



CLT, CCT E ACT

Direitos trabalhistas conquistados
com sindicatos fortes

Carlos Eduardo Bezerra Marques



O SINDICATO É NOSSA CASA

Este livro percorre a construção dos direitos trabalhistas no Brasil a partir de um contraste fundamental: entre o tempo em que o trabalho era marcado pela ausência de proteção e o período em que a organização coletiva passou a transformar reivindicações em direitos. Ao tomar a categoria bancária como referência, a obra demonstra como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instituiu um patamar mínimo de garantias, enquanto as Convenções e Acordos Coletivos elevaram esse piso, incorporando conquistas.

Se, de um lado, a história revela avanços construídos por meio de greves, negociação e unidade, de outro, o presente expõe riscos evidentes. A Reforma Trabalhista de 2017, a flexibilização das relações de trabalho, mudanças tecnológicas, terceirização/pejotização recolocam em disputa direitos que pareciam consolidados, mas que somente são mantidos com luta política e sindical.

É nesse ponto que a experiência da categoria bancária se destaca. Enquanto muitas categorias sofreram perdas, os bancários demonstraram que a força da negociação, sustentada por sindicatos organizados, fortes, e por uma mesa nacional unificada, pode não apenas preservar direitos, mas também criar novas oportunidades de avanço.

Assim, entre conquistas consolidadas e riscos reais, este livro afirma que direitos trabalhistas não são permanentes por natureza, são conquistas coletivas de trabalhadores com sindicatos fortes.

CLT, CCT e ACT

Direitos trabalhistas
conquistados com
sindicatos fortes

Carlos Eduardo Bezerra Marques

2026

Agradecimento

*À minha esposa Elen e às minhas filhas
Marina, Natália e Sofia, todo o meu amor e
minha gratidão.*



CLT, CCT e ACT

Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes

Autor Carlos Eduardo Bezerra Marques
Revisão Sandra Jacinto – CE01683JP
Projeto Gráfico e Diagramação Normando Ribeiro – CE00043DG
Impressão Gráfica XXXXXXXXXXXX
Tiragem 500 unidades
Ano de Publicação 2026

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Marques, Carlos Eduardo Bezerra

CLT, CCT e ACT – Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes / Carlos Eduardo Bezerra Marques – 1ª ed. – Fortaleza, CE : Ed. do Autor, 2026.

Bibliografia.
ISBN

00-00000000

CDU-000000000000

Índices para Catálogo Sistemático:

1. : : 0000000000

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| Apresentação | 9 |
| Introdução..... | 13 |
| PARTE 1: A CLT E A CATEGORIA BANCÁRIA | 15 |
| Capítulo 1: O nascimento da CLT e sua influência no setor bancário..... | 17 |
| 1. Breve história da CLT: marco jurídico e político dialoga com o que está na OIT | 17 |
| 1.1. Como era a vida do trabalhador antes da CLT | 17 |
| 1.2. Os anarquistas, os sindicatos e a resistência..... | 21 |
| 1.3. A Era Vargas..... | 23 |
| 1.4. A resistência dos sindicatos..... | 24 |
| 1.5. Nasce a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Justiça do Trabalho..... | 32 |
| 2. Como a categoria bancária foi impactada pela CLT | 36 |
| 3. Direitos básicos assegurados na CLT e as lacunas para direitos específicos | 39 |
| 4. Constituição Federal de 1988 – a Constituição Cidadã garantiu a ampliou direitos..... | 42 |
| Capítulo 2: Reforma Trabalhista e seus impactos nos bancários, nos bancos e na justiça..... | 44 |
| 2.1. O desmonte da ultratividade e o fim das proteções automáticas..... | 45 |
| 2.2. Negociado x legislado: desafios específicos para a categoria e o conglobamento de direitos | 46 |
| 2.3. A terceirização e pejotização no sistema financeiro: análise crítica | 48 |
| 2.4. Sindicalização e Contribuição Negocial: com financiamento sindical, todos ganham nos contratos de direitos, todos têm responsabilidade de sustentar | 50 |

| | |
|--|-----------|
| Capítulo 3: Bancários e a luta pela ampliação de direitos na CLT | 55 |
| 3.1. Conflitos entre as garantias legais mínimas e a realidade do setor | 55 |
| 3.2. Como os sindicatos ampliam os direitos previstos na CLT para os bancários | 58 |
| 3.3. Exemplos práticos de direitos conquistados além da CLT..... | 60 |
| Parte 2 – A CCT e os Bancários..... | 65 |
| Capítulo 4: O papel da CCT no fortalecimento da categoria bancária..... | 66 |
| 4.1. Histórico das Convenções Coletivas para bancários | 66 |
| 4.2. Como a CCT unifica a luta de uma categoria nacional. O papel do Comando Nacional na articulação de unidade e fortalecimento da categoria..... | 77 |
| 4.2.1 Mas como funciona essa dinâmica, passo a passo? | 80 |
| 4.2.2 Do DNB à Contraf-CUT | 82 |
| 4.2.3. Campanha de mídia: o diálogo entre a categoria e a sociedade..... | 85 |
| 4.3. O impacto da mobilização sindical na conquista de cláusulas econômicas e sociais..... | 93 |
| 4.3.1. Campanha Nacional dos Bancários 2024/2026: impactos na sociedade..... | 94 |
| Capítulo 5: Direitos conquistados na CCT | 99 |
| 5.1. Jornada de trabalho: da luta por redução ao debate sobre 4 dias..... | 99 |
| 5.2. Condições de trabalho: saúde, metas abusivas e assédio moral..... | 102 |
| 5.2.1. A CCT 2024/2026 e as conquistas relativas às condições de trabalho e à promoção da saúde dos bancários..... | 109 |
| 5.3. Respeito à diversidade: igualdade de oportunidades, licenças parentais e inclusão LGBTQIA+ | 110 |

| | |
|--|-----|
| 5.3.1. A questão racial e de gênero | 115 |
| 5.4. Código Não Tem CLT: O Desafio Sindical Frente à Inteligência Artificial com direitos sociais nos Bancos..... | 117 |
| | |
| Capítulo 6: Convenção Coletiva Nacional da Categoria Bancária – CCT FENABAN 2024–2026 | 123 |
| 6.1. Estrutura e Autorregulação Sindical | 123 |
| 6.1.1. Negociação prévia | 127 |
| 6.2. Conflitos e Avanços na Negociação Coletiva | 127 |
| 6.3. Emprego, Carreira e Organização do Trabalho..... | 130 |
| 6.3.1. A defesa do emprego dos bancários | 130 |
| 6.3.2. Por que devemos lutar por proteção contra as demissões imotivadas | 132 |
| 6.3.3. A luta por processos seletivos transparentes..... | 132 |
| 6.3.4. Terceirização e contratações precarizadas: tentativa de dividir a categoria..... | 133 |
| 6.4. Jornada, Desconexão e Transformações Digitais | 134 |
| 6.4.1. Negociação garantiu avanços importantes | 138 |
| 6.4.2. Programa Mais Mulheres na TI – Conquista da CCT e da negociação | 140 |
| 6.4.3. A luta por inclusão | 142 |
| 6.5. Avanços no tema da Igualdade e Diversidade..... | 144 |
| 6.5.1. Avanços na promoção da igualdade de oportunidades e políticas para inclusão de PCDs, mulheres, população negra, indígenas, pessoas trans e LGBTQIA+ | 146 |
| 6.5.2. Cláusulas sobre combate ao assédio moral e sexual, com protocolos de acolhimento..... | 147 |
| 6.6. Remuneração e Benefícios | 148 |
| 6.6.1. PLR..... | 149 |
| 6.6.2. Valorização de tíquete refeição, cesta alimentação e auxílio creche/babá..... | 153 |
| 6.6.3. Licenças Maternidade e Paternidade estendidas, com incentivo à parentalidade ativa | 154 |

| | |
|--|-----|
| 6.7. Novos Temas e Pactuações | 155 |
| 6.8. Sustentação Sindical e Contribuições | 157 |
| 6.8.1. Segurança jurídica e gratificação de função | 161 |
| Capítulo 7: A negociação coletiva no cenário atual | 164 |
| Parte 3: Os Bancários e os ACT do BB, CEF e BNB e Bancos Privados..... | |
| Bancos Privados..... | |
| 169 | |
| Capítulo 8: Banco do Brasil: A Melhor PLR do Sistema Financeiro e o ACT de Referência..... | 171 |
| 8.1. A importância do Banco do Brasil como referência para o setor financeiro nacional | 171 |
| 8.2. O papel da negociação coletiva específica do BB no fortalecimento dos direitos para os trabalhadores bancários..... | 172 |
| 8.3. O ACT Geral do BB 2024–2026..... | 177 |
| Capítulo 9: Caixa: Saúde Caixa Garantido e PLR Social como Direito Coletivo | 188 |
| Capítulo 10: BNB: A PLR Mais Histórica e Avanços no ACT da Base Regional..... | 209 |
| Capítulo 11: Acordos Coletivos de Trabalho de Bancos Privados (Bradesco, Itaú e Santander) | 222 |
| 11.1. Bradesco | 222 |
| 11.2. Itaú | 223 |
| 11.3. Santander | 231 |
| CONCLUSÃO | 235 |
| GLOSSÁRIO | 240 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 246 |

Apresentação

Este livro nasce da luta coletiva. Não é uma obra de gabinete. É fruto da experiência viva de trabalhadores e trabalhadoras que constroem, no cotidiano dos locais de trabalho e das mesas de negociação, uma das mais importantes experiências de organização sindical do Brasil.

A obra apresenta com clareza o papel das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos firmados pelo movimento sindical bancário. Demonstra que a legislação trabalhista estabelece um patamar mínimo civilizatório, mas que os direitos mais avançados da categoria foram conquistados por meio da negociação coletiva, da mobilização organizada e da unidade nacional dos trabalhadores do ramo financeiro.

Ao examinar essas convenções e acordos, o livro revela algo essencial: os direitos que hoje fazem parte da vida dos bancários – participação nos lucros e resultados, vales alimentação e refeição, ampliação das licenças parentais, programas de saúde, proteção contra o assédio e mecanismos de defesa do emprego – não surgiram por concessão. São resultado de décadas de luta coletiva, diálogo social e construção sindical.

Neste sentido, a obra valoriza um princípio central do sindicalismo democrático: a organização coletiva é mais forte do que o individualismo. Os direitos avançam quando trabalhadores se organizam em sindicatos legítimos, constroem representação coletiva e negociam com força social.

O livro também reafirma um caminho histórico que marcou o movimento sindical bancário brasileiro: a sindicalização e a unidade nacional como estratégia de conquista. Respeitando a autonomia das entidades, a diversidade regional e a liberdade de organização, os trabalhadores do ramo financeiro construíram um modelo de negociação que supera o fragmentarismo e enfrenta o paralelismo sindical. Esse modelo permitiu alcançar conquistas econômicas e sociais acima do padrão médio das relações de trabalho no país.

Há, portanto, uma dimensão política e simbólica importante nesta obra. Assim como na cultura nordestina – onde muitas casas coloridas formam uma mesma paisagem – o sindicalismo do ramo financeiro é composto por muitas entidades, territórios e histórias que se reconhecem numa mesma construção coletiva. A diversidade existe. Mas ela se organiza em unidade para fortalecer a luta comum.

Para dirigentes e delegados sindicais, este livro é instrumento de formação e de estratégia. Ele sistematiza conquistas, organiza referências jurídicas e apresenta fundamentos históricos indispensáveis para a ação sindical diante dos desafios contemporâneos do trabalho no sistema financeiro.

Para os trabalhadores e trabalhadoras da categoria, é também um convite à consciência coletiva e à sindicalização. Conhecer a trajetória das conquistas fortalece a compreensão de que direitos não são permanentes por natureza. Eles precisam ser defendidos, renovados e ampliados a cada geração.

Ao mesmo tempo, a obra dialoga com toda a classe trabalhadora brasileira. O modelo de negociação coletiva construído pelos

bancários tornou-se referência nacional. Demonstrou que sindicatos fortes, representativos e comprometidos com o diálogo social são capazes de produzir avanços concretos nas condições de trabalho e de vida.

Por isso, este livro é mais do que um registro histórico. É uma ferramenta de luta. Ele reafirma que a democracia no mundo do trabalho se constrói com organização coletiva, solidariedade de classe e compromisso com a justiça social.

Que esta obra ajude a manter viva a convicção que move gerações de sindicalistas: quando trabalhadores se organizam coletivamente, os direitos avançam e a sociedade se torna mais justa.

Fabiano Moura

Presidente do Sindicato dos Bancários de Pernambuco



CLT, CCT e AET - Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes

Introdução

Este livro analisa a trajetória histórica e política da proteção ao trabalho bancário no Brasil a partir de três camadas articuladas: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como piso civilizatório mínimo; as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), como patamar ampliado de direitos; e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), como instrumentos de adaptação e aprofundamento da proteção em realidades específicas do ramo financeiro. Essa arquitetura expressa uma ideia central que atravessa toda a obra: a CLT é o mínimo; os direitos efetivos e mais avançados resultam de sindicatos fortes e da negociação coletiva organizada.

A CLT, instituída em 1943, cumpriu e cumpre papel estruturante ao reconhecer direitos básicos e institucionalizar a mediação dos conflitos trabalhistas. Contudo, o livro demonstra que a legislação, por si só, é insuficiente para responder às transformações do capitalismo financeiro, à reestruturação produtiva, à intensificação do trabalho e às novas formas de gestão e controle. Em contextos de assimetria de poder, a lei tende a operar como piso mínimo. A ampliação do patamar de proteção depende da correlação de forças construída no campo social e sindical.

É nesse terreno que a categoria bancária constrói, ao longo de décadas, um sistema negocial singular no Brasil. A CCT nacional

dos bancários e os ACTs nos bancos públicos e privados configuraram um patamar superior de direitos em relação ao mínimo legal: jornada diferenciada, política de aumento real, PLR, cláusulas de saúde e segurança, igualdade de oportunidades, proteção contra assédio e salvaguardas frente aos processos de reestruturação. Esses direitos não derivam automaticamente da lei. São produto de mobilização, sindicalização, unidade nacional, greves, negociação coletiva qualificada e institucionalidade sindical.

A noção de “CLT Premium” sintetiza essa dinâmica: quando a organização coletiva é forte, o piso legal é superado por um conjunto de direitos mais robustos, adequados à realidade do setor e capazes de proteger a dignidade do trabalhador em contextos de alta pressão por produtividade e lucro. O livro evidencia, também, o movimento inverso: em períodos de ofensiva neoliberal e de enfraquecimento sindical, proliferaram tentativas de rebaixamento de direitos, de fragmentação da negociação e de redução do alcance protetivo do Direito do Trabalho.

A ampliação de direitos sociais e trabalhistas não foi resultado espontâneo da evolução do capitalismo, mas de intensas disputas políticas conduzidas por movimentos operários organizados. Conforme demonstra Geoff Eley, a própria consolidação das democracias modernas na Europa esteve profundamente associada à atuação da esquerda social e sindical na luta por direitos políticos, sociais e trabalhistas (ELEY, 2005)¹.

Ao articular CLT, CCT e ACT, a obra demonstra que os direitos do trabalho não são estáticos. São construções sociais em permanente disputa. A defesa de uma “CLT Premium” – isto é, de um patamar superior de proteção assegurado por negociação coletiva e sindicatos fortes – é, portanto, uma estratégia política de defesa da dignidade no trabalho bancário e de resistência à precarização.

1. ELEY, Geoff. Forjando a democracia: a história da esquerda na Europa, 1850-2000. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005. A obra analisa o papel histórico da esquerda europeia na construção das democracias modernas e na ampliação dos direitos sociais e trabalhistas.

PARTE 1

A CLT E A CATEGORIA BANCÁRIA



CLT, CCT e AET - Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes

CAPÍTULO 1

O nascimento da CLT e sua influência no setor bancário

1. Breve história da CLT: marco jurídico e político dialoga com o que está na OIT

1.1. Como era a vida do trabalhador antes da CLT

Desde a Antiguidade, a filosofia política já buscava compreender como os seres humanos podem viver presos a interpretações limitadas da realidade social. No Livro VII de A República, Platão apresenta a célebre Alegoria da Caverna, na qual indivíduos acorrentados observam apenas sombras projetadas na parede e acreditam que aquelas imagens representam o mundo real. A metáfora indica que a realidade social muitas vezes se apresenta de forma distorcida, ocultando as estruturas de poder que organizam a vida coletiva (PLATÃO).

Antes do capitalismo, o homem vivia nos campos, quase sempre como um servo, ou vivia nas cidades trabalhando como aprendiz nos pequenos negócios e oficinas. Quem trabalhava no

campo tinha fatias de terra para usar e o mestre das cidades tratava o aprendiz com mão de ferro, mas este um dia poderia se tornar mestre. Entretanto, quando começou a nascer o capitalismo, toda essa estrutura foi gradualmente se partindo.

Três invenções cruciais surgiram na Inglaterra e foram fundamentais para o surgimento do capitalismo: as fábricas, os sindicatos e o Direito do Trabalho, cada uma ligada a outra. O surgimento do movimento operário organizado na Europa esteve diretamente ligado ao avanço da industrialização e à formação de novas formas de organização política da classe trabalhadora. Como observa Geoff Eley, a expansão das fábricas e a formação de associações operárias foram elementos decisivos para a emergência de partidos e sindicatos que passaram a disputar direitos sociais e representação política nas democracias modernas (ELEY, 2005).

Nas fábricas, o trabalhador só trabalhava e sofria com condições de trabalho totalmente insalubres, diante disso, foram surgindo os sindicatos como uma capa de proteção para esses trabalhadores. E os sindicatos começaram a fazer valer os direitos da classe trabalhadora e começaram a negociar suas próprias leis com os patrões. Nasceram aí as negociações coletivas.

A constituição da classe trabalhadora moderna ocorreu paralelamente à industrialização e à urbanização acelerada do século XIX. Esse processo produziu novas formas de identidade coletiva, solidariedade de classe e organização política. Segundo Geoff Eley, a formação de sindicatos, partidos socialistas e movimentos operários foi central para a transformação das democracias europeias e para a construção de direitos sociais no capitalismo industrial (ELEY, 2005).

A partir das últimas décadas do século XX, o capitalismo passou por uma transformação profunda marcada pela crescente centralidade do capital financeiro. Esse processo, denominado financeirização, refere-se à expansão do poder dos mercados finan-

ceiros, das instituições bancárias e dos investidores institucionais na organização da economia global. Conforme observa François Chesnais, a finança mundializada representa uma nova etapa do capitalismo, na qual a valorização do capital ocorre cada vez mais por meio de ativos financeiros e menos diretamente pela produção industrial (CHESNAIS, 2005).

Enquanto Marx analisou a lógica fundamental do capitalismo baseada na exploração do trabalho e na acumulação de capital, autores contemporâneos como François Chesnais demonstram que o capitalismo atual passou a operar sob uma forma profundamente financeirizada. Nesse modelo, o capital portador de juros e os ativos financeiros ganham predominância sobre o capital produtivo, ampliando o poder das instituições financeiras na dinâmica econômica global (CHESNAIS, 2005).

Alguns anos depois, outro personagem importante nesse processo foi a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e, desde então, tem espalhado pelo mundo dezenas de normas básicas de proteção. A criação da OIT foi aprovada pela Conferência da Paz logo após a I Guerra Mundial. Ela foi criada para estabelecer normas universais que tornassem mais justas e humanas as relações capital e trabalho. A partir daí, governos, organizações de trabalhadores e empregadores aprovaram na Conferência Internacional do Trabalho da OIT convenções, recomendações e resoluções para serem adotadas pelos países.

