioterápicos serão realizados durante o horário comercial, com abono pelas faltas.

§ 6º Padronização pelos bancos da nomenclatura das atividades bancárias, de modo a permitir a identificação de nexo causal em caso de acidentes e doenças ocupacionais.

§ 7º Fica instituído o **Canal de Acolhimento**, com atendentes humanos, por telefone, WhatsApp e presencialmente, com orientação humanizada sobre cadastramento de atestado, agendamento de perícia, entrega da DUT, descontos no holerite, marcação de exame de retorno e processos de readaptação. O canal estará conectado ao RH em tempo real.

§ 8º Cartilha de Orientações: cada banco editará cartilha detalhada com o passo a passo de cada etapa do afastamento, disponível *on-line* e de fácil acesso, sem dificuldades ou empecilhos para os bancários entregarem atestados.

Cláusula 56 — Dos Afastamentos por Doença Superiores a 15 Dias

O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos deverá apresentar ao banco, mediante protocolo de entrega, o atestado médico que comprove a sua incapacidade laborativa, **até o 5º (quinto) dia útil após a sua emissão**.

§ 1º Nos casos de afastamento superior a 15 dias, o banco requererá, até o 30º dia do afastamento, a concessão do benefício junto ao INSS, salvo se, até o 20º dia, o empregado comprovar haver requerido o benefício diretamente ou manifestar por escrito a intenção de fazê-lo.

§ 2º Os bancos remeterão aos Sindicatos profissionais convenentes, **mensalmente**, a relação de todos os empregados afastados por mais de 15 dias, seja por acidente de trabalho ou previdenciário.

§ 3º — Preservação do Sigilo Médico: para afastamentos de até 15 (quinze) dias, é vedada a exigência de inclusão do CID (Código Internacional de Doenças) no atestado médico, com a finalidade de preservar o sigilo médico e a intimidade do empregado.

Cláusula 57 — Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT) — Prazo e Multa

Ao empregado afastado por mais de 15 (quinze) dias que comprove haver requerido o benefício diretamente ao INSS fica assegurada a entrega, pelo banco, da **Declaração do Último Dia Trabalhado (DUT)**.

§ 1º O empregado deve comprovar, no prazo de até 7 (sete) dias úteis anteriores à perícia médica, haver requerido o benefício ao INSS.

§ 2º Atendida a condição, o banco entregará a DUT até **2 (dois) dias úteis anteriores ao dia da perícia médica**.

§ 3º — Multa: não sendo cumprido pelo banco o prazo do § 2º, fica este obrigado ao **pagamento integral** dos salários ao empregado até a efetiva regularização.

Cláusula 58 — Acompanhamento Sindical Obrigatório nos Casos Previdenciários

Fica criado mecanismo obrigatório de **acompanhamento sindical previdenciário**, determinando que o banco comunique ao Sindicato, preservado o sigilo médico e mediante autorização do empregado, os seguintes casos:

a) Afastamento superior a 15 (quinze) dias;

b) Indeferimento de benefício;

c) Cessação de benefício;

d) Negativa de prorrogação;

e) Alta previdenciária contestada;

f) Retorno recusado pelo serviço médico do banco;

g) Instauração de junta médica.

Parágrafo Único Será garantido ao Sindicato acesso aos elementos administrativos necessários para orientar o trabalhador e acompanhar a regularidade do procedimento.

Cláusula 59 — Protocolo Obrigatório de Doença Ocupacional

Os bancos adotarão protocolo obrigatório de apuração, prevenção e acompanhamento de doença ocupacional, contendo:

a) Investigação de nexo causal ou concausal;

b) Emissão de CAT sempre que houver indícios de relação com o trabalho;

c) Comunicação ao Sindicato, mediante autorização do empregado;

d) Avaliação das condições ambientais e organizacionais;

e) Adaptação funcional;

f) Retorno gradual ao trabalho;

g) Acompanhamento médico periódico;

h) Vedação de metas incompatíveis com a condição de saúde;

i) Medidas de prevenção de reincidência do adoecimento.

Cláusula 60 — Educação Previdenciária Permanente

Fica instituído **programa permanente de educação previdenciária dos bancários**, com realização periódica de cartilhas, palestras, oficinas e canais de orientação, abordando:

a) Benefício por incapacidade temporária;

b) Benefício acidentário;

c) Prorrogação de benefício;

d) Recurso administrativo;

e) Documentação médica;

f) Emissão de CAT;

g) Alta previdenciária e limbo previdenciário;

h) Estabilidade acidentária;

i) Reabilitação profissional;

j) Impactos das alterações normativas do INSS durante a vigência da CCT.

Parágrafo Único O programa será custeado pelos bancos e executado em parceria com os Sindicatos profissionais.

Cláusula 61 — Da Política Global de AIDS, Neoplasia Maligna e Demais Doenças Graves

Os bancos se obrigam a dar **assistência médico-psicológica** e **assistência financeira** a todo empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), neoplasia maligna e demais doenças graves, para aquisição de medicamentos necessários ao tratamento.

§ 1º Os bancos darão cumprimento, em sua política global de prevenção contra a AIDS, às regras estabelecidas na Recomendação 200 da OIT.

§ 2º Fica proibida ao empregador a exigência de exame admissional, demissional e/ou periódico para constatação da existência do vírus da AIDS.

§ 3º Os bancos adotarão política global de prevenção à AIDS e de acompanhamento integral a soropositivos, junto com os Sindicatos e as CIPAs, no prazo de 90 (noventa) dias da assinatura.

§ 4º É garantida ao empregado soropositivo a manutenção do emprego e o sigilo médico quanto à doença.

§ 5º É garantida ao empregado portador de neoplasia maligna e outras doenças graves a manutenção do emprego.

Cláusula 62 — Programa de Custeio de Medicamentos

Fica assegurado, para empregados e dependentes, o custeio dos medicamentos prescritos por médicos e odontólogos, aprovados pela ANVISA, mediante apresentação da receita, através de Programa de Benefício de Medicamentos.

§ 1º O banco implementará o Programa a partir da data da assinatura da Convenção, para empregados e dependentes.

§ 2º O banco se compromete a arcar com subsídio mínimo de **70% (setenta por cento)** do valor apurado sobre o *ticket* fiscal emitido por farmácia credenciada.

§ 3º A coparticipação, caso haja, não excederá o percentual de **30% (trinta por cento)** incidente sobre o valor dos medicamentos, descontado em folha.

§ 4º O banco viabilizará acesso a redes de farmácias amplas e de abrangência nacional.

§ 5º Não estarão cobertos: medicamentos manipulados, não aprovados pela ANVISA, fitoterápicos, homeopáticos, para emagrecimento, fertilidade e disfunção erétil.

§ 6º O banco poderá contratar operadoras de Programas de Benefícios de Medicamentos, em regime de pré ou pós pagamento.

Cláusula 63 — Outras Políticas de Saúde e Meio Ambiente do Trabalho

Os bancos adotarão política de prevenção de adoecimento e promoção da saúde do trabalhador, negociada com as entidades sindicais.

§ 1º Os bancos identificarão, junto ao Sindicato, aspectos do trabalho que contribuam para alcoolismo, drogadição, *stress*, doenças cardíacas, tabagismo, sedentarismo, entre outros.

§ 2º Os bancos criarão programa de atenção integral à saúde do trabalhador, com foco em prevenção e tratamento de doenças epidêmicas e crônicas, por meio de equipe multiprofissional (médicos, psicólogos, terapeutas).

§ 3º Os bancos garantirão, gratuitamente, vacinação anual contra a gripe e doenças decorrentes de surtos/epidemias, com extensão a dependentes e cônjuges, conforme calendário oficial do Ministério da Saúde.

§ 4º Fica vedada a abertura ao público e qualquer trabalho interno em agências em reforma, devendo os trabalhadores serem realocados para outras agências no mesmo município. O banco comunicará a reforma ao Sindicato com 30 (trinta) dias de antecedência, com cronograma.

§ 5º Todos os ambientes climatizados devem cumprir a Lei nº 13.589/2018.

§ 6º As atividades devem ser adaptadas para eliminar barreiras e incluir pessoas com características físicas, neurológicas e psíquicas atípicas.

EIXO 8 — SAÚDE MENTAL E NR-1

Cláusula 64 — NR-1 — Gestão e Prevenção da Saúde Mental e Doenças Ocupacionais

O banco compromete-se a fornecer ao Sindicato profissional, sempre que solicitado ou em intervalos semestrais, **cópia atualizada do Inventário de Riscos e do Plano de Ação** integrantes do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), em consonância com a NR-1.

Parágrafo Único O banco implementará plano de ações contínuas de prevenção baseadas no levantamento de riscos, com foco imediato nos seguintes eixos:

I. Saúde Mental e Organizacional: adoção de protocolos de gestão que inibam o assédio moral e a pressão desproporcional por metas, monitorando indicadores de estresse ocupacional para prevenir o *burnout*;

II. Ergonomia Dinâmica: garantia de mobiliário ajustável e implementação de pausas obrigatórias para descanso e exercícios laborais, visando a neutralização de riscos de LER/DORT;

III. Segurança em Eventos Críticos: manutenção de assistência psicológica imediata e protocolos de acolhimento para funcionários vítimas de assaltos ou situações de violência;

IV. Treinamento de Impacto: realização de *workshops* semestrais focados em "educação para o bem-estar", abordando gestão do tempo, sinais de esgotamento mental e direitos de segurança;

V. Monitoramento Participativo: a eficácia das ações da NR-1 será avaliada através de pesquisas de clima e saúde, garantindo ao bancário o anonimato para reportar falhas;

VI. Manutenção de Ambientes: garantia de níveis adequados de iluminação, ventilação e isolamento acústico em todas as unidades de atendimento e centros administrativos;

VII. Transparência de Resultados: o banco apresentará **balanço anual** das ações executadas e dos investimentos realizados em saúde e segurança do trabalho.

Cláusula 65 — Indicadores Nacionais de Saúde dos Bancários

Fica instituído **Painel Nacional de Indicadores de Saúde dos Trabalhadores Bancários**, com os seguintes objetivos:

a) Monitorar afastamentos relacionados a transtornos mentais e doenças ocupacionais;

b) Acompanhar índices de assédio moral, acidentes e adoecimento;

c) Subsidiar políticas públicas, negociações coletivas e ações preventivas;

d) Produzir relatórios periódicos para análise técnica e institucional.