As convenções da OIT são tratados internacionais que criam normas de proteção e dignificação do trabalho. Uma vez ratificadas pelos estados membros, as convenções passam a integrar a legislação nacional de cada país. A OIT conta atualmente com mais de 180 nações associadas. Na primeira reunião da OIT, em 1919, foi aprovada a Convenção nº 1 estabelecendo que todos os países adotassem a jornada de trabalho de 48 horas semanais, ou seja, 8h diárias. Ao longo dos anos, a OIT já aprovou 188 Convenções em suas Convenções Internacionais do Trabalho.

Nem todos os estados membros ratificam as Convenções da OIT, no entanto, de acordo com a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada em 1998, todos os países membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as convenções fundamentais, têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Ainda de acordo com os princípios da OIT, por exemplo, o assédio moral, muito presente nos bancos, é uma prática condenável, pois fere a dignidade do trabalhador.

A Convenção 87 (liberdade sindical) estabelece que todos os trabalhadores e entidades patronais têm direito de constituir organizações sindicais que considerem pertinentes e de a elas se filiarem sem que haja necessidade de autorização prévia. Os sindicatos são entidades livres de controle governamental e apenas os seus filiados podem opinar sobre suas ações e encaminhamentos. A finalidade dos sindicatos é promover a defesa dos direitos e anseios dos seus filiados.

Podem ainda ser constituídas federações e confederações para ampliar os espaços de defesa dos trabalhadores. No caso dos bancários do Nordeste, por exemplo, temos a nossa Federação – a Fetrafi/NE – que é filiada à Contraf-CUT, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Central Única dos Trabalhadores).

Já a Convenção 98 garante o direito de sindicalização e de negociação coletiva – está voltada diretamente à proteção dos trabalhadores contra atos que prejudiquem a liberdade sindical. Através dessa Convenção é proibido condicionar o emprego de um trabalhador a não filiação ao seu sindicato ou mesmo punir ou ameaçar o trabalhador se ele participar de atividades do seu sindicato. Além disso, a Convenção 98 estabelece que a negociação

coletiva e voluntária deve ser incentivada para que trabalhadores e empregadores possam regular da melhor forma possível as condições de trabalho. Por sua vez, trabalhadores unidos que fortalecem suas entidades sindicais são fundamentais nesse processo, pois sindicatos fortes conseguem negociar em condições favoráveis com os patrões.

Além dessas, a Convenção 100 garante remuneração igual para homens e mulheres (salário igual para quem exerce igual atividade). Destaque-se que, no Brasil, somente em 2023, durante o 3º mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva (PT), foi assinada a Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023); a Convenção 111 determina a não discriminação no ambiente de trabalho e as Convenções 138 e 182 trazem normas para a erradicação do trabalho infantil.

1.2. Os anarquistas, os sindicatos e a resistência

No Brasil, as condições de trabalho nas fábricas eram degradantes, incluindo crianças, que trabalhavam até 10h, 12h diárias, sem qualquer direito ou proteção. Com o surgimento das fábricas, os imigrantes, mais acostumados com o sistema fabril, que já existia há um bom tempo na Europa, foram chamados para o trabalho, mas ainda em condições deploráveis. Outro fator preponderante para a vinda dos trabalhadores imigrantes para o Brasil foi a abolição dos escravos. Os donos de escravos, ao invés de pagar um salário justo para os negros que já trabalhavam nas suas fazendas/fábricas, preferiram contratar mão-de-obra estrangeira.

Entretanto, no início do século XX, havia poucas fábricas. O que se via eram pequenos negócios familiares, com pouquíssimos empregos formais. Com o avanço das indústrias e das fábricas, os trabalhadores iniciaram algumas associações, não com o intuito de cobrar e lutar por direitos, mas com caráter mais associativo, para auxiliar em casos de doenças, mortes etc.

Mas, mesmo com poucas fábricas, já se viam algumas greves

e uma organização incipiente da classe trabalhadora da época. Uma das primeiras greves aconteceu em 1903, no Rio de Janeiro, quando os trabalhadores tecelões de uma fábrica se uniram para reduzir a jornada de trabalho. Nesse período, a greve ganhou corpo e chegou até alfaiates, estivadores, sapateiros, pintores e outras categorias e os patrões pediram ajuda das Forças Armadas para debelar o movimento, invadir fábricas e prender trabalhadores.

Foi nessa época que se inseriram os anarquistas, que queriam um mundo sem classes e sem governos. Uma sociedade em que a ordem não viria de cima para baixo, do patrão para o empregado, mas uma ordem horizontal, com todos se ajudando em grupos.

Até por volta de 1920, os anarquistas eram os mais atuantes entre os trabalhadores. Eles não acreditavam em partidos, nem mesmo os de esquerda, pois em sua concepção não havia lugar para o Estado. Também em geral não queriam leis. Para eles, a solução para melhorar a vida das pessoas estavam em construir um novo mundo, sem donos. Até mesmo quando lutavam por novos direitos – como a redução da jornada de trabalho – isso era porque acreditavam que, a curto prazo, não havia outra saída e que, desta forma, estavam semeando frutos para o futuro.

A partir dos anos 20, com a influência das ideias comunistas, disseminadas após a Revolução Russa (1917), e a criação do Partido Comunista Brasileiro – PCB, em 1922, a corrente ideológica do movimento operário foi se transformando: de anarquistas passaram a caminhar pela tendência comunista, adotando o chamado leninismo (que pregava a “ditadura do proletariado” – o trabalhador no poder).

Nessa época, os patrões não reconheciam os direitos trabalhistas e quando queriam ser ouvidos, os operários faziam greve para forçar um canal de negociação. A greve, nesse período, era o único meio de o trabalhador ser ouvido pelo patronato. A abertura

de canais de negociação foi a principal vitória da greve de 1917, em São Paulo. Foi quando o trabalhador passou a ser visto como uma classe social importante.

A década de 20 foi bastante conturbada e recheada de dificuldades, sobretudo financeiras, devido à Primeira Guerra Mundial (1914-1918). A classe operária era a mais atingida por essa crise econômica mundial e as perseguições, prisões e fechamento/intervenções de sindicatos eram constantes. A situação ficou ainda mais difícil na Era Vargas (1930-1945), quando o governo federal passou a exercer controle total sobre os sindicatos. Nesse período, a repressão foi muito forte e o movimento grevista acabou recrudescendo por uma série de motivos.

1.3. A Era Vargas

Quando Getúlio Vargas assumiu o poder, após liderar a Revolução de 30, o Brasil passou a ser um país industrial e a classe operária ganhou mais importância. Até aquela época, o país vivia, basicamente, em função da economia cafeeira.

Com o avanço do sistema capitalista, as desigualdades foram aumentando à medida que se fortaleciam os meios de produção industrial e que saíam cada vez mais das mãos dos trabalhadores as formas de produção, multiplicando as desigualdades. Em vários países, reformas eram feitas nas constituições para inserir direitos dos trabalhadores e foi isso que motivou Getúlio a partir para esse paradigma do “trabalhismo”.

Nos países mais industrializados houve uma espécie de acordo não inscrito que reunia três personagens: o Estado, o sindicato e a empresa. A parte do Estado era criar empregos e direitos, além de dar suporte com pontes, estradas, barragens etc. Já os sindicatos tinham que aceitar o sistema, lutando por melhores condições de trabalho e de salário. Já as empresas aceitavam os sindicatos, negociando com eles, embora resistindo e se impondo.

Por um lado, o governo Vargas criou uma estrutura sindical

corporativista, atrelada ao Estado, transformando os sindicatos em órgãos burocratizados e desvinculados de suas bases. Por outro, criou também instrumentos e proteções trabalhistas que até bem pouco tempo atrás ainda vigoravam.

Getúlio queria um país industrializado e para isso, era preciso ter sindicatos, mas entidades que aceitassem o sistema. Assim, os sindicatos poderiam até ajudar os empresários, pois poderiam conter os militantes mais radicais e facilitaria na hora da negociação, pois os trabalhadores falavam com o patrão através dos seus representantes. Os sindicatos da era Getúlio não queriam mudar o sistema, apenas “repartir mais o pão”. O objetivo de Getúlio era que patrões e empregados vivessem em harmonia e ele seria uma espécie de guia. Na prática, esse acordo era majoritariamente entre a empresa e o Estado e a voz mais forte era do Estado.

Os sindicatos, mesmo resistindo no começo, igualmente tiveram que se submeter às condições do Estado, virando, praticamente, um “órgão público”. Quem se opunha, era perseguido. O sindicalismo da época de Getúlio era bem corporativista. Esse sindicalismo foi evoluindo nas lutas e pautas até ser totalmente perseguido durante a ditadura militar.

1.4. A resistência dos sindicatos

Em 1931, Vargas iniciou as intervenções trabalhistas e decretou a Lei 19.770 que criou normas para o reconhecimento sindical e transformou os sindicatos em instituições de direito público. Com a criação dos sindicatos oficiais, a palavra pelego passou a ser utilizada para denominar dirigentes sindicais nomeados pelo governo e defensores da ideologia governista. Entretanto, trabalhadores e sindicatos combativos ainda resistiam e conquistaram direitos importantes como férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas, regulamentação do trabalho da mulher etc.

A luta operária só voltou realmente a se intensificar com o fim de Segunda Guerra Mundial (1939-1945) e a queda do Esta-

do Novo de Vargas. Com o processo de abertura política iniciado nesse período começaram a ressurgir as lideranças operárias e os partidos.

Aliás, os dois primeiros meses do governo Dutra (1946-1951) são marcados por mais de 60 greves em decorrência de uma série de medidas impopulares: proibição dos jogos e fechamento de cassinos; colocação do PCB na ilegalidade; congelamento do salário mínimo, fechamento do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), intervenção em 140 sindicatos e promulgação do decreto 9070, que tornou a greve ilegal no Brasil. Tudo isso fez os trabalhadores se mobilizarem e, mesmo com a perseguição aberta aos sindicatos, organizaram-se em Comissões de Fábricas (de maneira clandestina) realizando greves importantes reunindo mais de 250 mil trabalhadores.

Em 1950, Getúlio volta ao poder, dessa vez através do voto popular, assumindo em janeiro de 1951. Ele se elegeu com uma bandeira anti-imperialista e de defesa do nacionalismo econômico. Sendo assim, em 1952, Vargas criou o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) para incentivar o crescimento do país. Em dezembro de 1951 enviou ao Congresso um projeto de lei para criação de empresa petrolífera nacional, iniciando a campanha “O Petróleo é Nosso”, resultando na criação da Petrobrás, em 1953. A essa altura, o governo já havia enviado também projetos propondo a criação da Eletrobrás e de uma siderúrgica.

O Banco do Nordeste do Brasil (BNB) foi criado pela Lei Federal nº 1649, de 19/07/1952, para atuar no chamado Polígono das Secas, designação dada ao perímetro do território brasileiro atingido periodicamente por prolongados períodos de estiagem. A empresa assumia então a atribuição de prestação de assistência às populações dessa área, por meio da oferta de crédito.

Entretanto, com a inflação disparando e corroendo os salários, Vargas começou a perder o apoio no seio operário. A crise no governo se aprofundou até culminar no suicídio do presidente, em

24 de agosto de 1954. O governo, obviamente, mudou de comando, mas a organização operária continuou.

No governo Juscelino Kubitschek (1956-1961), a organização e mobilização dos operários seguiu crescente e esses tentaram unificar o movimento criando organizações estaduais e nacionais. Nesse período, início da década de 60, apesar do crescimento constante da classe operária, o índice de sindicalização era muito baixo (menos de 25% dos trabalhadores).

Quando ocorreu o golpe militar e o estabelecimento de uma ditadura, em 1964, o movimento operário passou a ser atacado duramente pela repressão e se enfraqueceu. Entre 1964 e 1965 um total de 452 sindicatos sofreram intervenções; de 1965 a 1970 foram mais de 100. Os militares mostravam bem o que queriam: desmantelar o movimento. A repressão veio acompanhada de uma política de arrocho de salários, da lei anti-greve e do regime de estabilidade no emprego.

No período que compreende os anos de 1964 a 1974, ocorreu a desmobilização dos sindicatos e a implantação de novos interventores nessas instituições. A maioria dos líderes foi presa e o movimento voltou a se organizar apenas a partir de 1974 (com ponto alto em 1978), quando as greves voltaram a acontecer, principalmente na região do ABC Paulista. Além das pautas dos trabalhadores, uma das principais bandeiras políticas era, obviamente, o fim da ditadura.

O sindicalismo voltou a se reerguer no final dos anos 70, quando surgiu o “novo sindicalismo”, que questionava o sistema e denunciava os estragos da política salarial dos militares, desafiando a ditadura e lutando por pautas além do corporativismo das diversas categorias. O “novo sindicalismo” era mais democrático, ouvia as bases, com reuniões e participações nos locais de trabalho, no “chão das fábricas” e conquistando importantes vitórias numa época dura e de difícil caminho.

O chamado “novo sindicalismo”, que emergiu no final da dé-

cada de 1970, especialmente nas greves do ABC paulista, representou uma ruptura com o sindicalismo corporativista herdado do período autoritário. Esse movimento passou a valorizar a organização nos locais de trabalho, a participação direta das bases e a autonomia sindical frente ao Estado e ao patronato (MORAIS, 2021)².

As grandes greves do ABC paulista entre 1978 e 1980 marcaram o ressurgimento da mobilização operária no Brasil. A liderança sindical emergente, articulada principalmente no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, impulsionou um novo ciclo de organização política e sindical da classe trabalhadora brasileira (MORAIS, 2021).

A reposição salarial pretendida pelos trabalhadores ganhou dimensão e passou a ser apoiada por outras categorias e, por fim, meio milhão de trabalhadores aderiram àquela que foi a maior greve desde 1964. A figura mais expressiva desse período foi o sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva, que se mostrou uma importante liderança, desde seu primeiro mandato do Sindicato dos Metalúrgicos, em 1969, como suplente³. Sua atuação sindical no ABC paulista tornou-se símbolo da reorganização do movimento operário brasileiro no final da ditadura militar. Sua trajetória sindical expressava a emergência de um sindicalismo combativo, baseado na mobilização das bases e na negociação coletiva como instrumento de conquista de direitos (MORAIS, 2021).

Já na década de 80 iniciou-se um período de fortalecimento das entidades sindicais que lutavam contra a política econômica, o arrocho salarial e o próprio regime de governo. Os operários co-

2. MORAIS, Fernando. Lula: biografia. São Paulo: Companhia das Letras, 2021. A obra reconstrói a trajetória sindical e política de Luiz Inácio Lula da Silva e o contexto histórico das greves operárias do ABC paulista que impulsionaram o novo sindicalismo brasileiro.

3. Após os mandatos no Sindicato, Lula seguiu caminho na política: sempre filiado ao Partido dos Trabalhadores, foi deputado federal e sucessivas vezes concorreu à Presidência (desde 1989). Em 2002, ele foi eleito e governou o Brasil por dois mandatos 2003 a 2011. Em 2022, Lula foi eleito para um 3º mandato.

meçaram a se organizar em federações por categoria, fortalecendo ainda mais os sindicatos. Também nesse ano é criado o Partido dos Trabalhadores (PT), por sindicalistas, intelectuais e representantes do movimento popular, com a proposta de conceber um governo que atenda às necessidades da classe trabalhadora.

Em 1983, durante o I Congresso Nacional das Classes Trabalhadoras (I CONCLAT – 26 a 28 de agosto), foi fundada a Central Única dos Trabalhadores (CUT), com o objetivo de unificar o movimento sindical. Em 1986 é fundada a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT)⁴.

Estas instituições passaram a desempenhar papel central na articulação nacional das lutas sociais e trabalhistas no país (MORAIS, 2021).

Nesse período, a greve se tornou um dos principais instrumentos de defesa e de representação dos interesses coletivos dos trabalhadores. O número de greves foi crescente até 1989, devido a insatisfação com a realidade socioeconômica e com o caráter autoritário ainda existente nas relações de trabalho. Nessa época, o Brasil chegou a ser o segundo país em número de greves no mundo, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Entretanto, nos anos 90, o fortalecimento sindical sofreu uma estagnada. Entre 1990 e 1992, o número de greves, por exemplo, reduziu em 80%. O sindicalismo brasileiro enfrentou nesse período uma série de dificuldades devido às transformações do processo produtivo, questões macroeconômicas de inflação e vários planos de estabilização da economia (pagamento da dívida externa, elevadas taxas de juros, má distribuição de renda etc.) e questões políticas ainda oriundas da repressão, corrupção etc.

4. Atualmente existem nove centrais sindicais no país: a CUT, a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Força Sindical, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), a Intersindical (Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora), a Central Sindical e Popular Conlutas (CSP Conlutas), a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) e a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST).

Além disso, nesse período houve uma verdadeira fragmentação de sindicatos, que atrelado aos baixos índices de sindicalização na época, enfraqueceu o movimento. Tudo isso dificultado ainda pela situação econômica do país e do mercado de trabalho brasileiro. Diante dessa realidade, o movimento sindical, mais uma vez, teve de se reinventar.

Com a eleição de Fernando Collor, em 1989, o Brasil começa a aderir a um processo de ajustes econômicos, priorizados pela abertura comercial e diversas privatizações. As denúncias de corrupção no governo Collor adiaram esse projeto liberal até o impeachment, em 1992. A estabilidade econômica trazida pelo Plano Real favoreceu a eleição de Fernando Henrique Cardoso (1994-1998/1998-2002), supostamente⁵ tido como seu criador.

Já no início do governo FHC, diversos setores de trabalhadores, unificados pela CUT, engataram uma sequência de greves e mobilizações contra a política do governo, com seus planos de privatização e de quebra do monopólio do setor estatal. Se por um lado o governo estabilizou a moeda e conteve a inflação, por outro lado, elevou muito os índices do desemprego. Isso mobilizou os trabalhadores a se levantarem contra o novo governo que contratou cortando o ponto dos empregados grevistas. Além disso, baixou decretos endurecendo medidas contra paralisações no serviço público. Essas ações reduziram bastante o poder de mobilização dos servidores públicos e as privatizações serviram ainda para diminuição dos quadros dessas empresas.

5. A moeda vigente no final de 1993 era o Cruzeiro Real, que entrou em circulação em agosto do mesmo ano, como uma medida de urgência. No entanto, a equipe econômica do presidente Itamar Franco, que tinha assumido após o impeachment de Fernando Collor, já tinha começado a elaborar um novo plano econômico. O Plano Real, costumeiramente, é atribuído unicamente ao então ministro da Economia, Fernando Henrique Cardoso, mas na verdade foi elaborado por um grupo de economistas, entre eles o então presidente do Banco Central, Pedro Malan, além de economistas como Edmar Bacha, André Lara Resende, Gustavo Franco e Pérsio Arida, com a ideia de implementar uma nova moeda que acabasse, de vez, com a inflação. A situação era ainda mais complexa, pois o ano de 1994 era eleitoral. Os dois principais candidatos eram FHC, do PSDB, e Lula, do PT. O Plano Real, portanto, podia ser um grande trunfo para os tucanos –como de fato o foi– e uma dor de cabeça para os petistas.

Por sua vez, o desemprego e a precariedade das relações de trabalho fizeram com que os sindicatos passassem a traçar novas estratégias de luta e mudassem as pautas de reivindicações, como a garantia de emprego e o combate ao desemprego.