Parágrafo Único A FENABAN apresentará semestralmente à CONTEC os dados estatísticos do setor, em formato aberto e desagregado por banco, gênero, raça, idade e base territorial.

Cláusula 66 — Cultura Preventiva e Promoção do Bem-Estar

Os bancos implementarão ações permanentes voltadas à valorização da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores, incluindo:

a) Estabelecimento de metas compatíveis com a saúde ocupacional;

b) Campanhas permanentes de prevenção ao adoecimento mental;

c) Fortalecimento de práticas organizacionais saudáveis;

d) Reconhecimento institucional de boas práticas de gestão e prevenção;

e) Grupos de acolhimento e suporte psicológico;

f) Oficinas de gerenciamento de estresse, *mindfulness* e inteligência emocional;

g) Incentivo à atividade física, alimentação saudável e sono reparador;

h) Criação de pausas ativas e momentos de descompressão durante o expediente.

Cláusula 67 — Combate ao Adoecimento Mental e Reconhecimento como Acidente de Trabalho

Fica reconhecida a relevância do adoecimento mental no setor bancário e adotadas as seguintes medidas:

a) Reconhecimento do Nexo Causal Presumido: quando comprovada a situação de "bancário + metas abusivas + *burnout* / depressão / ansiedade", reconhece-se o nexo causal presumido, com emissão obrigatória da CAT;

b) Estabilidade Ampliada Pós-Retorno: estabilidade provisória de 18 (dezoito) meses após o retorno do empregado afastado por transtorno mental relacionado ao trabalho, independentemente da espécie de benefício;

c) Programa de Retorno ao Trabalho (RTW) com adaptações: jornada reduzida, metas flexíveis e acompanhamento psicológico, para evitar recaídas;

d) Detecção Precoce: os bancos capacitarão gestores para identificar sinais de sofrimento (isolamento, queda de produtividade, irritabilidade, faltas) e oferecer acolhimento imediato;

e) Responsabilidade Compartilhada: o empregador garantirá ambiente saudável; o trabalhador cuidará de sua saúde e comunicará situações de risco.

Cláusula 68 — Combate às Metas Abusivas

Os bancos não estabelecerão metas abusivas, considerando-se como tais as fixadas sem critérios claros, transparentes ou auditáveis.

§ 1º É **vedado** o estabelecimento de *rankings* públicos individuais e o assédio comparativo entre empregados, em qualquer plataforma física ou digital.

§ 2º As metas serão humanizadas, transparentes e auditáveis, observando indicadores de saúde ocupacional, de forma a prevenir o adoecimento mental e o assédio moral organizacional.

§ 3º O Sindicato profissional terá acesso, semestralmente, aos critérios de definição de metas e aos indicadores de cumprimento, agregados por base territorial.

§ 4º O descumprimento desta cláusula caracteriza assédio moral organizacional, conforme cláusulas específicas do Eixo 17.

Cláusula 69 — Monitoramento de Resultados

No monitoramento de resultados, os bancos **não divulgarão**, publicamente, o ranking individual de seus empregados.

§ Único Aplicam-se, integralmente, as vedações previstas na Cláusula 31 deste instrumento (Direito à Desconexão Digital).

EIXO 9 — CONDIÇÕES DE TRABALHO

Cláusula 70 — Digitadores — Intervalo para Descanso

Nos serviços permanentes de digitação, a cada período de 50 (cinquenta) minutos de trabalho consecutivo caberá um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso, **não deduzido da jornada de trabalho**, nos termos da NR-17 (Portaria MTPS nº 3.751/1990).

Cláusula 71 — Uniforme

Quando a empresa exigir do empregado vestimenta ou traje específico, deverá fornecer, gratuitamente, no mínimo **3 (três) pares de vestimentas**, bem como arcar com sua higienização, ficando ressalvada a possibilidade de pagamento anual do valor fixo de **R$ 6.440,41 (seis mil, quatrocentos e quarenta reais e quarenta e um centavos)** para aquisição do vestuário, a ser corrigido pelo INPC/IBGE acumulado de 01.09.2025 a 31.08.2026 acrescido de aumento real de 5% (cinco por cento).

§ 1º Por medida de segurança, o vestuário fornecido não poderá ter a logomarca da empresa.

§ 2º Quando necessária a troca de roupa ou uniforme dentro das dependências do banco, bem como sua higienização, o tempo respectivo será considerado tempo à disposição do empregador.

Cláusula 72 — Controle das Filas das Agências

Os bancos tomarão medidas para diminuir o tempo de espera dos clientes e usuários nas filas, inclusive com contratação de pessoal, evitando que o tempo de espera, para qualquer tipo de atendimento, ultrapasse **15 (quinze) minutos**.

§ 1º O número de empregados que prestam atendimento nos caixas deve considerar a praça e o porte das agências, observando o mínimo de **2 (dois) empregados** exercentes da função de Caixa.

§ 2º É facultado aos Sindicatos o acompanhamento das iniciativas.

Cláusula 73 — Funcionamento das Agências

Os bancos instituirão medidas para aumentar o número de empregados, adequando o quadro funcional à praça e ao porte das agências, de forma a evitar sobrecarga de trabalho.

§ 1º Os Postos de Atendimento Bancários, Postos de Atendimento Avançado e Agências de Negócios não poderão funcionar com menos de **15 (quinze) empregados**, dentre os quais deverá contar, no mínimo, com **2 (dois) caixas** para atendimento.

§ 2º Fica vedado às instituições bancárias recusar ou dificultar aos clientes e usuários o acesso aos canais de atendimento convencionais, inclusive guichês de caixa, mesmo na hipótese de oferecimento de atendimento eletrônico, conforme Resolução BACEN nº 3.694/09.

§ 3º Fica acordado que não haverá agências ou PABs sem caixas executivos.

Cláusula 74 — Multa por Irregularidade na Compensação

As multas decorrentes de falhas nos serviços de compensação de cheques e as taxas de devolução ficarão por conta do banco e não poderão ser descontadas dos empregados.

Cláusula 75 — Manutenção e Aviso de Promoção

A empresa concederá ao empregado promovido documento devidamente assinado contendo a data e o valor devido, **retroativo ao início da promoção**.

Cláusula 76 — Isenção de Tarifas e Cobrança de Juros Menores

Os bancos isentarão os trabalhadores abrangidos por esta Convenção do pagamento de quaisquer **tarifas bancárias**.

Parágrafo Único Os bancos cobrarão dos trabalhadores juros não superiores a **0,5% (zero vírgula cinco por cento)** ao mês nas operações de cheque especial, empréstimos, cartão de crédito, entre outras.Cláusula 77 — Dos Contratos Firmados

Os bancos se comprometem a entregar aos empregados, em até **30 (trinta) dias após a admissão**, cópia de todos os contratos pertinentes à relação de emprego (apólice de seguro coletivo, contrato de assistência médica e odontológica, contrato de previdência privada fechada, e outros), bem como de quaisquer renovações ou alterações.

EIXO 10 — SEGURANÇA BANCÁRIA

Cláusula 78 — Indenização por Morte ou Incapacidade Decorrente de Assalto

Em consequência de assalto ou ataque, consumado ou não o roubo, a qualquer departamento, empregado ou veículo que transporte numerário ou documentos, os bancos pagarão indenização ao empregado ou seus dependentes legais, em caso de morte ou incapacidade permanente, no valor de **R$ 520.000,00 (quinhentos e vinte mil reais)**.

§ 1º Enquanto o empregado estiver percebendo do INSS benefício por acidente de trabalho decorrente do evento previsto no *caput*, sem definição quanto à invalidez permanente, o banco complementará o benefício previdenciário até o montante do somatório das verbas fixas mensais, inclusive 13º salário, salvo se a complementação for paga por outra entidade.

§ 2º A indenização poderá ser substituída por seguro, a critério do banco.

§ 3º O valor será corrigido em 1º.09.2027 pelo mesmo índice de reajuste salarial.

§ 4º A indenização será paga até **30 (trinta) dias** após a conclusão do laudo pericial, independentemente dos auxílios previdenciários.

Cláusula 79 — Segurança Bancária — Sistemas e Procedimentos

§ 1º Em caso de assalto a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, com atendimento ao público ou não, e ainda com manuseio ou não de numerário, **todos os empregados da unidade terão direito a atendimento médico e/ou psicológico** logo após o ocorrido, com emissão da CAT e comunicação à CIPAA, onde houver.

§ 2º O empregado que for vítima do crime de extorsão mediante sequestro terá direito a atendimento médico e/ou psicológico logo após o ocorrido.

§ 3º Em caso de assalto ou ataque contra agência ou posto, consumado ou não, ou em caso de extorsão mediante sequestro de empregado, o banco registrará o Boletim de Ocorrência Policial, comunicará a entidade sindical da base e manterá a agência fechada no dia da ocorrência.

§ 4º O banco providenciará a realocação para outra agência ou posto, mediante pedido apresentado pelo empregado vítima de assalto, ataque ou extorsão mediante sequestro.

§ 5º — Equipamentos Obrigatórios: é **obrigatório** portas de segurança com detectores de metais, vigilantes e câmeras de filmagem em **todas as unidades** do banco, com manuseio ou não de numerário, observada a Lei nº 7.102/1983 e demais normativas.

§ 6º Os dados estatísticos nacionais sobre ocorrências de assaltos e ataques serão discutidos, **semestralmente**, até a primeira quinzena de fevereiro e até a primeira quinzena de agosto, na **Comissão Bipartite de Segurança Bancária**.

Cláusula 80 — Transporte de Numerário

Nas contratações de serviços especializados em transporte de valores, a FENABAN e as instituições bancárias observarão o disposto na Lei nº 7.102/1983, na Portaria DG/DPF nº 3.233/2012, e nas alterações posteriores.

§ 1º As instituições adotarão providências para **coibir o transporte de numerário realizado por empregado bancário**, sob pena de multa em favor do empregado, na proporção da indenização prevista na Cláusula 78 desta CCT.

§ 2º A fiscalização do cumprimento das normas caberá às entidades sindicais.