Outra importante característica do movimento sindical dos anos 90 foi o envolvimento do poder judiciário nas relações de trabalho. Entretanto, os trabalhadores aprenderam a usar esse mecanismo em seu favor. A quantidade de processos trabalhistas (tanto individuais quanto coletivos) ajuizados na Justiça do Trabalho cresceu rapidamente. Isso deveu-se especialmente aos maiores índices de desemprego e à expressão do poder dos empregadores.

O movimento sindical bancário também foi gravemente afetado pelo cenário político e econômico imposto pelo governo FHC. Durante esse período, a categoria amargou quase uma década de reajuste zero, imposição de uma política de abono para compensar as perdas salariais e perseguição aos dirigentes sindicais e militantes. Pesava ainda sobre tudo isso, a severa política de desestatização do governo que resultava na constante ameaça de privatização dos bancos públicos. Em decorrência disso, houve um período difícil para os bancários de bancos públicos, com o sucateamento e esvaziamento das instituições (para prepará-las para a venda, segundo Amaury Ribeiro Jr, autor do livro *Privataria Tucana*, esse era o principal objetivo do governo FHC - estado mínimo), implantação de planos de demissão voluntária, que não eram tão voluntários assim, já que alguns gestores obrigavam os bancários a aderir, e constantes casos de transferências e até demissões arbitrárias. Tudo isso também afetou a organização da categoria, bem como prejudicou severamente o poder de compra dos bancários.

Segundo dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT), entre 1995 e 2002, a categoria bancária teve seus salários reduzidos em 8,6% em relação à inflação, principalmente nos bancos públicos. A perda real nes-

se período para esses trabalhadores ficou em 36,3% no Banco do Brasil e em torno de 40% na Caixa Econômica Federal⁶.

Como forma de compensar essas perdas, fortaleceu-se na categoria o conceito de remuneração variável. Entretanto, compensações desse tipo aliadas a tal política de abono anual era, na verdade, um bom negócio para os banqueiros, pois os trabalhadores seguiam arcando com as perdas na medida em que esse tipo de remuneração não repercutia em direitos como horas extras, férias, décimo terceiro etc. Além disso, incentivar remunerações atreladas à produtividade e busca de mais e mais resultados, trazia inúmeros benefícios, e lucros, para os banqueiros.

A partir desse cenário, o movimento sindical iniciou, nos anos 2000, a busca por novas alternativas, diante de um quadro de exclusão, recessão e desemprego. Esses caminhos apontam para várias direções, como a tentativa de articulação com movimentos sociais (terra, moradia, cidadania etc.), bem como a abertura para o debate de novos temas (ambiente, gênero, cidadania, formação etc.). As pautas dos sindicatos, apesar de ainda focar na remuneração dos trabalhadores, passou a absorver conquistas de direitos sociais e condições de trabalho, pois na medida em que a prática e valorização do diálogo entre governo e sindicatos, com a criação e fortalecimento da mesa única de negociação com a participação de bancos públicos e privados, favorecia as conquistas monetárias, as entidades sindicais viram uma janela importante para inserir nesse contexto também novas conquistas sociais.

Paulo Freire destaca que o conhecimento não é algo que se transfere de forma unilateral, mas um processo construído na interação entre sujeitos que refletem sobre sua própria realidade. Nesse sentido, a formação política e sindical dos trabalhadores pode ser compreendida como um processo educativo voltado à construção coletiva de saberes e experiências sociais. A experiên-

6. Fonte: Revista dos Bancários 2016 (<https://contrafcut.com.br/publicacoes/publicacoes-revista-dos-bancarios-2016-0406/>).

cia histórica do movimento sindical demonstra que a organização coletiva dos trabalhadores também envolve processos permanentes de formação e aprendizagem. A produção de conhecimento sobre o trabalho, a economia e as relações sociais constituem um elemento fundamental para fortalecer a autonomia e a capacidade de intervenção dos trabalhadores na sociedade.

No setor bancário, marcado por rápidas transformações tecnológicas e organizacionais, a formação crítica dos trabalhadores torna-se ainda mais relevante. Compreender os mecanismos que estruturam o sistema financeiro e as relações de trabalho no interior das instituições bancárias constitui um passo essencial para a construção de estratégias coletivas de defesa de direitos e melhoria das condições de trabalho. A negociação coletiva e a organização sindical podem ser compreendidas, nesse contexto, não apenas como instrumentos de regulação das relações de trabalho, mas também como espaços de formação política e construção de autonomia coletiva dos trabalhadores.

1.5. Nasce a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Justiça do Trabalho

Voltando ao tempo em que os trabalhadores ainda lutavam pela consolidação dos seus direitos, o capitalismo mudou totalmente o modo de vida da sociedade da época. Antes, as pessoas produziam o que precisavam de modo artesanal. Com o avanço do capitalismo, essas mesmas pessoas foram incentivadas a consumir produtos, muitos que elas mesmas produziam e outros que elas nem sabiam que precisavam, mas que agora eram incentivadas a comprar.

Em resumo, o Brasil demorou muito para libertar seus escravos, viveu preso à vida no campo por muito tempo e, por isso, não viveu as mesmas experiências dos trabalhadores europeus. Em consequência, o nosso Direito do Trabalho demorou ainda mais tempo para surgir.

A história dos direitos dos trabalhadores é marcada pela coragem e pela resistência que, muitas vezes sob condições extremamente adversas, se uniram para lutar por justiça e dignidade. Sem a mobilização e a resistência desses trabalhadores, conquistas como a jornada de trabalho reduzida, o direito a férias, salários mínimos e diversos direitos relativos à proteção social não teriam sido possíveis. A resistência dos trabalhadores não apenas transformou a realidade nas fábricas, escritórios e campos, mas também impulsionou mudanças profundas na própria sociedade, promovendo valores de igualdade, solidariedade e respeito. Por isso, é fundamental reconhecer e valorizar esse legado, pois ele nos inspira a continuar defendendo e ampliando direitos para as gerações futuras.



**Tiago Macena, presidente do
Sindicato dos Bancários de Itabaiana**

Getúlio criou o Ministério do Trabalho em 1930, quando chegou ao poder. A partir de então, inicia-se um período de disputa tendo de um lado o sindicato de resistência e do outro o Governo, tentando atrair os trabalhadores para o seu próprio modelo de sindicato. Em 1931, havia apenas três sindicatos oficialmente reconhecidos. Já em 1939 esse número subiu para 1.219.

A resistência foi minada pela violência estatal. Além disso, para ter acesso à Justiça do Trabalho na época, os trabalhadores tinham de ser membros do sindicato. Na prática, isso significava que se estivesse fora do sindicato, sua situação seria mais difícil. Essa era uma maneira de não só isolar as lideranças sindicais mais independentes, como também atrair os trabalhadores para aquele modelo sindical apoiado pelo Estado.

Em 1937, Getúlio deu um golpe dando origem ao chamado Estado Novo, baseado na repressão e no tal discurso de segurança nacional. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nasceu em 1º de Maio de 1943, seis anos depois.

Na ocasião, o governo distribuiu cerca de mil cópias da nova lei, que tinha 922 artigos, distribuídos em quatro grandes blocos: 1. Direitos individuais de empregados e patrões; 2. Tratando dos sindicatos, greves, convenções e acordos coletivos; 3. Justiça do Trabalho e processos e 4. Fiscalização e multas.

A propaganda ficava a cargo da A Hora do Brasil, onde todos os dias os direitos e as formas de acessá-los via justiça do trabalho eram enfatizados nos programas. Sempre destacando que tudo isso era graças a Getúlio. Dessa forma, Getúlio tentava convencer os trabalhadores de que todos os direitos que eles tinham e os que viriam a ter eram fruto da sua bondade.

Dessa forma, o pacote de Getúlio não continha somente presentes, mas também houve lutas, conflitos, contradições, que eram apagados pela propaganda oficial. De qualquer forma, foi assim que Getúlio ficou conhecido como “pai dos pobres”. A verdade era que nenhum governante até então tinha tido essa visão de ajudar

os pobres. E assim Getúlio justificava suas atitudes e até seu autoritarismo.

Entretanto, embora fosse realmente um código de leis para proteção do trabalhador, a CLT deixou de fora, naquela época, vários deles, como o trabalhador doméstico, os trabalhadores rurais e os funcionários públicos. Naquele período, no entanto, era um dos melhores conjuntos de leis que existia no mundo, sendo elogiado até hoje por diversos juristas mundo a fora.

O governo Vargas procurou utilizar-se dessa vasta regulamentação das leis trabalhistas como forma de criar uma base de sustentação junto à classe trabalhadora. Vargas buscava dessa forma conter a pressão operária e criar condições para difundir a ideologia do “trabalhismo”, marcada por um forte conteúdo manipulador, que vinha se somar à desmobilização imposta aos trabalhadores, através do controle de suas entidades de classe. Inclusive vários sindicatos de bancários no Nordeste sofreram intervenções nessa época.

Embora usada como moeda de troca, a legislação trabalhista não foi de todo doada por Vargas, mas fruto também da mobilização de uma ala da classe trabalhadora desvinculada dos sindicatos oficiais do governo e por aqueles que já lutavam em favor da classe operária antes desse período da nossa história.

Com a CLT nasceu também o Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho, o processo e a fiscalização. Essa relação envolve a pessoa física representada pelo empregado, a pessoa jurídica representada pela empresa e muitas vezes, o sindicato que representa o trabalhador e negocia acordos coletivos, convenções coletivas etc. Além disso, a própria CLT tem normas sobre as convenções e acordos coletivos, que devem obedecer aos preceitos da Constituição Federal. Esses acordos e convenções negociados preenchem vazios da CLT para favorecer o trabalhador e estes não podem, pela lei, conter itens que rebaixem o que está definido pela CLT.

Com o tempo, sobretudo mais recentemente, após o golpe

institucional de 2016, muita gente começou a questionar a CLT, que passou a ser considerada protetora demais, detalhista demais. Para essas pessoas, o chamado campo conservador, o melhor seria enxugá-la. Aí surgiu a ideia da Reforma Trabalhista⁷, modificando a CLT, retirando direitos com a falácia de se poder criar mais empregos, o que, claramente, não se concretizou. Mas a tal reforma trabalhista, realmente enfraqueceu os direitos trabalhistas e o acesso à justiça do trabalho (veremos o detalhamento sobre esse tema mais adiante). No fundo, o objetivo dela era só esse mesmo.

2. Como a categoria bancária foi impactada pela CLT

Em 1º de maio de 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu toda a legislação social e trabalhista vigente até então. Uma das mais importantes conquistas da categoria bancária foi ratificada com o surgimento da CLT: a jornada de 6h diárias. Mas a luta por essa conquista não foi uma benesse do governo Vargas. Tivemos uma longa história de luta até chegarmos até aqui.

A primeira greve de bancários do país aconteceu em abril de 1932, com o início da luta pela jornada de seis horas junto ao Ministério do Trabalho – a conquista só seria alcançada em 1933,

7. A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017. Segundo o governo, o objetivo da reforma foi combater o desemprego e a crise econômica no país. O projeto de lei foi proposto pelo ex-presidente Michel Temer e foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017 e no Senado Federal em 11 de julho. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano. A reforma foi criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros. Todos alegavam que a reforma violaria a constituição brasileira e convenções internacionais assinadas pelo Brasil e que seria um “grave retrocesso social”. Algumas mudanças promovidas pela nova lei alteram a contribuição sindical, banco de horas, demissão, descanso, férias, gravidez, home office, jornada de trabalho, multa, negociação, plano de cargos e salários, remuneração, representação por local de trabalho, homologação da rescisão, tempo de empresa, terceirização, trabalho intermitente, tempo de deslocamento, custas e honorários de processos trabalhistas etc. Um ano após a aprovação da reforma, verificou-se que a queda do desemprego foi mínima, ao mesmo tempo em que houve aumento do trabalho autônomo, intermitente, temporário e terceirizado. Houve também redução no número de ações trabalhistas na Justiça.

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representou um marco fundamental na história dos direitos dos trabalhadores brasileiros. Ela garantiu uma série de proteções sociais, regulamentando jornadas, salários, férias e condições dignas de trabalho, o que transformou profundamente a vida dos trabalhadores e suas famílias. Mesmo diante da recente reforma trabalhista, que infelizmente retirou direitos históricos, tanto a CLT quanto a Justiça do Trabalho continuam sendo pilares essenciais na defesa da dignidade do trabalhador. É importante ressaltar que a Justiça do Trabalho permanece como um espaço vital para a resolução de conflitos e para a manutenção de um equilíbrio mínimo nas relações entre capital e trabalho. Sua existência, assim como a da CLT, resiste até os dias atuais, demonstrando a força e a relevância dessas conquistas diante das adversidades e das mudanças legislativas. Defender esses instrumentos é valorizar a história de luta da classe trabalhadora e a construção de uma sociedade mais justa.



**Tomaz de Aquino,
secretário de Administração
e Logística da Fetrafi/NE**

mas não foi ofertada da mesma forma que os bancários propunham: a categoria queria 32 horas semanais contra as 36 propostas, e a obrigatoriedade do pagamento de horas extras sequer foi citado pelo decreto do Governo.

Naquele tempo, o dia de trabalho nos bancos ia das 9h às 18h, muitas vezes se estendendo até a madrugada e sem recebimento de horas extras. Isso mudou com a conquista das 6h, em novembro de 1933.

Por sua vez, os empregados da Caixa só foram considerados bancários com direito à jornada de seis horas apenas em 1985, após uma greve histórica. O movimento durou 24 horas e atingiu agências e unidades em todo o país no dia 30 de outubro daquele ano.

À época, os empregados da Caixa eram chamados de economiários e não integravam a categoria bancária. Eles tinham jornada de trabalho de 8 horas diárias, ao mesmo tempo que não eram vinculados aos sindicatos.

Para mudar essa situação, a categoria passou a se mobilizar. No 1º Congresso Nacional dos Empregados da Caixa Econômica Federal (1º Conecef), realizado em 20 de outubro de 1985, em Brasília (DF), foi deliberada a deflagração da greve que obteve a mudança da jornada e o direito à sindicalização. Esta foi a primeira paralisação nacional dos empregados da Caixa e um marco no processo de organização desses trabalhadores para lutar por melhores condições de trabalho e em defesa do banco público/social. Graças à união da categoria, o movimento na Caixa assegurou a tramitação na Câmara dos Deputados, em regime de urgência, do projeto de lei que determinou a jornada das 6 horas. Na sequência, outro projeto garantiu o direito dos empregados do banco de se sindicalizarem como bancários e assegurarem diversos direitos.

Confira o que diz o Art. 224 da CLT, que ratificou a jornada de 6h da categoria bancária

Art. 224 - *A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana. (Redação dada pela Lei nº 7.430, de 17.12.1985)⁸*

§ 1º *A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)*

§ 2º *As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 1969)*

3. Direitos básicos assegurados na CLT e as lacunas para direitos específicos

A categoria bancária possui os direitos trabalhistas gerais previstos na CLT, como vimos sobre a jornada de trabalho de 6h, mas a natureza da profissão demanda uma regulamentação mais detalhada.

A expansão da financeirização também intensifica as pressões por produtividade, metas e redução de custos nas instituições financeiras. Nesse ambiente, a proteção social do trabalho bancário passa a depender cada vez mais da capacidade de organização coletiva e da negociação sindical, que estabelecem patamares de direitos superiores ao mínimo legal. É nesse contexto que se consolidam as conquistas históricas da categoria bancária,

8. A lei foi alterada após a greve histórica na Caixa Econômica Federal que garantiu aos empregados do banco a jornada de seis horas e o direito de se sindicalizar, como no restante da categoria.



A conquista da jornada de seis horas para os empregados da Caixa representa um dos momentos mais emblemáticos da luta da categoria e um avanço fundamental nas condições de trabalho. Esta conquista foi fruto da união, da mobilização e da coragem dos empregados da Caixa, que, ao reivindicarem direitos justos, fortaleceram o papel do banco público e reafirmaram a importância da organização coletiva para a defesa e ampliação de conquistas históricas.

**Marcos Saraiva,
diretor de Administração
e Finanças da Fenaé**

expressas na articulação entre CLT, Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos específicos do setor.

Dessa forma, a lacuna de direitos previsto na CLT é preenchida pelas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), que são negociadas entre os representantes da categoria bancária e a representação dos banqueiros e estabelecem garantias específicas e superiores à legislação geral, refletindo a força da negociação sindical da categoria.

Sendo assim, os bancários têm direito a todas as garantias fundamentais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que funcionam como direitos mínimos de proteção, incluindo: Registro em CTPS e formalização do vínculo empregatício; piso salarial da categoria; a jornada de trabalho de 6h (já citada), com o pagamento de horas extras, caso a jornada seja excedida; férias remuneradas acrescidas de 1/3 do salário; pagamento de 13º salário; FGTS e multa de 40% em caso de demissão sem justa causa; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; intervalos para refeição e descanso; licença paternidade e maternidade; adicional noturno quando necessário.

Como já dissemos, a CLT, por ser uma lei geral, não aborda as particularidades do setor financeiro, como a alta pressão por metas, o estresse e a necessidade de proteger o trabalhador em um ambiente tão específico.

Aí é que entram as negociações coletivas que fecham as Convenções Coletivas (negociadas entre sindicatos e a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN) que preenchem essas especificidades com direitos adicionais, que se sobrepõem à CLT quando mais benéficos.

Exemplos de direitos específicos conquistados coletivamente incluem: Participação nos Lucros e Resultados (PLR): um dos principais direitos específicos, com regras e valores definidos em negociação; Vales Refeição e Alimentação: valores e regras para esses benefícios são estabelecidos nas CCTs; 13ª Cesta Alimenta-

ção; jornada de 6 horas; auxílio-creche; abono-assiduidade (um dia de folga por ano, caso não tenha nenhuma falta injustificada); licenças ampliadas, como licença-maternidade e paternidade com duração estendida; estabilidade provisória, em certas condições, como após retorno de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, pré-aposentadoria etc.; reajustes salariais anuais historicamente negociados pela categoria e, geralmente, com ganho real.

Portanto, a CLT fornece a base legal, mas a força da organização sindical e as negociações coletivas são cruciais para garantir um conjunto de direitos que reconhecem as especificidades e a natureza desgastante do trabalho bancário. Não é bondade do banco. É conquista!

4. Constituição Federal de 1988 – a Constituição Cidadã garantiu e ampliou direitos

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um divisor de águas na história dos direitos trabalhistas no Brasil. Conhecida como “Constituição Cidadã”, ela consolidou e ampliou uma série de garantias fundamentais para os trabalhadores, refletindo as aspirações democráticas e sociais do país após o período de regime militar.

Entre os principais avanços trazidos pela Constituição de 1988, destaca-se a incorporação dos direitos sociais ao texto constitucional, especialmente no artigo 7º, que elenca uma série de direitos voltados à melhoria das condições de vida e trabalho. Dentre eles, estão a proteção contra a despedida arbitrária, o seguro-desemprego, o salário mínimo que atenda às necessidades vitais, a jornada de trabalho limitada, o repouso semanal remunerado, a licença-maternidade e paternidade, além da proibição do trabalho infantil e do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

A Constituição também fortaleceu a atuação dos sindicatos e

garantiu a livre associação sindical, permitindo aos trabalhadores maior autonomia na defesa de seus interesses. Ademais, ampliou a abrangência da justiça do trabalho, facilitando o acesso dos trabalhadores à resolução de conflitos trabalhistas de forma mais célere e eficaz.

Outro aspecto relevante foi a valorização do princípio da dignidade da pessoa humana, que permeia todo o ordenamento constitucional e serve de base para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Ao reconhecer o trabalho como direito social e fundamento do Estado Democrático de Direito, a Constituição de 1988 reafirma o compromisso do país com a justiça social e a promoção de condições dignas de trabalho.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 não apenas consolidou conquistas históricas, mas também estabeleceu novos parâmetros para a proteção e promoção dos direitos dos trabalhadores brasileiros. Sua importância reside na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática, onde o trabalho é valorizado e os direitos fundamentais são efetivamente garantidos.

Capítulo 2

Reforma Trabalhista e seus impactos nos bancários, nos bancos e na justiça

A lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi o mais profundo conjunto de alterações já realizada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Idealizada pelo governo de Michel Temer (MDB), em dezembro de 2016, o projeto de lei rapidamente tramitou no Congresso Nacional, sendo promulgada em julho de 2017 e entrando em vigor no dia 11 de novembro daquele mesmo ano.

Entre pontos mais contestados do projeto de lei estavam: a prevalência de negociações coletivas sobre a legislação trabalhista; a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres; o trabalho intermitente (cuja prestação de serviços não é contínua, mas alterna períodos de inatividade); e a jornada 12/36 (na qual o empregado pode trabalhar por 12 horas seguidas, desde que tenha 36h de descanso logo depois).

No fim, a reforma trabalhista, que flexibilizou as leis com o

argumento da criação de mais postos de trabalho, não cumpriu o que prometeu: o trabalho intermitente (menina dos olhos do empresariado na época) não vingou, prejudicou o acesso à Justiça do Trabalho, a organização e o financiamento sindical, reduziu os direitos trabalhistas, entre outros prejuízos.

2.1. O desmonte da ultratividade e o fim das proteções automáticas

A Campanha Nacional dos Bancários de 2018 foi a primeira realizada após a Reforma Trabalhista e é claro que os banqueiros vieram para a mesa única de negociação com a faca e o queijo nas mãos, querendo impor perdas de direitos e fazer valer para a categoria bancária as medidas prejudiciais da nova legislação. Em 2016, a categoria já havia fechado uma Convenção bianual, o que se mostrou uma decisão muito acertada, pois foi o que impediu que a categoria fosse atingida imediatamente pela reforma trabalhista.

Sempre conhecidos por sua mobilização e unidade fortes, os bancários resistiram e firmaram novamente um acordo bianual em 2018, garantindo todos os direitos previstos em Convenção Coletiva, além de reajuste acima da inflação (aumento real).

Uma das ameaças que paira até hoje sob a cabeça dos bancários é o fim da ultratividade e das proteções automáticas que faziam parte da CLT e das CCTs.

Antes da reforma trabalhista, o princípio da ultratividade assegurava que um acordo ou convenção permanecessem válidos mesmo após o término de sua vigência, garantindo os direitos dos trabalhadores até que outro acordo/convenção fosse assinado. Com o fim desse princípio na reforma trabalhista, os direitos dos trabalhadores deixaram de ter essa proteção após o fim da validade dos acordos. Essa é uma forte ameaça para a categoria que, a cada negociação precisa enfrentar as ameaças de perdas de direitos e impõe à mesa única de negociação um prazo para fechar

os acordos, que têm vigências até a data-base da categoria, 1º de setembro.

Para garantir que os direitos e as negociações não sejam prejudicados, o Comando Nacional dos Bancários, a partir da campanha de 2018, passou a antecipar os trâmites da negociação: congressos, encontros, conferências, consultas à categoria, entrega da minuta, tudo passou a ser antecipado para o 1º semestre para garantir a mobilização e as negociações de forma satisfatória.

2.2. Negociado x legislado: desafios específicos para a categoria e o conglobamento⁹ de direitos

Um dos pontos mais criticados da reforma trabalhista de 2017 foi a prevalência do acordado (em acordos e convenções coletivas) sobre o legislado (a lei) para diversos temas, conforme o artigo 611-A da CLT. A ideia era flexibilizar as normas trabalhistas e permitir que negociações pudessem ser tratadas diretamente com os patrões. Entretanto, a categoria bancária, com seu histórico de sindicatos, federações e confederação fortes, com sua mesa única de negociação, conseguiu reverter essa situação a seu favor.

Uma das novas normas da reforma trabalhista falava sobre a hipersuficiência: os trabalhadores com curso superior e salário igual ou superior ao dobro do teto do regime geral da Previdência Social passariam a ser considerados hipersuficientes. Com isso, esses trabalhadores poderiam então ser excluídos dos acordos e negociações coletivas, ficando sujeitos à negociação direta com os empregadores. A medida atingia em peso a categoria bancária que ficaria à mercê da própria sorte em uma “negociação” totalmente desigual com os donos do sistema financeiro. Com esse retrocesso imposto pela reforma, mais de 100 mil bancários poderiam ser

9. Conglobamento é uma teoria jurídica trabalhista que defende que, em caso de conflito entre normas (como uma convenção e um acordo coletivo), deve-se escolher a norma mais favorável ao empregado em seu conjunto, e não fragmentando-a para combinar partes de cada uma. Essa teoria exige que se comparem as normas como um todo unitário, evitando a criação de um “remendo” de regras, e sim a escolha integral daquela que apresenta mais benefícios de forma global.

Entre os maiores prejuízos causados pela reforma trabalhista destaca-se o fim da ultratividade das normas coletivas. Com o fim desse instrumento, as cláusulas conquistadas em acordos e convenções coletivas deixaram de ter validade automática até a assinatura de um novo acordo, expondo os trabalhadores a um cenário de insegurança e desproteção. Essa mudança fragilizou ainda mais a posição dos trabalhadores, que passaram a depender da renovação anual dos acordos para manter direitos básicos, sem qualquer garantia de continuidade. Diante desse cenário adverso, os bancários demonstraram coragem e capacidade de mobilização ao antecipar, todos os anos, o início da campanha salarial como estratégia fundamental para evitar prejuízos e a perda de conquistas históricas. Essa articulação proativa permitiu à categoria proteger direitos essenciais e manter a unidade



na luta, mostrando a força da organização coletiva mesmo diante de tantas adversidades. Assim, a experiência dos bancários serve de exemplo de resistência e compromisso com a defesa dos direitos dos trabalhadores, reafirmando a importância da luta permanente pela manutenção e ampliação das conquistas sociais.

Thyago Miranda, presidente do Sindicato dos Bancários de Alagoas

removidos da Convenção Coletiva de Trabalho, mas a luta dos sindicatos conseguiu impedir essa situação e garantir os direitos da categoria fazendo-se valer do negociado sobre o legislado.

Além dessa importante conquista, durante a negociação da campanha nacional de 2018, outros direitos foram garantidos utilizando o princípio do negociado sobre o legislado, tais como: direito de parcelar o adiantamento das férias em até 3x, que antes era descontado integralmente no mês posterior ao descanso; bancário demitido não precisa mais requerer o pagamento da PLR proporcional se tiver conta corrente no banco; manutenção de programas próprios de participação nos lucros; manutenção das mesas permanentes de negociação e das Comissões de Organização dos Empregados (COEs) de bancos privados para tratar de assuntos específicos; PLR integral para bancárias em licença-maternidade ou adotantes e para afastamentos por doença/acidente; cláusula de gratificação de função; proibição de divulgação de ranking individual; volta da cláusula que previa adicional de insalubridade e periculosidade; desconto comercial como forma de custear as campanhas salariais e a manutenção da atuação dos sindicatos num cenário extremamente controverso, entre outras cláusulas negociadas.

A Campanha Nacional de 2018 foi fundamental para a garantia de direitos da categoria, que com unidade e mobilização durante as negociações extremamente desfavoráveis alcançaram a manutenção de direitos e outras conquistas que balisaram as campanhas posteriores e conquistas futuras.

2.3. A terceirização e pejetização no sistema financeiro: análise crítica

Alvo de diversos projetos de lei no Congresso Federal, a terceirização sempre foi combatida pelo movimento sindical como um todo, sobretudo, pela categoria bancária, que através de mobilizações de rua e contatos diretos junto aos parlamentares, vinha

conseguindo combater esses projetos de lei, até que foi promulgada a reforma trabalhista.

Bem pior que os projetos de lei que existiam até então, a reforma trabalhista permitiu que os bancos, por exemplo, troquem bancários por terceirizados ou pejetizados. Hoje, já existem as tais “unidades de negócios” que funcionam sem bancários.

Num contexto de financeirização, os trabalhadores do sistema financeiro ocupam posição estratégica na organização do capitalismo contemporâneo. Bancários e profissionais do setor financeiro operam os mecanismos que viabilizam a circulação e a valorização do capital global, tornando-se parte central da infraestrutura institucional da economia financeirizada.

No sistema financeiro, tradicionalmente marcado pela forte regulação e altos salários, a terceirização tem sido utilizada para reduzir custos e flexibilizar direitos. Serviços de atendimento, tecnologia da informação, limpeza e segurança são exemplos de áreas frequentemente terceirizadas. Mas com a reforma trabalhista, a terceirização passou a ser permitida inclusive para atividades-fim, ampliando o alcance dessa prática. Isso abriu espaço para bancos e instituições financeiras contratarem terceiros, inclusive para funções essenciais ao seu funcionamento.

A terceirização na categoria tem promovido a precarização das relações de trabalho e a redução dos empregos bancários. Essa é uma postura fraudulenta, pois os bancários são demitidos e contratados para outras empresas criadas pelos bancos, ou mesmo as contratações para as tais unidades de negócios já acontece através dessas empresas. Nelas, os funcionários exercem as mesmas funções de bancários, mas não têm acesso aos direitos da Convenção Coletiva de Trabalho e passam a ter outros sindicatos como seus representantes. Ou seja, não integram a categoria bancária.

Outra prática dos bancos após a reforma trabalhista foi a pejetização, processo pelo qual empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), em vez de registrá-los como em-

pregados celetistas. No sistema financeiro, a pejetização tem sido usada para driblar encargos trabalhistas e flexibilizar a relação de trabalho, especialmente em áreas como consultoria, tecnologia e vendas. Apesar de parecer vantajosa para empregadores, a pejetização gera precarização das relações de trabalho, pois elimina direitos garantidos pela CLT e na CCT, como férias, 13º salário, FGTS e proteção contra demissão sem justa causa. Para os trabalhadores, isso representa insegurança e instabilidade.

A relação passa a ser de empresa para empresa, de prestação de serviço, sem qualquer proteção trabalhista.

Dessa forma, a reforma trabalhista permitiu aos bancos que fizessem o que bem entendessem, podendo demitir e contratar trabalhadores de forma precarizada. A terceirização causou a separação entre os trabalhadores e, com isso, enfraqueceu os direitos conquistados historicamente pela categoria.

2.4. Sindicalização e Contribuição Negocial: com financiamento sindical, todos ganham nos contratos de direitos, todos têm responsabilidade de sustentar

A reforma trabalhista de 2017 trouxe profundas mudanças para as relações de trabalho, especialmente no que dizia respeito ao papel dos sindicatos e ao financiamento das atividades sindicais.

A Reforma Trabalhista alterou o artigo 579 da CLT, que tornou a contribuição sindical facultativa. Antes da reforma, todos os trabalhadores eram obrigados a contribuir com o equivalente a um dia de salário por ano para o sindicato da categoria. Com a mudança, o desconto só pode ser realizado mediante autorização prévia e expressa do trabalhador. Essa alteração impactou significativamente o financiamento dos sindicatos, tornando-os mais dependentes da sindicalização voluntária e da negociação de contribuições específicas, como a contribuição negocial, aprovada em assembleias dos trabalhadores.

A defesa do emprego bancário torna-se ainda mais urgente diante do avanço da terceirização e da pejetização nas contratações, práticas que fragilizam a organização da categoria e promovem a fragmentação dos direitos conquistados na CCT. Essas formas de contratação precarizam as relações de trabalho, dificultando a mobilização coletiva e enfraquecendo a luta por melhores condições de trabalho, salários e benefícios.

A reforma trabalhista permitiu que os bancos substituam trabalhadores protegidos por direitos consolidados por contratos mais flexíveis e individualizados, dificultando a unidade e solidariedade entre os bancários. É fundamental resistir a essas práticas e reafirmar a importância do emprego bancário, pois somente assim garantimos que todos tenham acesso aos direitos históricos conquistados, fortalecendo a categoria e preservando o papel social dos trabalhadores do setor financeiro. Defender o emprego bancário é, portanto, defender a dignidade, a justiça e o respeito pelo trabalho, elementos essenciais para a construção de uma sociedade mais igualitária. Essa defesa também é para população e clientes para que tenham atendimento seguro, humanizado e de qualidade.



Neiva Ribeiro, presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo

Organizada nacionalmente, a categoria bancária aprovou o instrumento da contribuição negocial para seguir mantendo a luta e a atuação forte dos sindicatos e seguir mobilizada e unida e, assim, fazer frente à representação dos banqueiros.

A contribuição negocial é destinada a custear as atividades sindicais relacionadas à negociação, celebração e fiscalização dos acordos e convenções coletivas. Mesmo não sendo obrigatória por lei, sua cobrança visa garantir que todos os beneficiados pelos direitos conquistados nas negociações participem solidariamente do financiamento dessas conquistas.

Esse modelo busca equilibrar o princípio da solidariedade, uma vez que os resultados das negociações coletivas se estendem a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não. Assim, a sustentação financeira do sindicato passa a ser uma responsabilidade compartilhada.

Entretanto, a sindicalização mantém-se como instrumento principal e fundamental para fortalecer a representação dos trabalhadores. Quanto maior o número de associados, maior a legitimidade e a capacidade de negociação do sindicato. Além disso, sindicatos bem estruturados conseguem oferecer assessoria jurídica, formação, serviços e defesa dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores.

A reforma, ao enfraquecer o financiamento compulsório, reforçou a necessidade de engajamento dos trabalhadores na vida sindical, seja por meio da sindicalização, seja pelo apoio à contribuição negocial.

O Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que a contribuição negocial é compatível com a Constituição, desde que fundada na soberania das assembleias, assegurada a transparência, observada a razoabilidade e garantindo o direito de manifestação individual. Trata-se de um instrumento que se ancora no princípio do conglobamento dos direitos, pelo qual as conquistas coletivas se estendem a toda a categoria – sindicalizados ou não –,

preservando a isonomia no acesso aos direitos e reafirmando a solidariedade como base do financiamento. Nesse modelo, a decisão coletiva organiza a proteção social do trabalho, ao mesmo tempo em que respeita a liberdade individual, garantindo legitimidade, equilíbrio e sustentabilidade à negociação coletiva.

A sindicalização e a contribuição negocial, após a reforma trabalhista, passaram a assumir um papel ainda mais relevante para a manutenção dos direitos conquistados coletivamente. No caso dos bancos, segundo a Febraban, a categoria tem a maior taxa de sindicalização do país (47,3%) e, de acordo com a 8ª pesquisa da Fetrafi/NE, 85% dos respondentes entendem que a responsabilidade pela manutenção das entidades sindicais é de toda a categoria.

O financiamento sindical é fundamental para que os sindicatos tenham condições de negociar e fiscalizar acordos que beneficiam a totalidade da categoria. Em um cenário de fortalecimento da negociação coletiva, todos ganham com contratos de direitos, mas todos também têm responsabilidade de sustentar o sistema que os protege. A construção de uma cultura de solidariedade e responsabilidade coletiva é essencial para o futuro das relações de trabalho no Brasil.

A reforma trabalhista trouxe mudanças profundas para todos os trabalhadores no Brasil, mas seus impactos são sentidos de forma ainda mais intensa entre os trabalhadores bancários. Com a flexibilização da lei, houve alterações significativas nas jornadas de trabalho, na negociação coletiva e na proteção dos direitos já conquistados historicamente pela categoria bancária. Muitos bancários passaram a enfrentar jornadas mais extensas, maior pressão por metas e, em alguns casos, a precarização das condições de trabalho, diante da liberação da terceirização e da pejetização irrestritas. Outro ponto negativo foi o fim da ultratividade, que resultou na antecipação de toda a preparação das campanhas nacionais a partir daí. Mas um ponto negativo da lei que revertemos a nosso favor foi a prevalência do negociado sobre o legislado, quando através do processo negocial e da organização da categoria, pudemos garantir direitos, assim como o financiamento das entidades, a partir desse princípio. Entretanto, é fundamental que a categoria bancária permaneça unida, fortalecendo seus sindicatos e lutando pela manutenção e ampliação de direitos, para que as mudanças não resultem em retrocessos sociais e trabalhistas.



Tereza Souza, secretária de Organização do Ramo Financeiro da Fetrafpi/NE

Capítulo 3

Bancários e a luta pela ampliação de direitos na CLT

3.1. Conflitos entre as garantias legais mínimas e a realidade do setor

A categoria bancária representa um dos segmentos mais organizados e combativos do movimento sindical brasileiro. Os profissionais que atuam em bancos públicos e privados desempenham um papel fundamental na economia nacional, sendo responsáveis pela operacionalização de serviços financeiros essenciais à sociedade. No entanto, a luta por melhores condições de trabalho e pela ampliação de direitos vai além das garantias mínimas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), revelando conflitos e desafios específicos do setor financeiro.

A CLT, promulgada em 1943, estabelece um conjunto de direitos trabalhistas básicos a todos os trabalhadores, como jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias remuneradas, 13º salário, adicional noturno, licença-maternidade, entre outros. Para os ban-

cários, a legislação prevê ainda uma jornada especial de 6 horas diárias e 30 horas semanais, devido à natureza peculiar e à intensidade do trabalho no setor.

Apesar dessas garantias, a CLT estabelece apenas um patamar mínimo de proteção. Bancários, ao longo das décadas, buscaram, por meio do movimento sindical, consolidar direitos e benefícios superiores ao mínimo previsto na legislação, em resposta às especificidades e exigências do setor financeiro.

No modo de produção capitalista, a mercadoria torna-se a forma elementar da riqueza social. Como observa Karl Marx, toda mercadoria possui uma dupla natureza: valor de uso, relacionado à utilidade do bem, e valor de troca, que expressa a quantidade de trabalho socialmente necessário para sua produção (MARX, 2013). Marx também identifica o fenômeno do fetichismo da mercadoria, no qual as relações sociais entre pessoas passam a aparecer como relações entre coisas. Nesse processo, as estruturas econômicas ocultam as relações de exploração do trabalho, fazendo com que o valor pareça derivar naturalmente das mercadorias e do dinheiro.

O setor financeiro brasileiro é marcado por alta lucratividade, automação crescente e constantes transformações tecnológicas. Essas características impactam diretamente as condições de trabalho dos bancários, que enfrentam, cada vez mais, pressões por metas, intensificação do ritmo de trabalho, reestruturações e, quase sempre, assédio moral. Além disso, a introdução de novas ferramentas digitais e a terceirização de atividades têm gerado insegurança jurídica e precarização de vínculos trabalhistas, colocando em xeque a efetividade das garantias legais mínimas da CLT.

Nesse cenário, o trabalho bancário ocupa posição estratégica na dinâmica do capitalismo contemporâneo. Os trabalhadores do sistema financeiro operam os mecanismos de circulação e valorização do capital, desempenhando papel central na intermediação financeira que sustenta a acumulação capitalista global.