Cláusula 81 — Estabilidade ao Empregado Vítima de Assalto, Sequestro ou Extorsão

Ao trabalhador vítima de sequestro, extorsão ou assalto, consumado ou não, à agência, posto de atendimento ou departamento da empresa, bem como no domicílio ou trajeto deste até o serviço, será garantida estabilidade provisória no emprego por **60 (sessenta) meses** contados da ocorrência, e por **tempo indeterminado se houver sequelas**.

Parágrafo Único: Por igual período, será garantida estabilidade provisória ao empregado que tenha movido processo judicial decorrente do fato, contada a partir do trânsito em julgado, garantindo, caso haja interesse do trabalhador, a realocação para outra agência sem prejuízo em sua remuneração.

Cláusula 82 — Emissão Obrigatória de Boletim de Ocorrência Policial

Em caso de assaltos, sequestros e extorsões, consumados ou não, a qualquer agência ou posto de atendimento bancário, os bancos deverão efetuar o Boletim de Ocorrência Policial, onde será registrado o evento, nominando os funcionários que estiveram no local e os fatos ocorridos, com envio imediato de cópias para o Sindicato da base territorial e à CONTEC.

Cláusula 83 — Sistemas de Segurança para Estabelecimentos Financeiros (Grupo de Trabalho Bipartite)

As partes assumem compromisso de manter um **Grupo de Trabalho Bipartite Específico** para avaliar os dados estatísticos relativos à segurança bancária, bem como a possibilidade de acordo acerca da adoção de dispositivos de segurança, além dos obrigatoriamente previstos no art. 2º da Lei nº 7.102/1983, nos seguintes estabelecimentos:

a) Agências e postos de atendimento onde houver guarda de valores e movimentação de numerário;

b) Agências de reduzido fluxo de numerário, caracterizadas pelo reduzido valor de numerário acessível ao funcionário (não superior a 20.000 Ufir/dia);

c) Unidades de negócios, com atendimento ao público, sem guarda de valores ou movimentação de numerário.

§ Único Sem prejuízo do entendimento da Polícia Federal sobre as unidades de negócios, durante a vigência do Grupo, serão obrigatoriamente instalados e mantidos: alarme interligado entre a unidade e outra unidade da instituição, empresa de segurança ou órgão policial; sistemas de circuito interno e externo de imagens, com filmagem e gravação.

EIXO 11 — PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

Cláusula 84 — Planos de Previdência Complementar — Instituição Universal e Paritária

Os bancos abrangidos por esta Convenção se comprometem a **instituir e patrocinar**, no prazo de **180 (cento e oitenta) dias**, Plano de Previdência Complementar fechado para todos os seus empregados, com objetivo de garantir a complementação de aposentadoria e pensão por morte e invalidez.

§ 1º Os bancos que já patrocinam planos de previdência adequarão seus regulamentos, no prazo de 180 dias, para contemplar as disposições contidas nos §§ 2º a 14.

§ 2º O plano de benefícios terá **caráter universal**, sendo oferecido obrigatoriamente para todos os empregados.

§ 3º No prazo de 180 dias será elaborado o regulamento do plano de benefícios do fundo, que será submetido à aprovação de todos os trabalhadores abrangidos, mediante **votação direta** fiscalizada pelas entidades sindicais.

§ 4º Qualquer alteração nos estatutos e regulamento, tanto dos fundos a serem criados quanto dos já existentes, será submetida à votação direta de todos os participantes.

§ 5º A **gestão dos fundos será compartilhada**, garantindo-se aos representantes dos participantes a **maioria votante** na Diretoria Executiva, no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal.

§ 6º A eleição dos representantes será através do voto direto dos participantes ativos e assistidos.

§ 7º Os bancos que já patrocinam fundo de previdência garantirão a manutenção dos benefícios, regulamentos e condições estipuladas no contrato inicial firmado pelo participante quando da adesão, mantendo condições mais vantajosas.

§ 8º O plano terá contribuição da patrocinadora e dos empregados, devendo a contribuição da patrocinadora ser, no mínimo, **paritária**. Fica vedada a retirada unilateral da contribuição da entidade patrocinadora.

§ 9º O plano preverá contribuição mínima.

§ 10 Em casos de planos de Benefício Definido já existentes, esses terão previsão de benefício mínimo.

§ 11 O plano preverá o direito ao benefício de renda continuada proporcional para o empregado com mais de **10 (dez) anos de vínculo** com a empresa.

§ 12 O plano preverá as opções de resgate e portabilidade de **100% (cem por cento)** da reserva matemática (no mínimo, a reserva de poupança) ou de 100% do saldo de conta total de participante na modalidade contribuição definida, em caso de desligamento.

§ 13 Os bancos se comprometem a instituir e patrocinar planos de benefícios suplementares específicos para suprir: a cessação do recebimento do Auxílio Alimentação; a falta de recebimento da PLR.

§ 14 Os bancos destinarão **1% (um por cento) de seu lucro líquido, adicional à contribuição paritária, para custeio de plano de previdência complementar**, limitado ao *quantum* necessário, conforme cálculos atuariais, observando-se a distribuição proporcional dos participantes.

Cláusula 85 — Representação Profissional no Conselho de Administração

Os estatutos dos bancos abrangidos por esta Convenção **deverão prever** a participação, nos seus Conselhos de Administração, de **representante dos trabalhadores**.

§ 1º O representante dos trabalhadores será escolhido dentre os empregados ativos das empresas, pelo voto direto de seus pares, em eleição organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais que os representem.

§ 2º — Prazo e Sanção: os bancos deverão promover a alteração estatutária necessária no prazo de 180 (cento e oitenta) dias após a assinatura desta CCT, comunicando ao respectivo Sindicato profissional a data da assembleia de acionistas que deliberará sobre a alteração. O descumprimento do prazo sujeitará o banco ao pagamento de multa mensal equivalente a 10 (dez) maiores pisos salariais desta Convenção, em favor do fundo organizado pela entidade sindical profissional, até a efetiva adequação estatutária.

§3º - A exigibilidade da multa será formalizada por notificação extrajudicial do Sindicato ao banco, com prazo de 10 (dez) dias para regularização ou pagamento, sem prejuízo de execução judicial.

EIXO 12 — ASSISTÊNCIA MÉDICA E BENEFÍCIOS

Cláusula 86 — Assistência Médica, Hospitalar, Odontológica e Medicamentosa

Fica assegurada aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, a seus filhos menores ou filhos com deficiência incapacitante, inclusive aos filhos nascidos no decorrer do período de utilização, cônjuges e companheiros(as), inclusive do mesmo sexo, aos aposentados e seus respectivos dependentes, **cobertura de plano de saúde** que garanta atendimento médico em todas as especialidades, assistência odontológica e medicamentosa, **sem limitação e sem ônus**, ressalvadas as condições mais benéficas.

§ 1º O empregado dispensado sem justa causa poderá usufruir dos benefícios pelo período de **1 (um) ano**, contados do último dia de trabalho efetivo, mantidas as condições do convênio.

§ 2º — Período Estendido (independente dos prazos estabelecidos na Lei nº 9.656/98), a assistência se estenderá pelo seguinte período:

a) 1 (um) ano ao empregado dispensado sem justa causa com menos de 10 (dez) anos de vínculo;

b) 2 (dois) anos ao empregado dispensado sem justa causa com mais de 10 (dez) e menos de 20 (vinte) anos de vínculo;

c) 3 (três) anos ao empregado dispensado sem justa causa com mais de 20 (vinte) anos de vínculo;

d) Vitalício ao empregado com mais de **25 (vinte e cinco) anos** de vínculo com o mesmo banco.

§ 3º — Falecimento: no caso de falecimento do empregado, será garantida assistência médica e hospitalar aos seus dependentes por prazo indeterminado, observando o custo médio. Idêntica garantia será aplicada ao ex-empregado que tenha se mantido no plano. Na hipótese de falecimento por **acidente de trabalho**, a assistência será **vitalícia** ao cônjuge e até 24 (vinte e quatro) anos aos dependentes.

§ 4º Os bancos informarão aos empregados o valor individual (cota parte empregado/cota parte empregador) pago a título de plano de saúde no momento da homologação da rescisão.

§ 5º — Cobertura Mínima: os planos garantirão assistência **psiquiátrica, psicológica, psicoterápica, fisioterápica, RPG, pilates, hidroterapia, osteopatia** para todos os empregados e seus dependentes, garantindo que o número de sessões seja, no mínimo, o **dobro** do previsto pela Resolução Normativa ANS nº 211/2010 e alterações.

§ 6º Os bancos garantirão a continuidade para empregados em tratamento com profissional ou empresa que venha a romper convênio, sem prévia comunicação, arcando com as despesas.

§ 7º Os bancos reembolsarão integralmente despesas com consultas médicas e psicológicas, compra de medicamentos e terapias alternativas, fisioterapia e demais tratamentos para empregados vítimas de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

§ 8º Os bancos ressarcirão o total das despesas para modalidades de tratamento que não contem com cobertura no município de residência do trabalhador, incluindo transporte para deslocamento.

§ 9º Os bancos colocarão à disposição dos empregados ativos e inativos, no mínimo, **2 (duas) opções de plano de saúde**, para adesão conforme região de lotação.

§ 10 Serão criados **conselhos deliberativos de usuários com representação paritária** nos planos de saúde.

§ 11 Doença Ocupacional: o empregado fica desobrigado do pagamento de coparticipação na utilização do plano de saúde.

§ 12 Os bancos disponibilizarão aos Sindicatos os contratos e regulamentos das operadoras, devendo negociar com as entidades mudanças nos contratos.

§ 13 A manutenção da condição de beneficiário (arts. 30 e 31 da Lei 9.656/98) é extensiva, **obrigatoriamente**, a todo o grupo familiar do empregado.

§ 14 — Aposentado e Pré-Aposentado: para manutenção do ex-empregado dispensado ou exonerado sem justa causa ou aposentado, ou que já tenha preenchido os requisitos para aposentadoria, os empregadores deverão manter o ex-empregado no **mesmo plano** em que se encontrava, **sendo a manutenção vitalícia para o aposentado, proibida qualquer cobrança**.

§ 15 — Transição Automática para Regime Vitalício: sobrevindo a aposentadoria do ex-empregado durante o período de cobertura pós-dispensa previsto no § 2º, ou durante o cumprimento do aviso prévio, a manutenção do plano de saúde passará automaticamente ao regime vitalício estabelecido no § 14, sem interrupção da cobertura, dispensada qualquer nova formalização.