Diante desse cenário, a categoria bancária tem se destaca-

do pela mobilização e pela utilização da negociação coletiva como instrumentos de conquista de direitos. As campanhas salariais, conduzidas por sindicatos e federações e a Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT (Contraf-CUT), resultaram em benefícios como forma de pagamento da participação nos lucros e resultados (PLR), vales refeição e alimentação diferenciados, planos de saúde e odontológico específicos, auxílio-creche, licença-maternidade e paternidade ampliadas, programas de prevenção e reabilitação a doenças ocupacionais, entre outros.

Muitos desses direitos não estão previstos na CLT, sendo frutos de acordos e convenções coletivas. Essa atuação sindical é fundamental para superar os limites da legislação trabalhista, adequando os direitos às demandas específicas do setor financeiro e à realidade dos bancários.

Entretanto, enquanto a legislação prevê proteção contra jornadas excessivas e condições degradantes, a pressão por resultados e o uso intensivo de tecnologia frequentemente resultam em sobrecarga, adoecimento e instabilidade. Outro desafio é a constante tentativa do setor financeiro de flexibilizar direitos conquistados, seja por meio de alterações legislativas, como a Reforma Trabalhista de 2017, seja por práticas de terceirização e pejetização. A resistência a essas investidas depende da capacidade de organização e mobilização dos bancários, que tem resistido à essa tentativa de retirada de direitos graças à mesa única de negociação.

A conquista da Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários (CCT) foi resultado de um longo e ardoroso processo de lutas, marcado por conflitos e conciliações entre banqueiros e bancários. A estratégia de centralização das negociações, através da mesa única, foi fundamental para a ampliação de direitos da categoria. Enfatize-se que essa organização nacional da categoria tem seu embrião na unificação da data-base dos bancários para todo o país, em 1982.

A luta da categoria bancária pela ampliação de direitos em relação à CLT é um exemplo da importância da negociação coletiva e da atuação sindical na construção de um ambiente de trabalho mais justo e digno. Em um setor marcado por transformações rápidas e exigências crescentes, a busca por direitos superiores aos mínimos legais é fundamental para garantir saúde, segurança e valorização profissional, assegurando que as conquistas históricas não sejam suprimidas e que novos direitos possam ser conquistados, acompanhando as mudanças do mundo do trabalho.

A experiência histórica demonstra que os direitos do trabalho são construções políticas e sociais resultantes da organização coletiva dos trabalhadores. O desenvolvimento de sindicatos e partidos de trabalhadores foi fundamental para institucionalizar mecanismos de negociação coletiva e ampliar direitos sociais nas democracias industriais (ELEY, 2005).

3.2. Como os sindicatos ampliam os direitos previstos na CLT para os bancários

Os sindicatos dos bancários negociam periodicamente acordos e convenções coletivas com os bancos, ampliando direitos e garantindo benefícios que não estão contemplados na CLT. Essas negociações envolvem pautas como reajustes salariais acima da inflação, participação nos lucros e resultados (PLR), auxílio-creche, vales alimentação e refeição, planos de saúde, previdência complementar, entre outros.

A negociação entre sindicatos e bancos ocorre anualmente ou bianualmente, envolvendo assembleias, encontros, consultas online, manifestações, greves e diálogo permanente. A mobilização da categoria é fundamental para pressionar os banqueiros e garantir que as demandas sejam atendidas. Além disso, os sindicatos oferecem assessoria jurídica, apoio psicológico e promovem campanhas de conscientização sobre direitos trabalhistas.

Na alegoria da caverna de Platão, quando um dos prisioneiri-

ros consegue sair da caverna e enxergar o mundo real, ele passa a compreender que aquilo que antes parecia verdade era apenas uma representação limitada da realidade. De modo semelhante, a organização coletiva dos trabalhadores — por meio dos sindicatos, da negociação coletiva e da formação política — permite ampliar a consciência sobre as condições reais de trabalho e sobre os mecanismos que estruturam o sistema econômico. A formação sindical e a construção coletiva de conhecimento cumprem, nesse sentido, papel semelhante ao do movimento de saída da caverna descrito por Platão. Ao compreender melhor as relações entre capital, trabalho e sistema financeiro, os trabalhadores deixam de perceber sua realidade apenas como experiência individual e passam a enxergá-la como parte de um processo social mais amplo.

A ampliação dos direitos por meio da atuação sindical não beneficia apenas os bancários, mas também fortalece o setor financeiro, estimula o consumo e contribui para a estabilidade econômica, pois o reajuste e os demais ganhos financeiros dos bancários repercutem em toda a sociedade, fazendo girar a economia nacional. Além disso, os avanços conquistados pela categoria bancária servem de referência para outras categorias, promovendo a valorização do trabalhador e o respeito à dignidade profissional.

Os sindicatos desempenham papel essencial na defesa e ampliação dos direitos dos bancários, indo além do que prevê a CLT. Por meio de negociação coletiva, mobilização e pressão social, os sindicatos garantem conquistas que elevam a qualidade de vida e promovem justiça social. Assim, a atuação sindical é fundamental para que os bancários continuem avançando e servindo de exemplo para outras categorias profissionais.

Dessa forma, a negociação coletiva é um mecanismo de regulação das relações trabalhistas, garantindo direitos, solucionando conflitos e combatendo a desigual relação entre trabalhadores e empregados. Esse importante instrumento está inserido no conjunto principal das práticas sindicais por excelência. Para haver a

composição de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva com segurança jurídica é preciso haver um nível de diálogo satisfatório e uma negociação que solucione conflitos e concilie temas, muitas vezes polêmicos, para que haja um bom processo de negociação.

Assim, as categorias com maior tradição de organização e mobilização, como bancários, metalúrgicos, químicos, petroleiros etc., são as que mais conseguem manter processos negociais frequentes e satisfatórios para suas categorias.

Mesmo assim, esses processos negociais entre sindicatos e empregadores não podem desconsiderar o arcabouço regulador das relações de trabalho que estão prescritos tanto na Constituição Federal como na CLT. Mesmo após a reforma trabalhista que permitiu flexibilização de direitos trabalhistas, aqueles primordiais ficaram preservados, como 13^º, salário mínimo, FGTS, 30 dias de férias etc. Entretanto, outros aspectos das relações de trabalho podem ser negociados, a exemplo de vários direitos garantidos pela categoria bancária, que se valeu de um instrumento polêmico oriundo da reforma trabalhista para garantir direitos e avançar nas conquistas – o chamado “negociado sobre o legislado”, quando o que é negociado entre patrões e empregados tem poder maior do que a legislação trabalhista. O que era visto como um risco aos trabalhadores foi revertido a favor da categoria bancária através do processo negocial e da força de mobilização e organização da categoria.

3.3. Exemplos práticos de direitos conquistados além da CLT

São mais de 30 anos de Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários, e foi necessária muita luta para garantir esses direitos e arrancar novas conquistas para a categoria. Hoje, a CCT dos bancários é um dos mais completos documentos de contratação de direitos de trabalhadores, superando até mesmo a legislação nacional prevista na CLT, que rege a grande maioria dos trabalhadores.

A organização da categoria bancária é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho mais digno. Através do movimento sindical, os bancários conseguem fortalecer sua voz e participar ativamente do processo negocial, conquistando direitos que vão além daqueles previstos na CLT. Essa mobilização coletiva permite avançar em temas como saúde, segurança, benefícios, jornada de trabalho e igualdade de oportunidades, mostrando que a luta sindical é essencial para garantir avanços reais e duradouros. É por meio da negociação e do diálogo constante que se constrói um espaço onde as demandas dos trabalhadores são alcançadas, respeitadas e valorizadas. O movimento sindical, ao organizar e representar a categoria, contribui para a ampliação dos direitos, promovendo conquistas que refletem diretamente na qualidade de vida dos bancários e de suas famílias. Nada foi dado gratuitamente. É resultado de muita organização, lutas, greves, diálogo e negociação. E a luta continua.



**Juvandia Moreira,
presidente da Contraf-CUT**

Confira algumas dessas conquistas:

Aumento Real: Negociado a cada campanha salarial, o reajuste salarial conquistado pelos trabalhadores da categoria bancária na Campanha Salarial de 2024, de 4,64%, representa um acréscimo anual de cerca de R\$ 2,95 bilhões na economia brasileira. É importante destacar que a CLT não garante aumento real de salário, o que é negociado periodicamente entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais.

Participação nos Lucros e Resultados (PLR): Apesar de ser lei (10.101/2000), a PLR só está presente na vida dos bancários até hoje devido a luta dos sindicatos e precisa ser negociada a cada campanha salarial, sendo realizada a assinatura complementar de acordo específico à CCT e aos acordos aditivos por banco referente à PLR e suas formas de pagamento. A PLR assegura aos bancários uma remuneração extra vinculada ao desempenho do banco, não prevista na CLT. A categoria foi a primeira a conquistar o direito à PLR, ainda em 1995. Desde então, as negociações com os bancos garantiram melhorias nas regras para pagamento dos valores.

Não trabalho aos sábados: A jornada de trabalho bancária é de 6 horas diárias, totalizando 30 horas semanais, exceto aos sábados, que é considerado dia útil não trabalhado. Se um bancário precisar trabalhar aos sábados, deve receber hora extra. Essa conquista histórica estava ameaçada, pelo PL 1043/19, do deputado David Soares (União/SP). Entretanto, após intensa mobilização da categoria, através da Contraf-CUT, o autor da proposta solicitou a retirada do projeto de tramitação.

Folga Assiduidade: A categoria bancária conquistou a folga assiduidade em 2013, que é devida a todos os bancários com um ano de vínculo empregatício, sem faltas não justificadas.

Auxílio-creche e auxílio-babá: Benefícios conquistados via

acordos coletivos, visando apoiar a conciliação entre trabalho e maternidade.

Planos de saúde e odontológico: Cobertura estendida a dependentes, geralmente superior ao que é oferecido em outros setores, resultado da pressão sindical.

Previdência complementar: Muitos sindicatos conquistaram planos previdenciários adicionais, promovendo maior segurança financeira para a aposentadoria dos bancários. Importantes fundos de pensão, como Previ e Funcef, de autogestão, também são conquistas dos bancários que não estão presentes da CLT.

Vales alimentação e refeição: Os valores negociados costumam ser superiores ao mínimo legal, garantindo melhor qualidade de vida aos trabalhadores. O vale-alimentação e o vale-refeição dos bancários são direitos conquistados por meio de mobilização e negociações, e não benefícios concedidos pelos bancos. Os valores dos vales são reajustados periodicamente, durante a Campanha Nacional dos Bancários. De acordo com a CCT, os bancários têm direito, além dos vales mensais, inclusive nas férias, a 13ª cesta alimentação. Esses direitos são assegurados também aos afastados por doença, acidente de trabalho ou em licença-maternidade.

Proteção contra demissões em massa: Sindicatos frequentemente negociam garantias adicionais, como programas de requalificação e realocação, proteção ao emprego, programas de pré-aposentadoria, entre outros, além de indenizações superiores às previstas na CLT.

Combate ao assédio moral e metas abusivas: Cláusulas específicas em acordos coletivos visam proteger a saúde mental dos bancários, combate ao ranqueamento, às metas abusivas, promovendo ambiente de trabalho mais seguro.

Inclusão das mulheres na tecnologia: Conquista da cam-

panha nacional da categoria 2024/2026, o programa Mais Mulheres na TI foi efetivado. Foram 3.100 bolsas de estudo, sendo 3.000 da escola PrograMaria e 100 da escola Laboratória. A iniciativa incentiva a promoção da igualdade nos bancos.

Licença maternidade ampliada: A licença-maternidade para bancárias é de 180 dias, uma conquista da Campanha Nacional de 2009. A legislação trabalhista brasileira (CLT) prevê uma licença de 120 dias, mas a CCT dos bancários estende esse período. Além da licença-maternidade, as bancárias também têm direito a: estabilidade no emprego durante a gravidez até cinco meses após o parto; estabilidade de 60 dias após o término da licença maternidade e direito à amamentação durante a jornada. A licença-maternidade também é extensiva à empregada que adota uma criança ou obtém a guarda judicial para fins de adoção.

Licença Paternidade Ampliada: A licença-paternidade para bancários é de 20 dias, um direito conquistado durante a Campanha Nacional dos Bancários de 2016. A licença-paternidade de 20 dias é um direito inclusive nos casos de adoção. Para usufruir da licença, o bancário deve fazer uma requisição por escrito ao banco, em até dois dias úteis após o parto e apresentar o certificado de um curso de paternidade responsável, que também é ministrado gratuitamente e ofertado pelos Sindicatos. A maioria dos trabalhadores, regidos pela CLT, têm direito apenas a 5 dias de licença.

Outros direitos: Além disso, a categoria tem direito a medidas de combate ao assédio moral e cobrança abusiva de metas, extensão dos direitos aos casais homoafetivos, reforço de direitos de igualdade de oportunidade aos PCD's, entre outros.

PARTE 2

A CCT E OS BANCÁRIOS

Capítulo 4

O papel da CCT no fortalecimento da categoria bancária

4.1. Histórico das Convenções Coletivas para bancários

Em abril de 1992, os bancários lançaram uma campanha nacional de emergência devido à alta velocidade das perdas salariais provocadas pela inflação galopante da época, que ao final daquele ano chegaria a 1.149%. Na minuta mínima unificada, a então Executiva Nacional dos Bancários reivindicava reajuste mensal de salário com base no ICV do Dieese¹⁰, reposição das perdas e aumento real de 26% (aumento de produtividade), defesa do emprego, ampliação do horário de atendimento (das 9h às 17h) com dois

10. O Índice do Custo de Vida do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (ICV-DIEESE) abrange todos os domicílios e faixas de renda e busca mensurar a variação dos preços dentro do município de São Paulo. Ele é calculado com base na cesta de bens e serviços definida pela Pesquisa de Orçamento Familiar (POF), para que o cálculo acompanhe as mudanças de consumo das famílias paulistanas ao longo do tempo. Os grupos utilizados para este cálculo são: Alimentação, Habitação, Equipamentos Domésticos, Transporte, Vestuário, Educação e Leitura, Saúde, Recreação, Despesas Pessoais e Despesas Diversas.

turnos de trabalho e uma antiga reivindicação: contrato coletivo nacional de trabalho.

Durante a campanha de 1991, a categoria havia dado um passo importante nessa direção. Após uma greve de três dias, além da reposição das perdas, da produtividade e da formação de uma comissão de segurança bancária, os bancários conquistaram ainda a unificação nacional dos pisos salariais e a não utilização da Justiça do Trabalho no confronto entre patrões e empregados nos bancos privados. Embora, nos bancos públicos federais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tenha mais uma vez interferido nas negociações aplicando multas pela greve e suspendendo direitos sociais. Ao final da campanha de 1992, os bancários conquistaram aumento real de 5%, recomposição bimestral de parte da inflação, ampliação do auxílio creche de 72 para 83 meses, unificação do auxílio alimentação e uma comissão de segurança bancária.

Mas a mais importante conquista desse ano foi a Convenção Coletiva Nacional de Trabalho, assinada pela então recém-criada CNB-CUT (Confederação Nacional dos Bancários), por sete federações e 120 sindicatos, que representavam mais de 85% da categoria. A partir daí, os bancários passaram a ter um instrumento legal que garantia os mesmos direitos a todos os trabalhadores da categoria em todo o país, fruto de muitas décadas de luta.

A categoria bancária é a única no Brasil a possuir uma Convenção Coletiva de Trabalho nacional que garante a todos os bancários e bancárias, em qualquer lugar do país, os mesmos direitos e conquistas. A busca pela unidade nacional e pela Convenção Coletiva sempre foi uma bandeira de luta dos bancários, desde as primeiras mobilizações da categoria no início do século passado.

Para entender: a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o conjunto de cláusulas que regulamentam a relação de trabalho quando a negociação e a celebração do acordo se dão entre os sindicatos de uma categoria econômica e profissional. No caso dos bancários, por se tratar de convenção de âmbito nacional assinada

entre a Fenaban e a Contraf-CUT e demais sindicatos da categoria, tem aplicação para toda a categoria, não havendo qualquer diferenciação, seja por banco ou por região geográfica.

O conceito de Convenção Coletiva é mais amplo do que o de Acordo Coletivo, quando a negociação e a assinatura do acordo se dão entre uma determinada empresa e os sindicatos representantes de uma categoria profissional, como aqueles que assinamos com Banco do Brasil, Caixa Econômica, Banco do Nordeste, Bradesco, Santander, Itaú etc. Já a minuta ou pauta de reivindicações é o documento que contém as reivindicações dos trabalhadores apresentadas à empresa.

A partir dessa campanha salarial de 1992, com a assinatura da primeira CCT dos bancários, a categoria virou um farol para as demais, influenciando as campanhas de outros trabalhadores pelo país.

Apesar dessa conquista fundamental para a categoria bancária, a década de 90 e início dos anos 2000 foi uma época de resistência do movimento sindical. Graças à unidade da categoria bancária, que lutou contra as privatizações e conseguiu preservar seus direitos, tanto em bancos públicos como em privados, diferentemente do que aconteceu em outras categorias. Após um período nebuloso, a conjuntura mudou com a derrota do projeto neoliberal em 2002 e a chegada ao poder do ex-líder sindical Luiz Inácio Lula da Silva. Já no ano seguinte, 2003, a campanha nacional unificou os bancários de instituições públicas e privadas, consolidando a unidade nacional da categoria que permitiu, a partir de 2004, com grandes mobilizações e greves, a conquista de sucessivos aumentos reais de salários e outros importantes avanços.

Já no primeiro ano do governo Lula, os bancários conquistaram, durante a campanha salarial de 2003, um reajuste de 12,6%, abono de R\$ 1.500,00 e PLR de R\$ 650,00 acrescidos de 80% do salário como resultado da campanha unificada. Essa conquista serviu como base para o piso de reivindicações das instituições

públicas. Além das negociações diretas com a Fenaban, os dirigentes sindicais iniciaram uma mobilização política com os principais entes do governo Lula com o objetivo de inserir na Convenção Coletiva da categoria os principais bancos estatais. O sentimento, entre os bancários de bancos públicos, era que o saldo da mobilização grevista daquele ano tinha sido positivo já que os bancos aceitaram seguir o oferecido pela Fenaban alguns dias depois desses bancários terem deliberado pela greve por tempo indeterminado. Apesar da negociação salarial finalizada com o mesmo reajuste salarial para toda a base, o saldo foi favorável diante da política de reajuste zero do governo FHC. Os canais de negociação entre governo e bancários no setor público deixava clara a viabilidade da mesa de negociação básica unificada com bancos públicos e privados como estratégias para as mesas dos anos seguintes.

Já a chamada “greve dos 30 dias” de 2004 pode ser considerada o despertar reivindicativo da categoria bancária, notadamente do setor público. Esse movimento grevista rompeu um grande hiato reivindicativo, diante do intenso processo de reestruturação dos bancos ao longo dos anos 1990. Foi também o primeiro movimento grevista de relevância após a eleição de Lula. Apesar da força de mobilização grevista deste ano, ocorreram alguns problemas ao longo do processo, dificultando ganhos maiores para a categoria. A Contec (Confederação Nacional dos Trabalhadores de Crédito), cuja representatividade no sindicalismo bancário era mínima, abordou o ajuizamento da greve dos bancos públicos no Tribunal Superior do Trabalho (TST), como forma de finalizar as negociações junto a BB e CEF. A proposta oferecida pelo TST era de reajustes escalonados (entre 8,5% e 12,5%), de acordo com a faixa salarial, abono de R\$ 1.000,00 e compensação dos dias parados. Tendo como base a proposta de dissídio do TST, banqueiros e bancários retomam as negociações reiterando o disposto no ajuizamento, o que, posteriormente, foi aprovado em assembleias da categoria, mediante compromisso de reabertura de mesas especí-

ficas por cada banco para debater temas não contemplados pela decisão do TST.