§ 16 — Sequelas Definitivas: nos casos comprovados de sequelas definitivas ou redução de capacidade laborativa motivadas por doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, os bancos assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, **de forma vitalícia**, com as mesmas características e padrão de quem está na ativa.

§ 17 — Falecimento com Vínculo Inferior a 10 anos: no caso de falecimento do empregado que tenha contribuído com o plano de saúde por prazo inferior a 10 (dez) anos e não tenha se aposentado, será garantida assistência ao cônjuge/companheiro e a todo o grupo familiar inscrito.

§ 18 — COVID-19: nos casos comprovados de sequelas causadas pela COVID, os bancos assumirão os custos integrais da assistência médica, hospitalar e medicamentosa, com as mesmas características e padrão de quem está na ativa, até a realocação do empregado demitido sem justa causa.

§ 19 — Extinção do 13º Saúde Caixa: fica extinta a cobrança do 13º do *Saúde Caixa* ou similares, garantindo-se a manutenção dos benefícios sem ônus adicional ao empregado.

Cláusula 87 — Tratamento de Doença e Acidente Relacionado ao Trabalho

É **vedada** a limitação quanto a número de consultas médicas, exames clínicos e demais procedimentos médicos necessários para o tratamento de doenças e acidentes relacionados ao trabalho.

Parágrafo Único Caso haja qualquer limitação imposta pelos planos de saúde oferecidos pelo empregador, este ficará responsável por arcar com todas as despesas necessárias para o tratamento.

Cláusula 88 — Seguro de Vida em Grupo

O banco arcará com o ônus do prêmio de seguro de vida em grupo, quando por ele mantido, em favor do empregado, no período em que estiver em gozo de auxílio-doença pela Previdência Social, durante a vigência desta Convenção e desde que não esteja percebendo a complementação salarial da Cláusula 52.

Parágrafo Único Ao empregado demitido, que tenha permanecido na apólice de seguro de vida por **10 (dez) anos**, será garantida sua manutenção no plano, por prazo indeterminado.

Cláusula 89 — Auxílio Refeição

Os bancos concederão aos empregados auxílio refeição:

a) no valor de **R$ 70,00 (setenta reais)**, a partir de 1º.09.2026, ressalvadas as situações mais favoráveis, com os seguintes critérios transicionais;

b) A partir de **1º.09.2027**, o valor será corrigido pelo INPC/IBGE acumulado de set/2026 a ago/2027, acrescido de 5% (cinco por cento) de aumento real.

§ 1º Concedido antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, à razão de **22 (vinte e dois) dias fixos por mês**, inclusive nos períodos de gozo de férias e até o 15º dia nos afastamentos por doença ou acidente de trabalho.

§ 2º Os bancos podem optar pela concessão via sistema de refeições-convênio credenciado pelo Ministério do Trabalho.

§ 3º Os empregados que se utilizarem de forma gratuita ou subsidiada de fornecedoras contratadas pelo banco não farão jus à concessão do auxílio.

§ 4º O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para receber o benefício sob a forma de alimentação e/ou refeição, com mudança após 180 dias.

§ 5º O auxílio não terá natureza salarial para fins previdenciários e trabalhistas, nos termos da Lei nº 6.321/1976.

§ 6º Caso o banco esteja inscrito no PAT, o empregado não poderá solicitar a portabilidade do benefício.

§ 7º Em caso de eventual dúvida sobre o cumprimento da cláusula, a judicialização será precedida, obrigatoriamente, de negociação coletiva.

Cláusula 90 — Auxílio Cesta Alimentação

Os bancos concederão aos empregados, cumulativamente com o auxílio refeição, um **auxílio alimentação no valor mensal de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais)**, a partir de 1º.09.2026, por meio de instrumentos de pagamento.

§ 1º O auxílio alimentação é extensivo à empregada em gozo de licença-maternidade.

§ 2º O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença fará jus ao auxílio por um prazo de **720 (setecentos e vinte) dias**, contados do primeiro dia de afastamento.

§ 3º Este auxílio não será devido pelo banco que já concede outro similar, com valor no mínimo equivalente.

Cláusula 91 — Décima Terceira Cesta Alimentação

Os bancos concederão, até **30.11.2026**, aos empregados em efetivo exercício, **13º auxílio alimentação no valor de R$ 1.100,00 (um mil e cem reais)**, por meio de instrumentos de pagamento.

§ 1º Extensivo à empregada em gozo de licença-maternidade.

§ 2º O empregado afastado por acidente ou doença fará jus a 13º auxílio alimentação, desde que afastado há menos de 720 (setecentos e vinte) dias.

§ 3º Valor corrigido pelos mesmos índices do salário em 1º.09.2026 e 1º.09.2027.

Cláusula 92 — 13ª Cesta Refeição com Extensão Vitalícia aos Aposentados

Os bancos concederão a todos os empregados, **inclusive aposentados**, até o último dia útil do mês de novembro de 2026, **13ª cesta refeição de 23** (vinte e três) tíquetes **no valor de** R$ 70,00 (setenta reais) cada, ressalvadas as condições mais vantajosas.

§ 1º O empregado afastado por acidente, doença, licença-maternidade/paternidade ou adoção faz jus à cesta refeição, pelo período que se estende do afastamento até o retorno apto.

§ 2º O direito à 13ª cesta refeição será **vitalício** após a aposentadoria.

Cláusula 93 — Auxílio Creche / Auxílio Babá

Os bancos reembolsarão aos empregados, na vigência do contrato, até o valor mensal de **R$ 1.621,00 (um mil, seiscentos e vinte e um reais)**, a partir de 1º.09.2026, até a idade de **71 (setenta e um) meses** do filho, as despesas comprovadas com creche ou empregada doméstica/babá, desde que esta tenha contrato registrado em CTPS e seja inscrita no INSS.

§ 1º O pedido de reembolso será feito pelo empregado, após o efetivo pagamento, mediante apresentação do respectivo comprovante, no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 2º Quando ambos os cônjuges forem empregados do mesmo banco, o pagamento não será cumulativo.

§ 3º O auxílio creche não é cumulativo com o auxílio babá, devendo o beneficiário fazer opção escrita por um ou outro, para cada filho.

§ 4º A concessão está em conformidade com o art. 7º, XXV e XXVI, da CF/88; §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT; e Portaria MTP nº 671/2021.

§ 5º Valor corrigido pelo índice de reajuste salarial em 1º.09.2027.

Cláusula 94 — 13º Auxílio Creche / Babá

Os bancos concederão aos empregados beneficiados pelo auxílio creche/babá, até o último dia útil do mês de novembro de 2026, **13º auxílio creche/babá no valor de R$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais)**, ressalvadas as condições mais vantajosas.

Parágrafo Único Extensivo aos empregados afastados por doença, acidente de trabalho, licença-maternidade/paternidade ou adoção.

Cláusula 95 — Auxílio Filhos com Deficiência / Autismo

Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e §§ 1º, 2º, 3º e 5º da cláusula de auxílio creche/babá estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham **filhos com deficiência e/ou portadores de autismo** ou doença rara que exijam cuidados permanentes, **sem limite de idade**, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS, instituição autorizada ou médico de Convênio mantido pelo banco, no valor de **R$ 2.824,00 (dois mil, oitocentos e vinte e quatro reais)**.

§ 1º — Vitaliciedade: o auxílio será **vitalício** durante todo o período escolar do filho autista/PCD, conforme proposta da FEEB-AL/PE/RN, e mantido sem limite de idade quando comprovada a necessidade de cuidados permanentes.

§ 2º — Redução de Jornada: os empregados que comprovadamente tenham filhos com deficiência terão sua jornada de trabalho reduzida em até **50% (cinquenta por cento)**, nos termos da Cláusula 115 deste instrumento, de forma autônoma e cumulativa com o auxílio pecuniário estabelecido nesta cláusula.

Cláusula 96 — Auxílio Filhos em Período Escolar

Os bancos reembolsarão aos empregados o valor mensal de **R$ 2.000,00 (dois mil reais), com teto máximo de R$ 4.000,00 (quatro mil reais)**, para cada filho, das

despesas comprovadas para mantê-los em escolas de educação básica — ensino fundamental e médio, inclusive ensino técnico integrado ao médio —, até a conclusão do ensino médio ou até os 18 (dezoito) anos do filho, o que ocorrer por último.

Parágrafo único — Procedimento de Reembolso: o pedido de reembolso será feito pelo empregado, após o efetivo pagamento da mensalidade, mediante apresentação de comprovante de matrícula e recibo ou nota fiscal de pagamento, no prazo de 30 (trinta) dias contados do pagamento. O banco efetuará o reembolso em até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento da documentação completa, sendo vedada a recusa sem motivação formal por escrito.

Cláusula 97 — Auxílio Funeral

Os bancos pagarão aos empregados **auxílio funeral no valor de R$ 13.864,98 (treze mil, oitocentos e sessenta e quatro reais e noventa e oito centavos)**, a ser corrigido pelo mesmo índice de reajuste salarial em 1º.09.2027, pelo falecimento de cônjuge e/ou filhos menores de 18 (dezoito) anos. Igual pagamento será efetuado aos dependentes do empregado que vier a falecer.

§ 1º Será exigível a apresentação do atestado no prazo máximo de **90 (noventa) dias** após o óbito.

§ 2º O banco que já concede o benefício, diretamente ou por entidade de Previdência Privada, fica desobrigado, respeitados os critérios mais vantajosos.

Cláusula 98 — Vale-Transporte

Os bancos concederão o vale-transporte ou seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o art. 7º, XXVI, da CF/88 e Lei nº 7.418/1985, com a redação da Lei nº 7.619/1987, regulamentada pelo Decreto nº 10.854/2021.

Parágrafo Único O valor da participação dos bancos nos gastos de deslocamento será equivalente a **100% (cem por cento) do valor gasto pelo deslocamento de ida e volta** ao local de trabalho, conforme proposta MG.

Cláusula 99 — Auxílio Combustível

Os bancos reembolsarão, mensalmente, os gastos com combustível quando os empregados usarem o seu veículo para fins de trabalho — para ir ao local de trabalho, realizar visitas a clientes ou fornecedores, ou outra atividade inerente à função.

§ 1º O reembolso será efetuado por **km (quilômetro) rodado** à base de **R$ 2,04 (dois reais e quatro centavos) por km**.

§ 2º A comprovação será feita mediante planilha apresentada pelo empregado e aprovada pelo gestor imediato.

§ 3º Quando o deslocamento implicar pagamento de **pedágio**, este também será reembolsado.

§ 4º Quando o empregado, em exercício de suas funções, for obrigado a pagar **estacionamento**, este também será reembolsado mediante comprovação.

§ 5º Os reembolsos serão efetuados na conta corrente do empregado após aprovação do gestor.

Cláusula 100 — Vale-Cultura

Os bancos concederão aos empregados que percebem remuneração mensal até o limite de **5 (cinco) salários-mínimos nacionais** (compreendido como salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial) o **Vale-Cultura no valor único mensal de R$ 100,00 (cem reais)**, sob a forma de cartão magnético.

Parágrafo Único O fornecimento depende de prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei nº 12.761/2012.

EIXO 13 — IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Cláusula 101 — Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens

Os bancos adotarão **plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens**, com transparência e acompanhamento pela **Comissão Bipartite de Diversidade**.

§ 1º As iniciativas das cláusulas de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher bancária integrarão o plano de ação.

§ 2º O banco disponibilizará informações para sua liderança e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher na sociedade (física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual).

Cláusula 102 — Adesão ao Programa Empresa Cidadã

Os bancos aderirão, no prazo de **30 (trinta) dias** após a assinatura desta CCT, ao **Programa Empresa Cidadã**, previsto na Lei nº 13.257/2016, que prorroga a duração da licença-maternidade em 60 (sessenta) dias e da licença-paternidade em 20 (vinte) dias.

Cláusula 103 — Mulheres na Tecnologia

As partes signatárias desta Convenção declaram apoio à inclusão de mulheres na área de tecnologia, disponibilizando informações aos empregados sobre as iniciativas adotadas na promoção da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, serão fornecidas **3.000 (três mil) bolsas** para curso de introdução à programação, com objetivo de capacitar mulheres.

§ 2º As candidatas aprovadas no processo seletivo poderão escolher um dos seguintes cursos: Primeiros passos em dados; Meu primeiro site responsivo; Minha primeira API; Minha primeira página web.

§ 3º O responsável pelo curso e pela seleção das candidatas deverá observar a participação de **mulheres negras, LGBTQIA+, mães e responsáveis, mulheres trans e travestis**.

§ 4º Cada curso terá entre 15 (quinze) e 20 (vinte) horas de conteúdo, realizado integralmente de forma remota.

§ 5º As despesas serão de responsabilidade da FENABAN, com organização a cargo da CONTEC e da FENABAN.

§ 6º Gênero e Trabalhadores de TI: os bancos se comprometem na busca por equidade e igualdade entre os gêneros, custeando integralmente, através de bolsa, cursos destinados à formação de interessadas nas áreas de TI; incentivarão e disponibilizarão vagas para mulheres na área de TI; disponibilizarão nos processos seletivos vagas sem discriminação de cor, raça e idade.

EIXO 14 — DIVERSIDADE, INCLUSÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Cláusula 104 — Extensão de Vantagens — Relação Homoafetiva

As vantagens desta Convenção Coletiva, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de **relação homoafetiva estável**, devidamente comprovada.

§ 1º O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento aos requisitos observados pela Previdência Social (art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 128/2022 e legislação posterior).

§ 2º Os bancos divulgarão, internamente, as vantagens, e determinarão que a opção do(a) empregado(a) seja feita diretamente à área de Recursos Humanos.

Cláusula 105 — Diversidade nos Processos Seletivos

Os bancos disponibilizarão nos processos seletivos vagas **sem discriminação de cor, raça, idade, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, origem, deficiência ou condição social**.

§ 1º A Comissão Bipartite de Diversidade acompanhará semestralmente a evolução da composição da categoria por gênero, raça, idade e deficiência, com publicação dos resultados.

EIXO 15 — MULHERES BANCÁRIAS E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Cláusula 106 — Do Repúdio à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher

As partes signatárias desta Convenção **declaram repúdio a qualquer ato de violência doméstica e familiar contra a mulher**.

Cláusula 107 — Comunicado Interno e Informação sobre Prevenção à Violência

Os bancos comunicarão suas lideranças e demais empregados sobre os tipos de violência doméstica e familiar contra a mulher (**física, moral, patrimonial, psicológica, sexual e virtual**), por meio de comunicado interno, sem prejuízo da adoção de outras medidas cabíveis.

Parágrafo Único O banco informará, a todos os seus empregados, os termos desta Convenção e as condutas que poderão ser adotadas frente a situações de violência doméstica e familiar.

Cláusula 108 — Canal de Apoio à Bancária Vítima de Violência

O banco informará o canal de apoio que tratará das questões relacionadas à violência contra a mulher, com função de acolhimento da bancária vítima, por equipe devidamente orientada, assegurada a **confidencialidade** das denúncias.

§ 1º O comunicado interno conterá informações sobre o canal de apoio, por meio do qual a empregada que se sentir ameaçada ou for vítima poderá se comunicar com o banco.

§ 2º A empregada será informada a respeito dos órgãos públicos e entidades privadas que podem ser procurados para apoiá-la.

Cláusula 109 — Medidas de Apoio à Empregada Vítima

A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar:

a) Realocação para outra dependência, sendo garantido o sigilo de informações sobre a transferência;

b) Oferta de linha de crédito/financiamento especial, à empregada vítima de violência doméstica e familiar;

c) Alteração do regime de trabalho (presencial para teletrabalho ou vice-versa), conforme avaliação do banco.

Parágrafo Único O banco, em conjunto com a empregada, decidirá sobre a solicitação.

Cláusula 110 — Estabilidade Provisória da Bancária Vítima de Violência

A bancária sob proteção de medida judicial decorrente de violência doméstica **não poderá ser demitida** — adquirindo a estabilidade provisória — enquanto perdurarem os efeitos da medida judicial protetiva.

Cláusula 111 — Outras Medidas e Iniciativas de Prevenção

O banco, a seu critério, poderá:

a) Criar grupo de apoio voluntário para discutir e sugerir medidas voltadas à prevenção da violência doméstica e familiar, bem como prestar orientações gerais;

b) Oferecer possibilidade de **alternância de horários de entrada e saída** do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento da rotina.

Parágrafo Único As partes promoverão iniciativas, por meio de institutos especializados contratados especificamente para esse fim, em 3 (três) eixos de atuação: Sociedade Civil; Entidades Sindicais; Grupos Técnicos de Diversidade. Todas as despesas serão de responsabilidade da FENABAN.

Cláusula 112 — Da Participação do Sindicato Profissional e do Acompanhamento

O Sindicato profissional signatário desta Convenção poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do previsto na cláusula que trata do canal de apoio.

§ 1º O acompanhamento da aplicação da presente cláusula será realizado na **Comissão Bipartite de Diversidade**.

§ 2º O banco não poderá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente de ato de violência doméstica e familiar contra a empregada que tenha acionado o canal previsto na cláusula sobre canal de apoio.

EIXO 16 — PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Cláusula 113 — Empregado com Deficiência — Abono de Ausência

Os empregados com deficiência terão direito a **ausentar-se do trabalho**, seja na modalidade presencial ou em regime de teletrabalho, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de **aquisição e manutenção de equipamentos** conforme deficiência do empregado.

Parágrafo Único A referida ausência deverá ser comprovada, no máximo, até o 3º (terceiro) dia útil após aquisição, conserto ou reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento.

Cláusula 114 — Abono de Faltas e Garantias para Trabalhadores com Deficiência

Os empregados com deficiência, inclusive em trabalho à distância, terão direito ao **abono de faltas em todas as ocasiões** em que houver necessidade de conserto/reparo da prótese, aquisição e necessidade de ajudas técnicas e médicas que os auxiliem, conforme definido no Capítulo VII, artigo 61 do Decreto Federal nº 5.296/2004.

§ 1º A comprovação da falta se dará mediante atestado emitido por prestador de serviços técnicos da área específica da deficiência.

§ 2º O abono se aplica aos empregados que possuem filhos, ou seja, **responsáveis legais de pessoas com deficiência**.

§ 3º Em dias de intempéries do tempo (chuva, vento, etc.), será permitido ao trabalhador com deficiência tolerância de até **1 (uma) hora de atraso** para o início de suas atividades.

§ 4º Será garantido o fornecimento de **combustível**, bem como **estacionamento gratuito** nas dependências das empresas.

Cláusula 115 — Redução de Jornada para Empregados com Filhos com Deficiência

Os empregados que comprovadamente tenham filhos com deficiência terão sua jornada de trabalho reduzida em até **50% (cinquenta por cento)**, sem redução salarial, conforme laudo médico.

EIXO 17 — COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Cláusula 116 — Do Repúdio ao Assédio Moral e Sexual

As partes signatárias desta Convenção declaram **repúdio a qualquer ato de assédio moral e sexual** no ambiente de trabalho bancário.

Cláusula 117 — Conceito e Apuração do Assédio Moral

§ 1º O **assédio moral** é uma violência psicológica cometida pelo empregador ou seu preposto contra o empregado e que o expõe a situações humilhantes, exigindo dele metas inatingíveis, delegando-lhe cada vez menos tarefas e alegando sua

incapacidade. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico, ou dos colegas, que traduzem atitude de contínua e ostensiva perseguição capaz de acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.

§ 2º O assédio moral, quando denunciado, será apurado através das Relações Sindicais e levado ao COE de cada banco para fins de solução do conflito, extinção do assédio e punição de seu autor.

§ 3º O banco que não mantiver COE ou CEE, mas possuir acordo coletivo vigente, deverá acatar pedido, formalizado até 31.01.2027, pelo Sindicato profissional, para realização de reunião sobre o tema.

Cláusula 118 — Comunicado Interno e Canal de Denúncia

Por meio de comunicado interno, o banco informará, a todos os seus empregados, quanto às condutas que poderão ser adotadas frente a situações de assédio, sem prejuízo da adoção de outras medidas cabíveis.

§ 1º O banco informará o **canal de denúncia** que tratará das questões relacionadas às situações de assédio moral e sexual, assegurada a **confidencialidade**.