Mesmo com esses percalços, o maior valor da campanha salarial de 2004 foi o aprendizado pelo qual passou o movimento sindical bancário nacional e para a categoria no tocante de como tratar os debates e de como conduzir as mesas de negociações a partir daquele ano.

A greve de 2004 representou um marco para a categoria bancária não somente porque foi a primeira a conquistar aumento real após um longo período de arrocho salarial, mas sobretudo, por seus avanços sociais e políticos. Foi a consolidação da unidade na mesa de negociação, foi uma greve longa (28 dias) que unificou a categoria novamente em prol de um objetivo em comum e também porque representou a retomada da disposição de luta dos bancários.

O lado negativo ficou por conta da “judicialização” do processo. Durante o movimento grevista, diversos interditos proibitórios (instrumento jurídico que protege a propriedade privada) foram utilizados de forma distorcida, sobretudo nos bancos privados, para tentar barrar o movimento da categoria e impedir a realização de piquetes nas portas das agências ou qualquer tipo de operações “tranca-banco”. A estratégia dos bancos era em nível nacional.

Em 2005, a estratégia foi fortalecer a mesa única de negociação. O reajuste reivindicado pelos bancários era de 11,77%, mas os banqueiros sinalizaram com apenas 4% mais abono de R\$ 1.000,00, rechaçado pela categoria. Sem grandes novidades, no dia 6 de outubro daquele ano, a categoria delibera pela greve. Após nova proposta da Fenaban, os bancários aceitam encerrar a greve no dia 11 de outubro, aprovando a proposta de 6% de reajuste, abono de R\$ 1.7000,00 e PLR de 80% do salário mais parcela fixa de R\$ 800,00. Nos bancos públicos, a proposta é aprovada no dia 13 de outubro, encerrando a campanha daquele ano.

Apesar de morna, a campanha de 2005 acaba sendo considerada pelas lideranças sindicais como positiva, pois foi a terceira campanha salarial consecutiva no governo Lula em que os trabalhadores conquistavam aumentos salariais acima da inflação e participação nos lucros.

Em 2006, em paralelo com o período eleitoral, os bancários reivindicaram 7,05% de aumento real, enquanto os banqueiros ofereciam acordo de dois anos, sem reajuste, recuando da proposta anterior de 2%. A campanha deixa de ser comandada pela CNB (Confederação Nacional dos Bancários) e passa a ser conduzida pela Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro), recém fundada em janeiro de 2006. O objetivo era ampliar a base de representação da categoria. A nova confederação não representa apenas bancários, mas todos os trabalhadores do ramo financeiro.

A partir da proposta rebaixada da Fenaban, assembleias por todo o país foram rejeitando a proposta e decretando greve por tempo indeterminado a partir de 5 de outubro daquele ano. Novas propostas foram feitas pelos banqueiros de 2,85% e posteriormente, 3,5% de reajuste, além de 80% de PLR mais valor fixo de R\$ 828,00, limitando-se a R\$ 5.496,00. Essa foi a proposta aceita pela categoria no dia 10 de outubro. A greve nos bancos públicos durou mais dois dias, mas ao final, estes também aceitaram a proposta.

As seguidas mobilizações grevistas a partir de 2003 serviram para que os bancários de bancos públicos saíssem do limbo para onde foram forçados a permanecer durante os anos 90. A consolidação da unificação da negociação salarial foi uma das principais estratégias do movimento sindical bancário no primeiro governo Lula, fortalecendo a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, conquistada pela primeira vez em 1992, agregando de vez a participação dos bancos públicos nesse processo.

Durante o governo Lula, as negociações das campanhas

salariais da categoria ficaram a cargo, especificamente, do Comando Nacional dos Bancários, após deliberações iniciais nos sindicatos e em Conferências Regionais, para construção da minuta de reivindicações da categoria na Conferência Nacional dos Bancários, a ser entregue a cada ano aos banqueiros. No Comando Nacional incluem-se a maioria dos sindicatos de bancários do país, filiados ou não à CUT, mas sob a coordenação da Confederação cutista (CNB até 2005 e Contraf a partir de 2006).

O período de 2003-2010 (Era Lula) foi um momento de avanços para o sindicalismo bancário, marcado por crescimento expressivo dos postos de trabalho, aumento real e fortalecimento dos bancos públicos. Nesse período, os trabalhadores bancários saltaram de 399 mil para 483 mil, com contratações massivas nos bancos públicos federais, que se tornaram importantes agentes na execução de programas governamentais. No que diz respeito aos aumentos reais, os bancários acumularam 7,56% durante a era Lula. Nos bancos públicos, o índice foi superior em função dos maiores reajustes dos pisos e dos realinhamentos dos planos de cargos e salários, além da retomada de direitos retirados durante o período FHC, como recebimento da PLR e cesta-alimentação, já assegurados junto aos bancos privados. Em relação à saúde e condições de trabalho, houve avanços quanto ao combate ao assédio moral, apontado como responsável pelos crescentes índices de adoecimento psíquico, assegurando, em 2010, uma cláusula na CCT que compromete os bancos a adotar mecanismos de combate à essa questão. Quanto à igualdade de oportunidades, reafirmou-se conquistas como a licença-maternidade de 180 dias e a inclusão de parceiros do mesmo sexo nos planos de saúde para todos os bancários, entre outros avanços.

A conquista de aumento real durante todo o período dos anos 2000 foi um dos principais destaques das campanhas nacionais dos bancários. A rotina que vem acontecendo desde 2004 é um diferencial da luta operária no Brasil nesse período, onde as

diversas categorias de trabalhadores no país não lutavam mais apenas por reposição salarial, mas com o desenvolvimento econômico em alta, a conquista de ganho real tornou-se uma tendência que, atrelada à política de valorização do salário mínimo, conquistada pelas centrais sindicais junto ao governo Lula/Dilma, ajudou a valorizar também o piso salarial dos trabalhadores.

Confira conquistas importantes da categoria durante a existência da CCT

- 1992** Assinatura da primeira Convenção Coletiva de Trabalho, válida para todo o país.
- 1994** Conquista da Cesta-Alimentação.
- 1995** Bancários são a primeira categoria a conquistar a Participação nos Lucros e Resultados.
- 1997** Complementação salarial para afastados por doença ou acidentes, além da conquista de verba de requalificação profissional na demissão. Criada ainda uma comissão permanente de saúde.
- 1998** Implementação do Programa de Prevenção, Tratamento e Readaptação da LER/Dort.
- 2000** Inclusão de cláusula sobre igualdade de oportunidade na CCT.
- 2003** Primeira campanha salarial unificada. Com greve, os bancários de bancos públicos conquistam a mesma PLR dos bancos privados.
- 2004** Com greve, categoria conquista aumento real de 1,7% no salário (o que se repetiria nos anos seguintes) e 5,7% sobre o piso.
- 2005** Após greve vitoriosa, bancários conquistam 0,9% de ganho real no salário. O Banco do Brasil assina, pela primeira vez, a CCT da categoria. Empregados da Caixa con-

quistam equiparação no valor da cesta-alimentação da Fenaban.

- 2006** Conquista do valor adicional de PLR e de 0,6% de aumento real. Pela primeira vez, a Caixa Econômica Federal assina a CCT. Implantação de grupo de trabalho para debater assédio moral.
- 2007** A categoria conquista 1,1% de ganho real e a 13ª cesta-alimentação.
- 2009** Licença maternidade de 180 dias; aumento real de 1,5%; mudança no modelo de cálculo e melhorias da PLR adicional; inclusão dos parceiros de mesmo sexo nos planos de saúde; avanços na igualdade de oportunidade; 15 mil contratações no BB e na Caixa; programa de reabilitação profissional; criação de mecanismos de combate ao assédio moral.
- 2010** Ganho real de 3,1% no salário e de 11,6% no piso. Inclusão na CCT, pela primeira vez, de cláusula com mecanismo de combate ao assédio moral.
- 2011** Aumento real de 1,5% no salário e de 4,3% no piso; fim da divulgação de rankings individuais de produtividade; avanços no combate ao assédio moral e no PCMSO¹¹; ampliação do aviso prévio proporcional; 5 mil novas contratações na Caixa; proibição do transporte de numerário por bancários; avanços na igualdade de oportunidade.

11. O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional é regulamentado pela norma nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego. Ela estabelece a obrigatoriedade de criação e implementação, por parte das empresas empregadoras, do PCMSO com a finalidade de promover e preservar a saúde de seus funcionários. Portanto, as empresas devem encarregar o setor de RH para providenciar exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais. Tudo isso para que seja possível prevenir, monitorar e controlar possíveis danos à saúde dos colaboradores. O PCMSO é obrigatório e pode, ainda, exigir a fiscalização do ambiente de trabalho para verificar possíveis riscos que possam afetar a saúde dos trabalhadores. Sobretudo, ele procura identificar especificamente as doenças diretamente relacionadas ao trabalho.

- 2012** Ganho real de 2% no salário e 2,95% no piso, no auxílio refeição, na cesta-alimentação e na 13ª cesta.
- 2013** Vale Cultura de R\$ 50,00; abono assiduidade; proibição de envio de torpedos (SMS) para cobrança de metas; não devolução do adiantamento de salário para afastados e realização do segundo Censo de Diversidade em 2014.
- 2014** Após greve que durou uma semana, os bancários conquistaram 8,5% de reajuste (2,02% de aumento real) nos salários; 9% de reajuste no piso (2,49% de ganho real); reajuste diferenciado nos auxílios refeição e cesta-alimentação: 12,2% de reajuste (5,5% de ganho real); melhorias na regra da PLR; avanços no combate às cobranças de metas abusivas.
- 2015** Depois de uma greve de 21 dias, os bancários conseguiram arrancar um reajuste de 10% para salários, pisos e PLR e outras verbas, além de 14% de reajuste nos vales (refeição, alimentação e 13ª cesta). Os bancários também conquistaram o compromisso de discussão permanente, através das comissões de empresa, das condições de trabalho.
- 2016/2018** Diante de uma conjuntura política adversa, os bancários fecharam, em 2016, uma CCT de dois anos. Após uma greve forte em todo o país, a categoria conquistou reajuste de 8% em 2016, mais abono de R\$ 3.500,00, com garantia de ganho real de 1% para 2017, além da garantia de manutenção de todos os direitos previstos na CCT. Além disso, os bancários conquistaram 15% de aumento nos vales em 2016 e ganho real de 1% em 2017, melhorias na PLR, abono dos dias parados e criação de um centro de realocação e requalificação profissional para combater as demissões.

2018/2020 Após exaustivas dez rodadas de negociação, os bancários conseguiram arrancar novamente um acordo de dois anos, que garantia a manutenção de todos os direitos previstos na CCT pelos dois anos seguintes, além de reajuste de 5% (aumento real de 1,18%) e a inclusão na Convenção dos trabalhadores que são considerados hipersuficientes pelas novas leis trabalhistas aprovadas pelo golpista Temer em 2017. Para 2019 ficou garantido o aumento real de 1% em todas as verbas. Numa conjuntura extremamente adversa politicamente, os trabalhadores bancários conquistaram um reajuste salarial superior à média dos acordos celebrados naquele ano.

2020/2022 Em plena pandemia da Covid-19, os trabalhadores bancários tiveram que reinventar a sua organização e mobilização, bem como as formas de negociar com os banqueiros. Com o isolamento social para se preservar vidas, tudo passou a ser feito à distância, e foi uma das negociações mais duras que o movimento sindical bancário teve de enfrentar. Ao final, a categoria garantiu a manutenção de todos os direitos por mais dois anos, além do reajuste de 1,5% mais R\$ 2.000,00 de abono, correção dos benefícios pela inflação e para 2021, aumento real de 0,5% em todas as verbas. A categoria ainda garantiu a negociação de cláusulas específicas por banco para o home office.

2022/2024 Em 2022, a CCT dos bancários completou 30 anos. Novamente, os bancários garantiram a manutenção de todos os seus direitos previstos em Convenção por mais dois anos. Nessa campanha, a categoria garantiu 8% de reajuste salarial, 10% de reajuste nos vales (aumento real de 1,08%), abono em 14^a cesta alimentação de R\$ 1.000,00, 13% de reajuste na parcela adicional da PLR, ajuda de custo para teletrabalho. Em 2023 ficou garan-

tido aumento real de 0,5% em todas as cláusulas econômicas.

2024-2026 A Campanha Nacional dos Bancários 2024 resultou em um reajuste de 4,64% (INPC + 0,9% de ganho real) para salários, PLR, vales e outras cláusulas, além de avanços em cláusulas sociais como combate à violência contra a mulher e inclusão de pessoas trans, garantindo direitos para dois anos. Em setembro de 2025, os bancários tiveram reajuste de 5,68% (INPC acumulado em 12 meses mais 0,6% de aumento real) para salários, VA (vale-alimentação), VR (vale-refeição), valores fixos da PLR e todas as demais verbas previstas nas cláusulas econômicas previstas na CCT. Além disso, a categoria garantiu avanços importantes como combate à violência contra a mulher, apoio a trabalhadores com deficiência, políticas de inclusão (como cotas para pessoas trans), inclusão de mulheres na tecnologia, cláusulas de combate ao assédio moral e às metas abusivas, Censo da Diversidade, entre outras.

Foram negociações duras e exaustivas, com os bancos insistindo em impor perdas aos bancários e atacando a mesa única de negociação. Graças à força da categoria e das entidades sindicais, os bancários saíram vitoriosos, assegurando o aumento real e a preservação da CCT, que segue válida para bancários de todo o país, de bancos públicos e privados, com 85% dos direitos acima do previsto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

4.2. Como a CCT unifica a luta de uma categoria nacional. O papel do Comando Nacional na articulação de unidade e fortalecimento da categoria

O Brasil possui um sistema financeiro de abrangência nacional, com bancos que operam em várias regiões e estados. Nesse

contexto, a CCT dos bancários assume papel estratégico ao criar uma base comum de direitos e conquistas para todos os trabalhadores do setor, independentemente do local de trabalho. Por meio da CCT, temas como reajuste salarial, participação nos lucros e resultados (PLR), condições de saúde e segurança, jornada de trabalho e políticas de inclusão são discutidos de forma unificada, impedindo que bancos utilizem diferenças regionais para enfraquecer a mobilização dos trabalhadores.

Nas economias contemporâneas, o trabalho é cada vez mais mediado por grandes organizações, nas quais processos de gestão, tecnologia e divisão de tarefas estruturam as atividades produtivas. Nesse contexto, a organização coletiva dos trabalhadores surge historicamente como mecanismo fundamental para equilibrar as relações entre capital e trabalho (GIDDENS, 2005). O sindicalismo emerge como uma das principais instituições da sociedade industrial para representar os interesses coletivos dos trabalhadores. Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, os sindicatos desempenharam papel central na negociação de salários, condições de trabalho e direitos sociais, contribuindo para a construção de sistemas de proteção social nas economias modernas (GIDDENS, 2005). A experiência histórica da categoria bancária no Brasil demonstra que a organização sindical e a negociação coletiva constituem instrumentos essenciais para garantir direitos e equilibrar relações de poder no interior das organizações financeiras. A construção de acordos e convenções coletivas representa, nesse sentido, uma forma institucional de regulação das relações de trabalho.

Ao estabelecer mecanismos coletivos de negociação e representação, os sindicatos contribuem para substituir relações personalizadas de poder por formas institucionais de regulação das relações de trabalho.

O Comando Nacional dos Bancários é responsável por coordenar as negociações da CCT e articular a unidade da categoria em todo o Brasil. Essa instância sindical reúne representantes dos

sindicatos de diferentes regiões e entidades nacionais, garantindo que as demandas locais estejam alinhadas com as pautas nacionais prioritárias.

A articulação do Comando Nacional vai além da negociação direta com os bancos. Ele define o calendário de lutas, orienta a realização de assembleias e mobilizações, e organiza campanhas salariais integradas. Dessa forma, todos os sindicatos, independentemente do porte ou da localidade, seguem uma mesma orientação estratégica, fortalecendo o poder de negociação da categoria frente aos grandes conglomerados financeiros.

A unidade sindical promovida pelo Comando Nacional se expressa, principalmente, no alinhamento dos calendários de mobilização. As datas de assembleias, paralisações e atos públicos são estabelecidas nacionalmente, permitindo que a categoria se mobilize de forma simultânea e coordenada, aumentando a pressão sobre os bancos e garantindo maior visibilidade à luta dos bancários.

Além disso, as pautas de reivindicação são construídas coletivamente, a partir de consultas aos trabalhadores em todo o país. Esse processo democrático fortalece o sentimento de pertencimento e a identidade da categoria, pois todos participam da definição dos objetivos da campanha salarial e das cláusulas da CCT.

As orientações repassadas pelo Comando Nacional às assembleias sindicais garantem que as estratégias de negociação e mobilização sejam seguidas de forma uniforme, evitando dispersão e fortalecendo a unidade de ação.

A CCT dos bancários e o trabalho do Comando Nacional representam exemplos de organização e unidade sindical no Brasil. Por meio desses instrumentos, a categoria bancária consegue superar barreiras regionais, fortalecer suas conquistas e garantir avanços contínuos. A unificação da luta, articulada em calendário, pautas e orientações, é fundamental para enfrentar os desafios impostos pelo setor financeiro e para manter a valorização dos trabalhadores em todo o território nacional.

Nesse sentido, a negociação coletiva constitui um instrumento de democratização das relações de trabalho. Ao transformar conflitos individuais em processos coletivos de negociação, ela contribui para reduzir assimetrias de poder e fortalecer princípios de igualdade e justiça nas organizações.

4.2.1 Mas como funciona essa dinâmica, passo a passo?

Vejamos:

A categoria bancária é a única do país a possuir uma Convenção Coletiva de Trabalho com vigência em todo o território nacional, abrangendo trabalhadores de bancos públicos e privados. Por conta disso, toda a organização da campanha salarial da categoria também segue um viés e um direcionamento nacionais.

Antes de qualquer movimentação da Campanha Nacional da categoria bancária, a Confederação realiza junto aos bancários uma consulta, elaborada a partir de um questionário que é levado às bases pelos sindicatos filiados à Contraf-CUT. Por meio dessa consulta é apresentada à categoria temas importantes e essa elenca aqueles que considera prioritários. Atualmente, a consulta nacional é realizada no formato online, para que toda a categoria, em qualquer lugar do país, possa participar. Paralelamente, o Comando Nacional dos Bancários traça um calendário de congressos, encontros e conferências para debater com a categoria os temas importantes para aquele ano.

Os sindicatos de base estadual, por exemplo, realizam, de acordo com o calendário nacional, o Encontro Estadual dos Bancários, que define as prioridades dos bancários de cada estado e elege delegados que vão representar a categoria nas Conferências Regionais (no caso do Nordeste, da Fetrafi/NE), e representantes para os Congressos Nacionais por Bancos (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Banco do Nordeste do Brasil), que elenca prioridades específicas a serem debatidas com o respectivo banco e fará parte de um acordo aditivo daqueles trabalhadores. Nos úl-

timos anos, a categoria está realizando também encontros nacionais de bancos privados (Bradesco, Santander, Itaú etc.) e financeiros, que são eleitos em assembleias extraordinárias específicas. Por sua vez, a Conferência Regional determina as prioridades de cada região e elege delegados à Conferência Nacional dos Bancários que, geralmente é realizada em São Paulo e delibera sobre a pauta de reivindicações da categoria a ser entregue aos representantes do braço sindical da Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban).