§ 2º O canal de denúncia será efetivo, com **sigilo e proteção contra retaliação**, para relatos de assédio e situações de risco.

Cláusula 119 — Medidas de Apoio à Vítima de Assédio

§ 1º O empregado vítima de assédio moral e sexual poderá solicitar:

a) Realocação para outra dependência (sigilo das informações);

b) Realocação do(a) acusado(a), garantindo que a vítima não seja punida com mudança de unidade.

§ 2º O banco disponibilizará **ajuda médica e psicológica** aos funcionários vítimas de assédios e/ou outras formas de violência no trabalho.

§ 3º Os bancos capacitarão as lideranças para uma **liderança humanizada**, focada em **comunicação não violenta** e **feedback construtivo**.

Cláusula 120 — Participação do Sindicato Profissional e Acompanhamento (Assédios)

O Sindicato profissional signatário desta Convenção poderá, a seu critério, disponibilizar canal específico, nos mesmos moldes do canal de denúncia.

Parágrafo Único O acompanhamento será realizado pela **Comissão Bipartite de Diversidade**, com finalidade de acompanhamento e aperfeiçoamento do mecanismo de prevenção.

Cláusula 121 — Mecanismos de Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho (Adesão)

A adoção dos mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho se dará pelos bancos que firmarem com as entidades sindicais representativas da categoria profissional instrumento de Acordo Coletivo de Trabalho para Adesão à presente cláusula. O ACT terá o seguinte conteúdo principal:

a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;

b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável;

c) Promoção de valores éticos e legais;

d) Comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos.

§ Único O ACT preverá: declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio; canal específico para denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento; avaliação semestral do programa entre representação sindical e bancos; consideração das habilidades comportamentais como critério de promoção; ampla divulgação a todos os empregados; respeito a prazo de 45 dias corridos para apuração com sigilo e proteção do denunciante.

Cláusula 122 — Programa de Desenvolvimento Organizacional para a Melhoria Contínua das Relações de Trabalho

Os bancos em conjunto com a CONTEC firmarão **Comissão de Desenvolvimento Organizacional** para a Melhoria Contínua das Relações de

Trabalho, por meio de Termo de Entendimento, com reunião de acompanhamento até **fevereiro de 2027** das iniciativas até então realizadas, em conjunto com a FENABAN.

Parágrafo Único O conteúdo do programa será orientado para o aprimoramento dos aspectos de liderança com base em pilares relacionados a **Comunicação, Saúde e Ambiente de Trabalho**, por meio da sensibilização e engajamento dos gestores, contemplando toda a estrutura funcional, e será acompanhado pela respectiva Comissão de Empregados — COE.

EIXO 18 — FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E CERTIFICAÇÕES

Cláusula 123 — Requalificação Profissional e Capacitação Permanente

Os bancos garantirão permanente qualificação profissional, criando programas para o incentivo ao curso superior e de idiomas, inclusive para obtenção da certificação da **ANBIMA — Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais (CPA-10 e CPA-20)**, **CA-600 ABECIP** e outros certificados eventualmente exigidos pelo sistema financeiro.

§ 1º Os bancos ficam obrigados a qualificar e requalificar permanentemente todos os seus funcionários nos casos de:

a) Introdução de novas tecnologias (incluindo IA, automação, *cloud banking*, *open finance*);

b) Realocação interna, mudança de setor por promoções, concurso interno, transferência;

c) Fusão e incorporação.

§ 2º Anualmente, os bancos ministrarão cursos básicos (treinamentos) aos seus empregados, sendo **no mínimo 50% (cinquenta por cento) de forma presencial**, por período não inferior a **96 (noventa e seis) horas**, ocorrendo sempre durante a jornada de trabalho.

§ 3º Os bancos reembolsarão as despesas com cursos profissionalizantes comprovadamente realizados pelos trabalhadores, até o valor de **2 (dois) salários de ingresso do escriturário**, durante o ano.

§ 4º Os cursos solicitados pela própria empresa serão reembolsados independentemente do valor.

§ 5º Em caso de dispensa sem justa causa, no ato da homologação, fica o banco incumbido de pagar **R$ 5.000,00 (cinco mil reais)** a título de **requalificação profissional**, independentemente da apresentação de recibos ou comprovantes, aos ex-empregados.

§ 6º Dentre os cursos profissionalizantes, incluem-se as autoescolas, quando para a obtenção de carteira de habilitação de motorista profissional.

§ 7º Os bancos efetuarão o pagamento diretamente à empresa/entidade, em até 5 (cinco) dias após receber as informações.

§ 8º Os bancos avisarão formalmente os trabalhadores no ato da dispensa quanto aos benefícios deste artigo.

§ 9º É **vedada** a exigência de certificados e títulos aos empregados que não exerçam função relativa ao objeto da certificação.

§ 10 A empresa deverá suportar as despesas com **Recolocação Profissional** dos ex-empregados dispensados sem justa causa ou que pediram demissão, para apoio na reinserção no mercado de trabalho, pelo prazo mínimo de **180 (cento e oitenta) dias**, no piso de **R$ 200,00 (duzentos reais) mensais**.

Cláusula 124 — Tecnologia, Inteligência Artificial e Requalificação

O banco disponibilizará aos seus empregados as iniciativas adotadas para a **requalificação sobre as tecnologias aplicadas à atividade bancária, inclusive a inteligência artificial**, conforme cláusula geral de Mudanças Tecnológicas deste instrumento.

Cláusula 125 — Solicitação do Empregado quanto à Localidade de Trabalho

Fica assegurado ao empregado o direito de **manifestar preferência quanto à cidade ou região em que trabalhará**, sem prejuízo das necessidades operacionais do banco, sendo vedada a transferência compulsória sem prévia consulta e sem condições mínimas de manutenção familiar e de saúde do trabalhador.

EIXO 20 — DIREITOS SINDICAIS

Cláusula 126 — Reconhecimento das Partes

As partes reconhecem a representatividade, legitimidade e regularidade dos registros das entidades que negociaram este instrumento coletivo de trabalho, pelos seguintes motivos:

a) Dificuldades técnicas enfrentadas para registro e atualização de dados junto ao **Cadastro Nacional das Entidades Sindicais — CNES** da Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia;

b) Suporte na autonomia constitucional das entidades sindicais;

c) Amparo no princípio da boa-fé;

d) Reconhecimento recíproco entre as partes que negociam as Convenções Coletivas de Trabalho.

Cláusula 127 — Mandato da Diretoria da Entidade Sindical

As partes reconhecem, inclusive juridicamente, a duração máxima de **4 (quatro) anos** para o mandato de diretoria das entidades sindicais da categoria profissional e econômica que participam deste instrumento.

Parágrafo Único. É vedado o aumento da duração máxima do mandato através de Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 128 — Estabilidade do Dirigente Sindical

Aos empregados dirigentes das entidades sindicais profissionais signatárias é assegurada a **estabilidade provisória**, nos limites negociados pelas partes, igual ou superior ao art. 522 da CLT.

§ 1º Para o conjunto de entidades sindicais bancárias, a negociação coletiva reconhece a estabilidade provisória superior a prevista no art. 522 da CLT, com os seguintes números:

Empregados do Setor na Base Territorial	Nº de Dirigentes
001 a 250	22
251 a 500	29
501 a 1.000	36

1.001 a 2.000	43
2.001 a 4.000	50
4.001 a 8.000	56
8.001 a 16.000	66
16.001 a 32.000	70
32.001 a 64.000	76
64.001 a 128.000	82
Acima de 128.000	88

§ 1º Adota-se o **princípio da proporcionalidade para as Federações e Contec**, considerando o número de bancários na base representada pela respectiva entidade.

§ 2º A estabilidade provisória vale a partir do registro da candidatura até **1 (um) ano após o término do mandato**.

§ 3º – É admitido a fusão de entidades sindicais e neste caso todos os Diretores das entidades sindicais fundidas serão considerados estáveis pelo prazo mínimo de 2 (dois) mandatos de 4 (quatro) anos.

§ 4º A quantidade prevista substitui o art. 522, *caput*, da CLT, sendo, sem exceção, superior à legislação.

§ 5º Esta cláusula se aplica exclusivamente às entidades signatárias deste instrumento; aos sindicatos não signatários aplica-se o art. 522, *caput*, da CLT.

§ 6º No caso de fechamento de agência onde o Dirigente com estabilidade estiver lotado, este fica com o direito de escolher ser transferido para outra agência do mesmo Banco, na base territorial da entidade sindical, no estado ou ainda em qualquer unidade da Federação, ou receber indenização equivalente ao seu tempo total de estabilidade.

§ 7º Os dirigentes sindicais com estabilidade provisória serão aqueles que, em 31.08.2026, estiverem com vínculo empregatício ou sob judice, assegurando-se também àqueles que forem eleitos durante a vigência, conforme tabela do § 1º

Cláusula 129 — Frequência Livre de Dirigente Sindical

Considera-se frequência livre a condição em que o dirigente sindical com estabilidade provisória é dispensado de prestar serviços como bancário, por força de negociação coletiva, para atuação no exercício das atribuições do mandato, assegurada a remuneração e benefícios pagos pelo empregador.

§ 1º A remuneração ocorrerá nos termos da legislação vigente e na forma do contrato de trabalho.

§ 2º Os dirigentes beneficiados pela frequência livre gozarão das férias anuais remuneradas, sendo que a conversão de parte destas em abono pecuniário (art. 143 da CLT) será realizada após comunicação formal pela entidade sindical.

§ 3º Será assegurada **frequência livre compulsória** ao **Presidente** e ao **Tesoureiro (ou Diretor Financeiro) e o secretario-geral,** assim que tomarem posse, sem prejuízo dos dirigentes já liberados e aos demais dirigentes mediante acordo com cada banco.

§ 4º As quantidades de dirigentes com frequência livre para Confederação e Federações serão mantidas no quantitativo atual, podendo as entidades solicitar alterações para adequar a administração.

Cláusula 130 — Frequência Livre de 5 (Cinco) Dias do Dirigente Sindical

Os dirigentes de sindicato, federação ou confederação não beneficiados pela cláusula de frequência livre anual poderão ausentar-se do serviço para participação em curso ou encontro sindical, **até 5 (cinco) dias por ano**, observada a limitação de 2 (duas) ausências simultâneas de empregados por estabelecimento, desde que pré-avisado o banco, por escrito, pela respectiva entidade sindical, com antecedência mínima de **3 (três) dias úteis**.