Durante o processo de encontros e conferências realizados entre os bancários, uma comissão se reúne para traçar uma campanha de mídia. A campanha escolhe um mote para aquele ano que vai dialogar com os bancários e a sociedade, traçando peças publicitárias para divulgar a campanha nacional da categoria.

A minuta de reivindicação dos bancários geralmente é entregue, no máximo, no início de julho, já que a data base da categoria é 1º de setembro. Pauta entregue à Fenaban, o Comando Nacional dos Bancários se reúne novamente para traçar estratégias para a campanha nacional e se reúne inicialmente com os banqueiros para formalizar um calendário de negociação por temas: saúde e condições de trabalho, segurança bancária, remuneração, pautas sociais etc.

Desde a campanha de 2004, a estratégia adotada pelo Comando Nacional dos Bancários para negociar com os banqueiros é uma mesa única de negociação onde, de um lado, estão representantes dos principais bancos e do outro, representantes dos bancários de todo o país, que, juntos, avaliam as contrapropostas patronais e orientam os bancários nas assembleias.

Em cada reunião, os bancários apresentam os pontos constantes na pauta e ao final, a Fenaban agenda uma data para fazer uma proposta global ou por temas. Essa proposta é levada à categoria em seus respectivos sindicatos para ser analisada. Se satisfatória, ela é aprovada e o acordo fechado. Se não, é nesse momento

que geralmente se deflagra a greve dos bancários por tempo indeterminado. Entretanto, esse não é um debate simples. Dentro do próprio Comando Nacional dos Bancários existe uma pluralidade de discursos, onde vários ideários estão representados¹². Dessa forma, ao receber uma proposta da Fenaban condizente para ser levada a uma assembleia, a representação do Comando se reúne e, após uma discussão sobre os prós e os contras, delibera a respeito de uma orientação à categoria durante as assembleias. Mas ao final, quem decide de fato o rumo das negociações ou de uma provável greve é o trabalhador.

4.2.2 Do DNB à Contraf-CUT

A unidade dos trabalhadores bancários não veio de mão beijada. Foram décadas e mais décadas para construí-la, além de muita mobilização e disposição de luta. Hoje, a unidade da categoria bancária garante vitórias importantes em todo o país e é referência para outras categorias.

Essa unidade começou a se concretizar em 1985, em plena redemocratização do país após um longo período de ditadura militar e perseguição aos dirigentes sindicais. No dia 6 de junho daquele ano, representantes sindicais cutistas de 16 estados reuniram-se no Rio de Janeiro para debater, além da campanha nacional, a fundação do Departamento Nacional dos Bancários (DNB-CUT), para comandar a campanha. Na ocasião foi eleita uma coordenação provisória reunindo dirigentes de São Paulo, Rio, Porto Alegre

12. O Comando Nacional dos Bancários representa 11 federações de todo o País e cerca de 35 dos maiores sindicatos de bancários no Brasil. A partir daí, dentro dos representantes do Comando existem membros de diversas centrais sindicais, como CUT, CTB, UGT, Intersindical, todos representando diversas correntes de pensamentos diferentes. Entretanto, durante a Campanha Salarial, coletivamente, avaliam a contraproposta patronal e a orientação para as assembleias em todo o País, com o objetivo de se construir um mesmo acordo para os bancários em nível nacional. Diante disso, as negociações com a Fenaban, principalmente àquelas para se construir uma proposta para encerrar a greve, entram muitas vezes pela madrugada, assim como os debates dentro do próprio Comando para se chegar a uma orientação aos bancários.

A unidade da categoria bancária é um dos pilares fundamentais para avançarmos em conquistas significativas. Quando todos os trabalhadores se unem em torno dos mesmos objetivos, a força coletiva se multiplica, tornando o processo de negociação mais robusto e eficiente. Essa união facilita o enfrentamento de desafios e permite que as demandas sejam apresentadas com mais legitimidade, aumentando as chances de conquistarmos melhorias para toda a categoria. O sentimento de pertencimento fortalece o movimento sindical, garantindo que ninguém fique para trás e que os avanços sejam compartilhados por todos. Por isso, quanto mais fortes as entidades, mais condições temos de confrontar os banqueiros e avançar nas conquistas.

**Lindonjhonson Almeida, presidente do
Sindicato dos Bancários da Paraíba**



e Londrina (PR). A deliberação dos bancários antecipou o debate da CUT em criar departamentos por categorias profissionais.

No ano seguinte, 1986, durante o Encontro Nacional dos Bancários, em São Paulo, foi aprovado o estatuto do DNB-CUT e eleita a nova coordenação. Nesse mesmo ano, durante o 2º Concut, os participantes deliberaram sobre a criação dos departamentos profissionais por ramos de atividades em nível nacional, sob a direção da CUT. Em 1989, acontece o 1º Congresso do DNB, em São Paulo, e é eleita a primeira diretoria do Departamento, tendo o dirigente Ricardo Berzoini como presidente. Já no 2º Congresso do DNB, em 1990, abre-se o debate de transformar o Departamento em Confederação Nacional. Em 1991, o DNB-CUT avança mais ainda na unificação nacional e apresenta, pela primeira vez, uma minuta unificada que é entregue à Fenaban, com reivindicações comuns de todos os bancos.

Em 1992 a Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT) foi fundada, durante o 3º Congresso do DNB-CUT, que aprovou a transformação do Departamento em Confederação. Ricardo Berzoini foi eleito presidente da CNB, que foi registrada no dia 20 de junho. Durante a campanha nacional daquele ano, quando foi assinada a Primeira CCT da categoria bancária, os bancários também foram às ruas pelo impeachment do então presidente Fernando Collor de Melo.

Durante o 1º Congresso da CNB-CUT, em 1994, em São Paulo, o bancário Sérgio Rosa foi eleito presidente, sendo reeleito no 2º Congresso, e, 1997, no Rio de Janeiro. Em 1999, a CNB-CUT participou da criação da Union Network Internacional (UNI), em um congresso mundial realizado em Sidney, Austrália. Em julho daquele ano foi realizada a 1ª Conferência Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, no Rio de Janeiro.

Em 2002 foi realizada a 1ª Conferência Mundial do Setor de Finanças da UNI, seguida da 1ª Conferência da UNI América, no Rio de Janeiro. Em 2003, durante o 4º Congresso da CNB-CUT, o

bancário Vagner Freitas foi eleito presidente da entidade.

Em 2006, em janeiro, em uma assembleia realizada em Curitiba, a CNB-CUT se transformou em Contraf-CUT e passou a representar todo o ramo financeiro do país. Luiz Cláudio Marcolino foi eleito o primeiro presidente. Durante o 1º Congresso da entidade, em abril daquele ano, Vagner Freitas foi eleito o presidente definitivo. O registro e reconhecimento legal do Ministério do Trabalho veio em 2008. E em 2009, durante o 2º Congresso da entidade, Carlos Cordeiro foi eleito presidente, sendo reeleito em 2012, no 3º Congresso.

Em 2015, durante o 4º Congresso da Contraf-CUT, Roberto Von Der Osten foi eleito presidente da entidade e em 2018, Juvândia Moreira é eleita presidenta da Contraf-CUT, sendo reeleita em 2021. O bancário cearense Gustavo Tabatinga, ex-diretor do Sindicato dos Bancários do Ceará e diretor da Fetrafi/NE, também foi eleito secretário geral da Contraf-CUT nas gestões 2018/2021 e 2021/2025. Em 2026 acontece novo Congresso, que vai traçar planos e estratégias de luta para o ramo financeiro e eleger a nova diretoria da Contraf-CUT.

4.2.3. Campanha de mídia: o diálogo entre a categoria e a sociedade

Concomitantemente às preparações para a campanha salarial dos bancários, uma outra campanha é preparada: a campanha de mídia. Departamentos de comunicação dos diversos sindicatos e federações, que compõem o Comando Nacional de Comunicação da Contraf-CUT, realizam reuniões onde discutem o slogan, temas e propostas de peças publicitárias e de comunicação para a campanha nacional daquele ano. O objetivo é estimular a união e a participação dos bancários, divulgando ainda as principais bandeiras de luta da categoria para a imprensa e para a sociedade.

Inicialmente, a ideia era criar um slogan para unificar uma identidade à campanha nacional dos bancários. Atualmente, a

campanha de mídia dos bancários, além de criar essa identidade, disponibiliza uma série de peças publicitárias a todas as entidades sindicais bancárias, desde artes de camisas, adesivos, faixas (para atividades de rua), até materiais para *presskits* (destinados à imprensa), banners para sites e cards para redes sociais. O investimento cada vez mais massivo em comunicação tem o objetivo de dialogar com os diversos setores da sociedade, divulgando a campanha dos bancários e tentando tirar o foco do corporativismo sindical.

Com a entrega da pauta de reivindicação dos bancários aos representantes dos banqueiros, a Fenaban, a categoria marca uma data nacional para que cada sindicato promova o lançamento da campanha em nível local, quando são divulgados à sociedade o tema da campanha daquele ano, as pautas e as peças publicitárias.

A seguir, um pequeno recorte das campanhas de mídia no período das campanhas nacionais unificadas:

2003 – Bancário Unidos: Que a responsabilidade social vença a ganância. A campanha destacava a alta lucratividade do setor financeiro e o pouco retorno que davam à sociedade e à categoria, apesar das belas propagandas que os banqueiros faziam na TV.

2004 – Bancários, a hora é agora. As peças aludiam à campanha unificada e conclamavam os bancários para defender bandeiras como ganho real, mais contratações e aumento do horário de atendimento com dois turnos de trabalhadores.

2005 – Banqueiro não é flor que se cheire. Uma referência à data-base da categoria, 1º de setembro, conhecido como mês da primavera.

2006 – Unidos Conquistamos Mais. Remetia ao momento em que a categoria bancária iniciava a primeira campanha do ramo financeiro.

- 2007 – A gente vale mais.** Uma alusão para cobrar aos banqueiros a valorização de clientes, usuários e bancários.
- 2008 – Somos 450 mil – Juntos para avançar.** A campanha enfatizava a luta por mais salários, mais bancários e melhor qualidade de vida.
- 2009 – Bancos Abusam – Cadê a Responsabilidade Social?** O tema destacava que banqueiros contam suas fortunas, bancários e população sofrem dentro das agências. Bancários, com a pressão para cumprir metas absurdas e a ameaça do desemprego, e a sociedade com as filas intermináveis, fruto do não investimento dos bancos em seus quadros de pessoal. E cobravam a responsabilidade social dos bancos que, para os bancários se faz com geração de empregos, melhores salários, redução das filas, queda dos juros e tarifas, mais segurança e condições dignas de trabalho.
- 2010 – Outro banco é preciso: pessoas em 1º lugar** (baseado no tema do Fórum Social Mundial daquele ano “Outro mundo é possível”). O objetivo era mostrar que é possível outro sistema financeiro, que respeite e valorize bancários e clientes e que esteja a serviço da sociedade.
- 2011 – Queremos Emprego Decente.** A intenção da marca era retratar a realidade dos bancários e o desrespeito dos bancos.
- 2012 – Chega de truques, banqueiro!** A ideia era desmascarar as artimanhas e o ilusionismo dos donos de bancos, mostrando à sociedade as falácias que eles costumam usar para negar conquistas à categoria bancária.
- 2013 – Vem Pra Luta!** Em sintonia com as manifestações de rua que aconteceram em junho daquele ano. Foco para dialogar com os bancários e as bancárias e fazer com que se sentissem parte da mobilização.

2014 – #QueremosMais. O tema era alusivo ao fato de que, com a alta lucratividade do setor financeiro, ano após ano, era possível oferecer condições mais dignas à categoria: mais salários, mais saúde, mais emprego, mais segurança e mais igualdade de oportunidades.

2015 – Exploração Não Tem Perdão. A proposta previa a utilização de sete eixos chamados de os 7 Pecados do Capital: assédio, discriminação, ganância, irresponsabilidade, mentira, ostentação e terceirização. A ideia era mostrar que os banqueiros são exploradores da categoria bancária. E o lucro exorbitante que os bancos obtêm é o resultado da exploração dos trabalhadores e clientes. A mobilização da categoria bancária seria a arma fundamental para reverter essa situação.

2016 – Só a luta te garante! a arte da campanha era composta por uma rosa vermelha. A cuidadosa escolha da imagem e do mote da campanha dialogaram com a delicadeza da rosa vermelha para lembrar as discriminações que as pessoas sofrem nos bancos. A construção da figura da rosa somou os símbolos da igualdade, resistência, luta e tolerância. O cenário de golpe institucional que resultou na queda da presidente eleita Dilma Rousseff e as ameaças à classe trabalhadora propostas pelo governo de Michel Temer motivaram a escolha do slogan que enfatizava duas palavras: resistência e luta.

2017 – Só a luta te garante! A assinatura de um acordo de dois anos preservou a categoria da perda de direitos, muitos deles retirados com a reforma trabalhista de Temer. A campanha nesse ano seguiu retratando a resistência e a luta nas discussões das mesas de negociações específicas que ocorrem de forma permanente, banco a banco. Inseridos num contexto além do corporativismo, a cate-

goria aderiu ainda na greve geral, em 28/4 (100 anos depois da 1ª greve geral no Brasil, em 1917), que reuniu cerca de 40 milhões de trabalhadores contra as reformas trabalhista e da Previdência do então presidente Michel Temer (MDB). A mobilização paralisou os setores de transporte, bancos, escolas, indústrias, bancos e outros setores em todo o país.

2018 – Todos por tudo. A arte da campanha deste ano, que finalizou com um novo acordo bianual, enfatizava, acima de tudo, a unidade para defender direitos conquistados na Convenção Coletiva da categoria bancária. Com a reforma trabalhista, um mecanismo muito importante caiu por terra: o princípio da ultratividade, que assegurava que até o fechamento de um novo acordo, os direitos garantidos na Convenção anterior estavam assegurados. O objetivo da campanha de mídia era mostrar que os bancários não iriam admitir nenhum direito a menos.

2020 – Na Luta Com Você. Esse foi um ano diferenciado e, além de ter de antecipar a campanha por conta do fim da ultratividade, que veio com a reforma trabalhista de Temer, ainda foi um ano atípico por conta da pandemia do novo coronavírus. A campanha daquele ano teve de ser totalmente virtual e o Twitter (atual X) foi o carro-chefe dessa virtualização da mobilização dos bancários, pois é uma rede social que facilita a interação entre empresas e usuários, por meio da citação com o @ ou com a #, por isso o Twitter é tão monitorado por empresas e instituições financeiras por ser um balizador do que se discute na internet. O tema Na Luta Com Você é uma alusão ao momento da pandemia, pois mesmo tendo de se engajar sozinho(a), através das redes sociais, o Comando Nacional, Federações e os Sindicatos estavam unidos, do outro lado da tela, lutando pela defesa dos direitos da catego-

ria. Ao final, a campanha também resultou num acordo bianual.

2022 – Bora Ganhar Esse Jogo! O conceito da campanha de mídia deste ano foi pensado tomando como base a ideia de um jogo de vídeo game que, para ser vencido, exige estratégia, mobilização e a disposição de luta de cada bancário. O consenso foi por trazer uma proposta leve e jovial, aproveitando o perfil jovem da categoria, com o objetivo de demonstrar o valor das conquistas da categoria, pois muitas vezes elas são vistas como um presente dos banqueiros sem risco de serem perdidas.

2024 – Sua Luta nos Conecta: A Campanha Nacional dos Bancários 2024 foi um convite à luta coletiva pelos direitos dos trabalhadores do setor financeiro. O lema “#ASuaLutaNosConecta” refletia o compromisso de envolver cada bancária e bancário em uma luta que é de todos. Os bancos estão afastando a categoria das agências, transformando-os em “agentes de vendas” que visitam seus clientes e trabalham remotamente. A campanha buscou restabelecer o elo de confiança e comunicação com os bancários, por meio da transparência e do resgate da história de luta e conquistas da categoria. A campanha se concentrou em questões essenciais como emprego, saúde mental, aumento real, PLR, manutenção de direitos, diversidade e inclusão e no princípio de que estamos todos conectados por um bem maior: a vida.

Duração das Greves dos Bancários 2003 - 2024

| ANO | NÚMERO DE DIAS |
|------|--|
| 2003 | 22 dias (BB, CEF, BNB e BEC) |
| 2004 | 28 dias |
| 2005 | 6 dias |
| 2006 | 6 dias |
| 2007 | 7 dias |
| 2008 | 17 dias |
| 2009 | 28 dias |
| 2010 | 15 dias |
| 2011 | 21 dias |
| 2012 | 10 dias |
| 2013 | 23 dias |
| 2014 | 7 dias |
| 2015 | 21 dias |
| 2016 | 31 dias |
| 2017 | Sem greve (Acordo bianual) |
| 2018 | Sem greve (com fechamento de acordo bianual) |
| 2019 | Sem greve (Acordo bianual) |
| 2020 | Sem greve (Com fechamento de Acordo bianual) |
| 2021 | Sem greve (Acordo bianual) |
| 2022 | Sem greve (Com fechamento de Acordo bianual) |
| 2024 | Sem greve (Com fechamento de Acordo bianual) |

Fonte: www.bancariosce.org.br

As campanhas de mídia desempenham um papel central durante as campanhas nacionais dos bancários, pois são ferramentas estratégicas para potencializar o diálogo tanto com a própria categoria quanto com a sociedade em geral. Por meio de uma comunicação clara, acessível e massiva, conseguimos informar os trabalhadores sobre os objetivos, avanços e desafios das negociações, fortalecendo o sentimento de pertencimento e mobilização coletiva. Ao mesmo tempo, ao dialogar com a sociedade, conseguimos mostrar a importância do papel dos bancários, sensibilizando a opinião pública para as reivindicações justas da categoria e conquistando aliados que reconhecem a relevância do nosso trabalho para o desenvolvimento do país. As campanhas de mídia ampliam o alcance da nossa voz, legitimam nossas demandas e contribuem para a construção de uma imagem positiva do movimento sindical, fundamental para o sucesso das nossas lutas e conquistas.



Elvira Madeira, secretária de Políticas Sociais da Fetrafpi/NE

4.3. O impacto da mobilização sindical na conquista de cláusulas econômicas e sociais

A mobilização sindical tem sido um pilar fundamental na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores do setor bancário. Historicamente, as ações coletivas organizadas pelos sindicatos permitiram conquistas significativas em relação às cláusulas econômicas, tais como reajustes salariais com aumento real, melhores regras para a distribuição da participação nos lucros e resultados, benefícios previdenciários, de igualdade e inclusão e outras garantias contratuais. Essas vitórias refletem não apenas o poder de negociação do movimento sindical bancário, mas também a capacidade de unir a categoria em torno de objetivos comuns, fortalecendo a posição dos trabalhadores bancários diante das instituições financeiras.

Além das questões econômicas, a mobilização sindical desempenha um papel estratégico na obtenção de cláusulas sociais que promovem o bem-estar, a igualdade e a inclusão no ambiente de trabalho. Entre elas, destacam-se políticas de combate ao assédio moral e sexual, incentivos à diversidade, programas de saúde ocupacional e medidas de conciliação entre vida profissional e pessoal, como direito a desconexão, entre outras. Essas conquistas são resultado de debates amplos e da pressão constante exercida pelos sindicatos junto às mesas de negociação, que buscam garantir condições dignas para todos os bancários.