Cláusula 131 — Gratificação de Função do Dirigente Sindical com Frequência Livre — 10 Anos de Vínculo

Aplica-se o disposto na cláusula de Gratificação de Função aos empregados beneficiados pela cláusula de Frequência Livre do Dirigente Sindical, que tenham ou venham a completar **10 (dez) anos** de vínculo contratual com o mesmo empregador, com seu sucessor, ou de mandato sindical.

§ 1º A gratificação não é acumulável com a gratificação de função estabelecida nesta Convenção, nem com a remuneração por horas extraordinárias.

§ 2º A gratificação é integrativa da remuneração para efeito de cálculo de aposentadoria e de sua complementação prevista em regulamento do banco.

Cláusula 132 — Contribuição Sindical / Negocial

Os valores das contribuições negociais correspondem a **1,5% (uma vírgula cinco por cento) do salário-básico vigente do empregado**, acrescido da gratificação de função, de caixa e de compensador de cheques, e anuênios, se pagos no mês, com **limites mínimo de R$ 63,00 (sessenta e três reais) e máximo de R$ 310,00 (trezentos e dez reais)**, sob a rubrica de "contribuição negocial".

§ 1º Os valores descontados serão distribuídos pelo banco entre as entidades, na proporção:

a) 70% para o Sindicato respectivo;

b) 15% para a Federação respectiva;

c) 15% para a Confederação respectiva, que permanecerá com 10% e repassará 5% à Central Sindical à qual o sindicato estiver filiado.

§ 2º Os valores deverão ser creditados em até **10 (dez) dias úteis** após o desconto.

§ 3º O banco informará por *e-mail*, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, sobre os repasses.

§ 4º O valor será corrigido em 1º.09.2027 pelo INPC/IBGE acumulado set/2026–ago/2027, acrescido do aumento real de 5% (cinco por cento).

Cláusula 133 — Contribuição Associativa

Os bancos descontarão em folha de pagamento, mediante autorização prévia, expressa e individual do empregado, e com repasse pelo banco à entidade sindical, **mensalidades associativas**, com envio da relação dos associados que sofreram os descontos e dos nomes dos associados que tiveram o desconto interrompido naquele mês.

Cláusula 134 — Aviso Sindical

Os bancos disponibilizarão, para a divulgação de comunicados, deliberações, editais e materiais sindicais, mediante prévia comunicação do Sindicato profissional, os mesmos canais que usam para divulgação de seus comunicados.

EIXO 21 — RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 135 — Direito de Acesso à Informação

Fica assegurado aos representantes das entidades sindicais profissionais o **direito de acesso às informações**:

a) Todas as informações relativas à jornada de trabalho, condições de saúde e trabalho, reestruturação produtiva ou conversão tecnológica;

b) Informações relativas à mão de obra contidas na RAIS, entregues até 30 de outubro de 2026;

c) Mensalmente, informações relativas à mão de obra dos estabelecimentos onde ocorreram movimentação de empregados (admissões, transferências, aposentadorias, rescisões e afastamentos, com motivos e causas);

d) Relatórios regulares emitidos aos acionistas e/ou à CVM, em até **15 (quinze) dias** do pedido por escrito;

e) Semestralmente, até 30 de junho e 30 de dezembro, relação de todos os empregados, constando número de registro, função, lotação e horário de trabalho;

f) Informações sobre a rescisão contratual dos empregados, incluindo o motivo do desligamento, em 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º Todas as informações serão remetidas no prazo máximo de **30 (trinta) dias** da solicitação por escrito ou da ocorrência do fato.

§ 2º As partes poderão acessar os dados em órgãos públicos.

§ 3º Os bancos organizarão, juntamente com representantes dos trabalhadores e Sindicato, **comitês de controle de doenças infecciosas**, incluindo COVID-19, planejando e acompanhando medidas de prevenção.

§ 4º Todos os locais de trabalho deverão ter seus sistemas de ventilação adequados, com plano de manutenção.

§ 5º O contingente de pessoas em cada espaço físico observará a capacidade de manter qualidade do ar adequada.

§ 6º O monitoramento da qualidade do ar deverá ser acessível por meio de painel.

§ 7º Os trabalhadores com efeitos tardios da COVID-19 ou COVID longa terão atividades adaptadas conforme necessidades, em processo participativo.

§ 8º Os bancos devem cumprir rigorosamente as notificações ao SUS e ao INSS em casos de COVID relacionada ao trabalho.

Cláusula 136 — Comitê de Crise — Calamidade Pública e Pandemia

Para fins de acompanhamento das iniciativas dirigidas aos empregados diretamente atingidos por situações de calamidade pública, será instituído **Comitê de Crise**, com a participação da FENABAN, da CONTEC e das federações e sindicatos profissionais da localidade afetada, mediante ofício da CONTEC dirigido à FENABAN.

§ 1º Os funcionários lotados em agências bancárias de Municípios com decretação de emergência ou calamidade pública, confirmada por Governo Estadual ou Federal, **não poderão ser demitidos** enquanto perdurar a vigência do decreto, e o empregador, a título de ajuda de custo, concederá o valor de **1 (um) salário-base**.

§ 2º — Pandemias (COVID-19 e situações similares): a Mesa de Negociação Nacional Permanente, instaurada em 12.03.2020, continuará operando, em consonância com o art. 7º, XXII, da CF/88, para a promoção e proteção da saúde dos bancários, com discussão dos temas: medidas de proteção, casos suspeitos e confirmados, etiqueta respiratória, distanciamento, higiene e ventilação, proteção ao grupo de risco e EPIs.

Cláusula 137 — Comissão Bipartite de Diversidade

Fica instituída **Comissão Bipartite de Diversidade**, com finalidade de acompanhamento e aperfeiçoamento dos mecanismos de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher, ao assédio moral e sexual, e às demais formas de discriminação, conforme cláusulas específicas deste instrumento.

EIXO 25 — SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Cláusula 138 — Cultura, Bem-Estar e Valorização Humana

§ 1º Os bancos implementarão e ampliarão o **Vale-Cultura**, em conformidade com a Cláusula 100 deste instrumento.

§ 2º Os bancos incentivarão **programas de bem-estar**, **convênios esportivos e culturais**, e **ações voltadas à qualidade de vida** da categoria.

§ 3º O **auxílio financeiro aos bancários para desenvolvimento social, cultural, desportivo e educacional**, será fixado em **50% (cinquenta por cento) do valor cobrado como mensalidade da atividade desenvolvida**, sem prejuízo de outros benefícios já oferecidos pelo banco.

Cláusula 139 — Transição Justa no Sistema Financeiro

Os bancos signatários comprometem-se com uma **Transição Justa no Sistema Financeiro**, orientada pela dignidade humana, pela proteção do emprego diante da automação e da digitalização, pela manutenção de condições adequadas de trabalho, pela sustentabilidade ambiental e pelo respeito à diversidade e à inclusão.

Parágrafo Único A Comissão Bipartite sobre Mudanças Tecnológicas (Cláusula 7ª) monitorará a aplicação desta cláusula.

EIXO 26 — CLÁUSULAS JURÍDICAS E INSTITUCIONAIS

Cláusula 140 — Aviso Prévio Proporcional

O empregado dispensado sem justa causa fará jus ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, na forma do art. 487, II, da CLT, acrescido do aviso prévio proporcional, indenizado, nas seguintes condições:

Tempo efetivo de serviço prestado ao mesmo Banco	Pagamento do aviso prévio proporcional indenizado
Até 5 (cinco) anos	60 (sessenta) dias da remuneração mensal praticada na data da dispensa
De 5 (cinco) anos e 1 (um) dia até 10 (dez) anos completos	90 (noventa) dias da remuneração mensal praticada na data da dispensa

De 10 (dez) anos e 1 (um) dia até 20 (vinte) anos completos	120 (cento e vinte) dias da remuneração mensal praticada na data da dispensa
De 20 (vinte) anos e 1 (um) dia até 25 (vinte e cinco) anos	150 (cento e cinquenta) dias da remuneração mensal praticada na data da dispensa
De 25 (vinte e cinco) anos e 1 (um) dia em diante	180 (cento e oitenta) dias da remuneração mensal praticada na data da dispensa

§ 1º Os valores pagos na rescisão, na forma desta cláusula, mais benéficos do que o direito assegurado na Lei nº 12.506/2011, atendem integralmente às disposições dessa lei e do art. 487, II, da CLT, não sendo cumulativas as condições.

§ 2º Considera-se rescindido o contrato individual de trabalho ao final do aviso prévio estabelecido por lei, já incluído o acréscimo da Lei nº 12.506/2011.

§ 3º Para cálculo do aviso prévio proporcional, serão consideradas as mesmas verbas adotadas no cálculo do aviso prévio do art. 487 da CLT.

§ 4º O valor do aviso prévio indenizado não enseja a incidência de contribuição previdenciária, conforme STJ no REsp 1.230.957/RS.

Cláusula 141 — Férias Proporcionais

O empregado com menos de **1 (um) ano de serviço** que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de **1/12 (um doze avos)** para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a **14 (quatorze) dias**.

Parágrafo único: o direito às férias proporcionais no pedido de demissão antes de completar 1 (um) ano de serviço está consolidado na Súmula n.º 261 do Tribunal Superior do Trabalho, sendo esta cláusula aplicação e reforço convencional do entendimento jurisprudencial vigente. A Súmula 261 do TST integra, para todos os efeitos, a fundamentação jurídica desta Convenção, nos termos da Cláusula 157, alínea “f”.

Cláusula 142 — Carta de Dispensa

A demissão imposta pelo empregador será comunicada **pessoalmente** ao empregado, por escrito, pelo gestor.

Cláusula 143 — Homologação de Rescisão Contratual no Sindicato

O **banco se apresentará, obrigatoriamente, perante a entidade sindical representativa da respectiva base** para a homologação da rescisão contratual dos empregados e pagamento das parcelas decorrentes, até o **primeiro dia útil imediato ao término do contrato**, ou dentro de **10 (dez) dias** contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, de sua indenização ou da dispensa do seu cumprimento. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego.

§ 1º Compreendem o ato homologatório, em sua função fiscalizadora, dentre outros, além do pagamento das verbas rescisórias, a liberação do termo de rescisão contratual **devidamente chancelado pelo Sindicato profissional**.

§ 2º Na hipótese de dispensa sem justa causa, deverão ser incluídos, nas verbas a serem pagas, os valores referentes às diferenças da multa de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS resultantes da reposição das perdas dos planos econômicos, conforme deferido pelo Judiciário.

§ 3º Independentemente da multa do § 8º do art. 477 da CLT, se excedido o prazo previsto no *caput*, a empresa pagará ao ex-empregado, a título de multa, o valor equivalente a **6 (seis) meses de sua remuneração**, no ato da homologação. Além deste valor, haverá o pagamento correspondente aos dias de atraso, com base na remuneração.

§ 4º Não comparecendo o empregado, a empresa dará conhecimento à entidade profissional convenente, mediante comprovação do envio ao empregado, com antecedência mínima de **3 (três) dias**, de carta ou telegrama de notificação.

§ 5º Em caso de cessação do contrato no período de **30 (trinta) dias** que antecedem à data-base até a data da assinatura desta Convenção, devendo ser considerado o que ocorrer primeiro, os bancos deverão efetivar o pagamento das diferenças salariais e indenizatórias, em até **10 (dez) dias consecutivos** da assinatura.

Cláusula 144 — Ultratividade da Convenção Coletiva

As partes acordam que as cláusulas e condições estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho **permanecerão em vigor e produzirão todos os**

seus efeitos jurídicos, após o término de sua vigência oficial, até 180 (cento e oitenta) dias, após o qual as partes se submetem à mediação obrigatória do Ministério do Trabalho, preservado os direitos já incorporados ao contrato individual.

Parágrafo Único A interrupção ou o encerramento do processo de negociação coletiva **não cessará a vigência** das cláusulas antes pactuadas, garantindo-se a manutenção de todos os direitos e benefícios econômicos e sociais da categoria bancária até a efetiva renovação do ajuste.

Cláusula 145 — Segurança Jurídica e Apoio às Negociações

As partes, neste ato, declaram apoio e se comprometem a defender, conjunta e separadamente, junto aos órgãos dos Poderes Executivo e Legislativo, as iniciativas que visam à **ampliação da segurança jurídica** para as negociações coletivas como um todo, especialmente no que se refere à não incidência de encargos previdenciários e fiscais sobre a PLR.

Cláusula 146 — Abrangência Territorial

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se às partes convenentes no âmbito territorial de suas representações. Assim, aplica-se a **todos os empregados representados pelas entidades sindicais profissionais convenentes**, respeitado o disposto na Resolução CMN nº 4.820/2020, com a redação dada pela Resolução CMN nº 4.885/2020.

Cláusula 147 — Abrangência e Extensão Setorial

Os termos desta Convenção devem ser aplicados a todos os trabalhadores empregados diretamente pelas empresas; aos trabalhadores empregados por outras empresas que prestam serviços permanentes às empresas nas áreas consideradas como atividade bancária; aos trabalhadores de empresas que desenvolvam produtos financeiros ou similares; aos trabalhadores de empresas que atuam na área de crédito ou similares:

§ 1º Entende-se por **empresas que prestam serviços permanentes** às instituições financeiras as que atuam na área de processamento de dados, preparação de documentos ou atuação em qualquer das fases da compensação de documentos, digitação de cobrança e outros papéis bancários, *home banking*,

teleatendimento, tesouraria, apoio às máquinas de autoatendimento e similares e aos correspondentes bancários.

§ 2º Entende-se por **empresas que desenvolvem produtos financeiros** ou similares aquelas da área de cartão de crédito, *leasing*, gestão/administração de ativos e similares, ainda que oferecidos por meio de comunicação, inclusive virtual.

§ 3º Entende-se por **empresas que atuam na área de crédito** ou similares as financeiras, as promotoras de venda, as empresas de *factoring*, agências de fomento, cooperativas, crédito hipotecário e sociedades de crédito ao microempreendedor e similares.

§ 4º Definições e Interpretação Autêntica

Para todos os efeitos deste instrumento, os termos "banco", "instituição financeira" e "empresa" são utilizados como sinônimos e designam qualquer entidade abrangida pela Cláusula 148 desta Convenção, conforme definido pela Resolução CMN n.º 4.820/2020. A alternância terminológica ao longo do texto é estilística e não implica distinção de regime jurídico ou de obrigações convencionais.

Cláusula 148 — Vigência

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho terá a duração de **2 (dois) anos**, de **1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028**.

Parágrafo Único A presente Convenção Coletiva de Trabalho — Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados dos Bancos tem vigência de **1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027**.

Cláusula 149 — Revisão do Acordo

As partes comprometem-se a se reunir até o **mês de dezembro de cada ano**, e, não havendo necessidade, serão mantidos os critérios e condições previstos neste instrumento, sendo expressamente vedada a alteração unilateral.

EIXO 27 — NOVAS TECNOLOGIAS, IA E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Cláusula 150 — Proteção do Emprego diante da Automação e da IA

Fica vedada a dispensa de empregados em razão da automação, da inteligência artificial e da transformação digital, salvo após esgotamento das seguintes medidas, na ordem:

a) Oferta de **realocação** para outra função, área, departamento ou base territorial;

b) Requalificação obrigatória custeada integralmente pelo banco;

c) Aviso Prévio Ampliado, conforme Cláusula 140 deste instrumento.

Cláusula 151 — Reparação por Riscos Digitais e Responsabilidade Civil Cibernética

Aos empregados expostos a riscos digitais — *open finance*, ataques cibernéticos, fraudes eletrônicas, *phishing*, *malware* e golpes de engenharia social — fica assegurada:

a) Isenção de responsabilização individual por falhas sistêmicas;

b) Indenização por danos materiais e morais decorrentes de ocorrências que resultem em ameaças, judicialização ou vias de fato causadas por clientes;

c) Acesso a **canal de apoio jurídico e psicológico**;

d) Adicional de Risco Digital, no valor mínimo provisório de 10% (dez por cento) do salário-base, aplicável a todo empregado que opere sistemas de pagamento, transferências digitais, PIX, TED, open finance ou equivalentes, com vigência a partir da assinatura desta CCT. O valor provisório será substituído por ACT específico a ser celebrado no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a assinatura, desde que o valor negociado seja igual ou superior ao aqui estabelecido.

Cláusula 152 — Transparência sobre Uso de IA

Os bancos darão **transparência** quanto ao uso de algoritmos e ferramentas de inteligência artificial que impactem as condições de trabalho, a avaliação de desempenho, a definição de metas e a remuneração dos empregados, observando-se a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018).

§ 1º Os Sindicatos profissionais terão acesso, semestralmente, à descrição dos sistemas de IA utilizados pelo banco que impactem as relações de trabalho.

§ 2º É vedada a tomada de decisão exclusivamente automatizada que afete direitos do empregado, especialmente dispensa, promoção, transferência ou aplicação de sanções, sem revisão humana.

EIXO 28 — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 153 — Cláusulas Mais Favoráveis e Práticas Vigentes

A aplicação das cláusulas desta Convenção **não prejudicará** as práticas mais favoráveis vigentes em cada banco, decorrentes de regulamento interno, acordo coletivo ou usos e costumes, observado o princípio da norma mais favorável.

Cláusula 154 — Adesão da Empregada Vítima de Violência Doméstica

Aplica-se imediatamente o regime de proteção previsto nas Cláusulas 106 a 112 deste instrumento, em consonância com a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e a Lei nº 14.611/2023.

Cláusula 155— Disposições Transitórias

Prazos para implementação:

§ 1º — Adesão ao Programa Empresa Cidadã: prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura desta CCT;

§ 2º — Plano de Previdência Complementar: prazo de 180 (cento e oitenta) dias para instituição/adequação;

§ 3º — Comitê de Crise por Calamidade Pública: instalação por ofício da CONTEC à FENABAN;

§ 4º — Inventário de Riscos NR-1: fornecimento semestral ao Sindicato profissional, a partir da assinatura.

Cláusula 156 — Fundamentação Jurídica Geral

Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem fundamento jurídico em:

a) CF/88: art. 7º (direitos sociais), art. 8º (liberdade sindical), art. 9º (direito de greve), art. 226 (família);

b) CLT: arts. 4º, 224, 457, 461, 473, 487, 522, 543, 611-A e 611-B (direitos trabalhistas e negociação coletiva);

c) Leis específicas: Lei nº 7.102/1983 (segurança bancária), Lei nº 7.418/1985 (vale-transporte), Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), Lei nº 9.656/1998 (planos de saúde), Lei nº 10.101/2000 (PLR), Lei nº 11.340/2006 (Maria da Penha), Lei nº 11.770/2008 (Empresa Cidadã), Lei nº 12.506/2011 (aviso prévio), Lei nº 12.761/2012 (Vale-Cultura), Lei nº 12.855/2013 (Adicional de Fronteira), Lei nº 13.257/2016 (primeira infância), Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), Lei nº 13.709/2018 (LGPD), Lei nº 13.589/2018 (climatização), Lei nº 14.598/2023 (licença-maternidade pós-internação), Lei nº 14.611/2023 (igualdade salarial);

d) Convenções OIT: 87 (liberdade sindical), 98 (direito de sindicalização e negociação coletiva), 155 (segurança e saúde dos trabalhadores), 158 (término da relação de trabalho), 159 (reabilitação profissional), 161 (serviços de saúde no trabalho), 190 (eliminação da violência e do assédio no trabalho), 200 (HIV e mundo do trabalho);

e) NRs: NR-1 (gerenciamento de riscos ocupacionais e riscos psicossociais), NR-7 (PCMSO), NR-9 (PGR), NR-17 (ergonomia), Portaria MTE nº 1.419/2024;

f) Súmulas TST: 32, 51, 247, 277, 372, dentre outras aplicáveis;

g) Jurisprudência STF e TST: precedentes sobre limbo previdenciário, estabilidade pré-aposentadoria, PLR e desconexão.

Documento elaborado em: junho de 2026

Data-base proposta: 1º de setembro de 2026

Vigência proposta: 1º.09.2026 a 31.08.2028 (CCT) | 1º.01.2026 a 31.12.2027 (CCT-PLR)