É importante sublinhar que o sucesso das mobilizações depende da participação ativa dos trabalhadores e da capacidade de articulação das lideranças sindicais. Assembleias, campanhas de mídia e manifestações públicas são instrumentos essenciais para demonstrar força e coesão, pressionando os banqueiros a atender às reivindicações da categoria. O envolvimento dos bancários nas decisões coletivas fortalece o sentimento de pertencimento e legitima as conquistas alcançadas.

Além disso, a mobilização sindical contribuiu para a amplia-

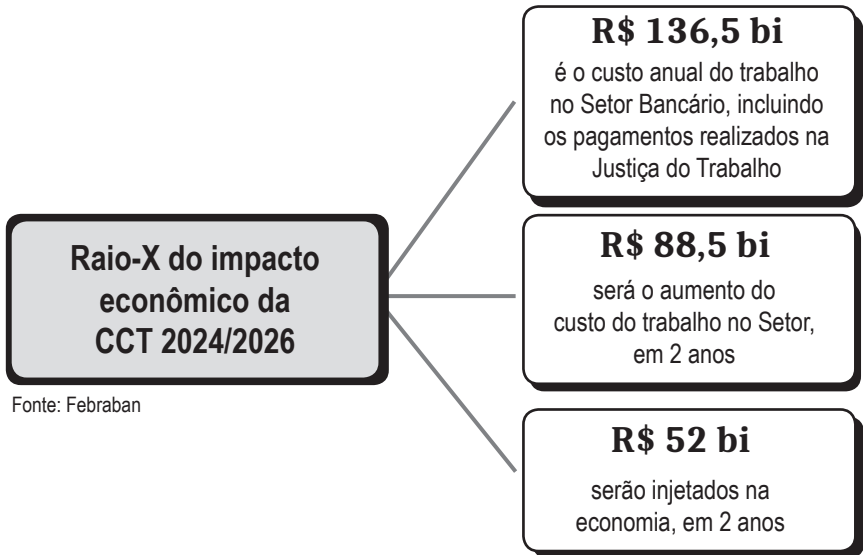
ção do debate sobre saúde, igualdade de oportunidades e inclusão social dentro das instituições financeiras. Assim, a atuação coletiva fortalece o poder de barganha dos trabalhadores, garantindo avanços que beneficiam toda a categoria e estabelecem referências para outros setores.

Por fim, a mobilização sindical não se limita a conquistas imediatas, mas também atua na preservação e atualização dos direitos já adquiridos, enfrentando desafios impostos por mudanças legislativas e transformações no setor financeiro. O compromisso contínuo do movimento sindical com a luta por melhores condições econômicas e sociais é essencial para assegurar a valorização e proteção dos bancários, promovendo uma categoria mais justa, segura e respeitada.

4.3.1. Campanha Nacional dos Bancários 2024/2026: impactos na sociedade

Quando uma negociação coletiva é fechada, ela não beneficia apenas aquela categoria, mas tem impacto em toda a sociedade. No caso dos bancários, uma categoria organizada nacionalmente, essas cifras são impressionantes.

A Campanha Nacional dos Bancários 2024/2026 garantiu à categoria salários, benefícios e PLR reajustados com aumento real em todo o país impactando a economia brasileira, com R\$ 52 bilhões injetados na economia em dois anos.



As negociações coletivas da categoria bancária se destacam por sua relevância e abrangência, uma vez que envolveram 245 entidades sindicais, beneficiaram diretamente 432.886 trabalhadores e impactam a economia em R\$ 88,5 bilhões. A remuneração média dos bancários (R\$ 11.151,00) é 3x superior à média nacional (R\$ 3.349,00), segundo o RAIS 2023 (Relação Anual de Informações Sociais). Além disso, os bancários recebem, ao longo do ano, R\$ 25.172,76 correspondente ao auxílio-alimentação e refeição e para quem tiver filhos até 71 meses de idade ou filhos com deficiência (sem limite de idade), o benefício (auxílio creche e auxílio filho PCD) anual é de R\$ 8.365,68.

O Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulou alta de 5,05% de setembro/24 a agosto/25, segundo dados oficiais divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Com esse resultado, mais os 0,6% de ganho real conquistados pela categoria na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT 2024/2026), os bancários tiveram, em 1º/9/25, reajuste de 5,68% sobre o salário e todas as demais verbas, incluindo a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), vale-refeição e vale-alimentação.

Em agosto de 2024, a categoria obteve a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), válida até agosto de 2026, que garantiu aumento acima da inflação para os salários e verbas para os dois anos vigentes do acordo. Em 2024, com o fechamento da campanha nacional, o reajuste conquistado pela categoria foi de 4,64%, que representou ganho real de 0,9% para aquele momento.

Veja os valores na tabela seguinte:

| ITENS DA CCT | 2023 | 2024 | 2025 | DIFERENÇA (EM R\$) 2024/2025 |
|--|--------------|--------------|--------------|------------------------------------|
| REAJUSTE SALARIAL | 4,58% | 4,64% | 5,68% | - |
| PISOS ATÉ 90 DIAS | | | | |
| Portaria | 1.944,56 | 2.236,24 | 2.363,26 | 127,02 |
| Escritório | 2.786,98 | 2.916,30 | 3.081,95 | 165,65 |
| Caixa e Tesoureiro | 3.514,86 | 3.677,95 | 3.886,86 | 208,91 |
| PISOS APÓS 90 DIAS | | | | |
| Portaria | 2.130,07 | 2.449,58 | 2.588,72 | 139,14 |
| Escritório | 3.055,45 | 3.197,22 | 3.378,82 | 181,60 |
| Caixa e Tesoureiro | 4.127,51 | 4.319,03 | 4.564,35 | 245,32 |
| GRATIFICAÇÕES | | | | |
| Gratificação de Caixa | 727,88 | 761,65 | 804,91 | 43,26 |
| Outras Verbas de Caixa | 344,18 | 360,15 | 380,62 | 20,47 |
| Adicional por Tempo de Serviço | 41,63 | 43,56 | 46,03 | 2,47 |
| Gratificação de Compensador de Cheques | 237,17 | 248,17 | 262,27 | 14,10 |
| AUXÍLIOS | | | | |
| Auxílio Refeição | 48,22 | 50,46 | 53,33 | 2,87 |
| Auxílio Alimentação | 835,99 | 874,78 | 924,47 | 49,69 |
| 13º Auxílio Alimentação | 835,99 | 874,78 | 924,47 | 49,69 |
| Auxílio Creche / Babá (filhos até a idade de 71 meses) | 630,42 | 659,67 | 697,14 | 37,47 |
| Auxílio Funeral | 1.420,15 | 1.486,04 | 1.570,45 | 84,41 |
| Morte e Invalidez por Assalto | 208.809,63 | 218.498,40 | 230.909,11 | 12.410,71 |
| Auxílio Transporte (Noturno) | 146,16 | 152,94 | 161,63 | 8,69 |
| Requalificação Profissional | 2.116,52 | 2.285,84 | 2.415,68 | 129,84 |
| Ajuda de Custo Teletrabalho | 1.084,29 | 1.134,60 | 1.199,05 | 64,45 |

| REMUNERAÇÃO VARIÁVEL | | | | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| PLR - Regra Básica | | | | |
| Valor Fixo | 3.194,80 | 3.343,04 | 3.532,92 | 189,89 |
| PLR - Parcela Adicional (teto) | 6.634,44 | 6.942,28 | 7.336,60 | 394,32 |
| Teto Regra Básica | 17.138,56 | 17.933,79 | 18.952,43 | 1.018,64 |
| Teto Regra Básica Majorada | 37.704,79 | 39.454,29 | 41.695,29 | 2.241,01 |
| Antecipação PLR | | | | |
| Valor Fixo | 1.916,88 | 2.005,82 | 2.119,75 | 113,93 |
| Teto regra básica antecipação | 10.283,12 | 10.760,26 | 11.371,44 | 611,18 |
| Teto antecipação adicional | 3.317,21 | 3.471,13 | 3.668,29 | 197,16 |

Fonte: SP Bancários

O reajuste de valores também foi aplicado à PLR e a todos os demais benefícios financeiros, como auxílio-alimentação, auxílio-refeição e auxílio-creche. Vale lembrar que nenhum deles é previsto por lei (CLT) e todos foram resultantes da negociação coletiva. Somente de PLR, estima-se que, em dois anos, os bancários receberem R\$ 26,3 bilhões.

Além das cláusulas econômicas, a CCT 2024/2026 dos bancários garantiu ainda benefícios como combate ao assédio moral e sexual e outras formas de violência no trabalho; saúde; tecnologia; mudanças climáticas; segurança jurídica e autorregulação sindical nacional do setor bancário.

A campanha salarial dos bancários representa muito mais do que uma negociação de reajustes e benefícios. Ela possui um impacto financeiro positivo na economia do país, pois ao garantir melhores condições salariais, aumenta-se o poder de compra dos trabalhadores e estimula o consumo, fortalecendo diversos setores produtivos. Além disso, bancários valorizados tendem a contribuir com maior eficiência e inovação no sistema financeiro, impulsionando o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Investir na valorização da categoria é investir no progresso do país e na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.



**Sandra Trajano, secretária
de Finanças da Fetrafi/NE**

Capítulo 5

Direitos conquistados na CCT

5.1. Jornada de trabalho: da luta por redução ao debate sobre 4 dias

Uma das mais históricas conquistas da categoria bancária foi a jornada de seis horas, sem trabalho aos sábados.

Até 1933 os trabalhadores em banco estavam vinculados ao regime de enquadramento sindical dos comerciários. A partir dessa data, e após uma intensa luta da categoria, surge a primeira norma legal para regular o trabalho bancário, com o decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933, que fixava a jornada de trabalho dos bancários em seis horas.

À época, justificou-se a redução da jornada em razão do desgaste físico e mental provocado pelas tarefas cotidianas de exercer a profissão de bancário, voltada ao recebimento e pagamento de grandes somas de dinheiro. Além disso, o trabalho permanentemente sentado poderia causar lesões irreversíveis à coluna vertebral. Pareceres médicos justificavam a redução da jornada de

trabalho, pois também eram vítimas da tuberculose e transtornos psíquicos (sim, já naquela época!).

A pauta já era uma reivindicação dos sindicatos de bancários a partir de 1923, quando se iniciou a luta pela redução da jornada que, inicialmente, a partir do decreto, ficou fixada em 33 horas semanais, sendo 6h durante a semana e 3h aos sábados.

Em 1943, a CLT estabeleceu para os empregados em bancos e casas bancárias a jornada de seis horas contínuas, exceto para cargos de confiança, com vencimentos superiores aos dos postos efetivos e com admissão da prorrogação da jornada em até 8h diárias.

Nos anos 1950, a lei nº 1.540, de 3 de janeiro de 1952, alterou a jornada para seis horas diárias, com exceção dos sábados, além de um intervalo de quinze minutos diários. Manteve a exceção quanto aos exercentes de cargos de confiança.

Em 1969, o Decreto-Lei nº 754, de 11 de agosto de 1969, determinou que as disposições do art. 224 da CLT não se aplicariam aos exercentes de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhassem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo. O repouso aos sábados foi estabelecido em 1969, pelo Decreto-Lei nº 915, de 7 outubro de 1969, com fixação da duração semanal de 30 horas.

O argumento inicial para motivar o então chamado “horário higiênico”, foi um sentimento associativo deflagrado pelos funcionários do Banco do Estado de São Paulo, em razão da grande incidência de tuberculose na época. Se hoje não mais existe essa grande incidência dos tipos de doença que indicaram a adoção da jornada de 6 horas de trabalho, agora há o sentimento da categoria por uma nova redução da jornada especial sob fundamento de que doenças outras, como LER-DORT, assédio moral, síndrome do pânico, hipertensão, transtornos mentais e doenças cardiovasculares vêm acometendo a categoria de forma quase epidêmica.

Durante a Campanha Nacional dos Bancários 2024/2026, o Comando Nacional debateu, em uma das rodadas de negociação, a jornada reduzida de quatro dias da semana e o teletrabalho.

A representação do Comando utilizou como argumento a Consulta Nacional dos Bancários em 2024, respondida por mais de 47 mil bancários, que destacaram ser uma das prioridades a redução da jornada para quatro dias por semana. De acordo com o Comando Nacional, essa representação não traria benefícios apenas para os bancários, mas para toda a sociedade, com mais inclusão social, melhor distribuição de renda e bem-estar dos trabalhadores. Além disso, a categoria teria mais tempo para o descanso e equilíbrio no convívio com a família, para a prática de esportes, lazer, cultura e para formação, reduziria o estresse e o adoecimento, enquanto aumentaria a produtividade dos trabalhadores e, conseqüentemente, a qualidade de vida da população.

O Comando ressaltou ainda que é importante destacar que a adoção de um sistema de redução de jornada não pode estar dissociada de uma redução da intensidade do trabalho e do controle da hora extra, sempre realizadas através da negociação coletiva com os sindicatos.

A negociação não avançou com a Fenaban, mas a categoria bancária defende a jornada de quatro dias semanais, sem a redução salarial, com a manutenção da abertura dos bancos e oferta de serviços de segunda a sexta-feira, porque isso já é possível com os avanços tecnológicos.

Outro assunto que vem sendo muito discutido nas mesas de negociação é a ampliação do teletrabalho. A categoria bancária é referência sobre o tema, depois de ter se tornado a primeira, em 2022, a conquistar, através do processo negocial, 12 cláusulas na CCT que garantem a saúde e a dignidade do trabalhador no home office. No conjunto, as cláusulas abrangem direitos, ambiente doméstico, equipamentos e mobiliário adequados, respeito à jorna-

da, auxílio financeiro para compensar o aumento de gastos em casa e prevenção a abusos e assédio.

Apesar destas conquistas estarem em nossa Convenção Coletiva de Trabalho, os bancos ainda precisam avançar em cláusulas que contemplam os trabalhadores no home office, reforçamos a necessidade de aumento da ajuda de custo e ampliação do sistema híbrido para os bancários. Entretanto, os bancos afirmam que há uma tendência de redução mundial do teletrabalho, embora a Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária de 2024 revelar que, entre 2022 e 2023, houve aumento de 42% para 72% de trabalhadores em TI que realizam pelo menos uma vez por semana trabalho remoto. O tema deve ser um dos desafios para a próxima campanha nacional dos bancários, em 2026.

5.2. Condições de trabalho: saúde, metas abusivas e assédio moral

Nos últimos anos, o trabalho bancário passou por profundas transformações, impulsionadas principalmente pela digitalização dos serviços e pela automação de processos (novas tecnologias e inteligência artificial). O aumento do home office, a adaptação às novas tecnologias e a necessidade de atualização profissional constante modificaram o perfil da categoria. Apesar dessas mudanças, a CCT seguiu evoluindo para incluir direitos relativos ao teletrabalho, à ergonomia no ambiente doméstico e à desconexão, assegurando que a modernização não signifique precarização das condições de trabalho. Essas conquistas refletem a força da organização coletiva dos bancários e o papel fundamental dos sindicatos na defesa de direitos. A CCT, ao longo dos anos, tem sido essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, saudável e respeitoso, acompanhando as transformações do setor e garantindo avanços contínuos para a categoria.

A reestruturação produtiva nos bancos promoveu, principalmente, cobrança de maior diversidade de serviços ofertados aos

clientes, intensificação da terceirização (e pejetização), dividindo a categoria, exteriorização dos clientes das agências, transformando os bancários em “vendedores”. Tem banco que nem agências tem mais, mas sim, “pontos de vendas”, “lojas” etc.

Evolução do Trabalho Bancário

| | |
|-------------------------------|---|
| Década de 60 | O trabalhador exercia o controle sobre a execução do seu trabalho. |
| Década de 80 | O trabalho é baseado em rotinas pré-definidas e em programas de computador, o que provocou desqualificação do bancário, à medida que o conhecimento exigido na fase anterior foi descartado. A década de 1980 foi marcada pela difusão do uso de computadores no ambiente do trabalho bancário. |
| Década de 90 | Aumento da automação e, conseqüentemente, acentuada redução e eliminação de postos de trabalho. |
| A partir dos anos 2000 | A rápida adoção das novas tecnologias e as novas formas de gestão da força de trabalho resultaram, dentre outras coisas, em intensificação do ritmo, em sobrecarga de tarefas, em diminuição de postos de trabalho, em aumento da pressão e controle sobre os trabalhadores, que refletiram na saúde dos trabalhadores. |

Fonte: SILVA, Juliana Lemos. NAVARRO, Vera Lúcia. Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários.

Para cumprir as metas, o bancário teve que mudar suas características de trabalho e, mais exigido a cumprir metas cada vez mais altas, muitas vezes abusivas, esse “novo bancário-vendedor” não modificou apenas sua forma de trabalhar, mas tem cada vez mais sua saúde afetada, sobretudo a saúde mental.

No mundo contemporâneo do trabalho bancário, a alegoria da caverna (Platão) ajuda a compreender como certas práticas organizacionais são naturalizadas. Metas abusivas, pressões por

produtividade e discursos de meritocracia podem aparecer como fenômenos inevitáveis ou naturais do sistema financeiro. No entanto, assim como na alegoria de Platão, essas “sombras” muitas vezes ocultam as relações estruturais de poder e de exploração presentes no funcionamento do capitalismo financeiro.

O processo de automação no modo de produção bancário, aliado à gestão temerária dos bancos, incentivando a cobrança abusiva para atingimento das metas, cada vez mais alta, têm aumentado o número de afastamento de bancários por doença, sobretudo, problemas mentais. A categoria reclama de tensão, estresse, pressão excessiva, ameaças constantes de perdas de função e até demissões, entre outras questões que contribuem para a verdadeira epidemia de adoecimento nos bancos.

AFASTAMENTOS ACIDENTÁRIOS E PREVIDENCIÁRIOS POR ATIVIDADE ECONÔMICA

| ACIDENTÁRIO | |
|--|-------|
| Transporte rodoviário de carga | 4.12% |
| Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios-hipermercados e supermercados | 3.66% |
| Atividades de atendimento hospitalar | 3.43% |
| Construção de edifícios | 3.22 |
| Administração pública em geral | 2.83% |
| Bancos múltiplos, com carteira comercial | 2.33% |
| Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas | 2.19% |
| Comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção | 1.79% |
| Serviços combinados de escritório e apoio administrativo | 1.33% |

| PREVIDENCIÁRIO | |
|--|-------|
| Administração pública em geral | 6.17% |
| Atividades de atendimento hospitalar | 3.98% |
| Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados | 3.79% |
| Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas | 2.97% |
| Transporte rodoviário de carga | 2.83% |
| Construção de edifícios | 2.34% |
| Limpeza em prédios e em domicílios | 1.77% |
| Serviços combinados de escritório e apoio administrativo | 1.79% |
| Comércio varejista de ferragens, madeira e materiais de construção | 1.38% |

Fonte: Fonte: INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
Tratamento e análise: SmartLab – Elaboração: DIEESE

- A Categoria Bancária representa 0,8% do emprego formal brasileiro.
- Em 2024, foram registrados no país 168,7 mil afastamentos acidentários (B91), sendo que 2,81% ocorreram na Categoria Bancária;
- Ocorreram quase 2,2 milhões de afastamentos previdenciários (B31), 1,12% na Categoria Bancária;
- Apenas em termos de afastamentos acidentários, os bancos múltiplos com carteira comercial ocupam a 6ª colocação em número de afastamentos com 2,33% do total.

SAÚDE MENTAL ENTRE AS PRINCIPAIS CAUSAS DOS AFASTAMENTOS

| ACIDENTÁRIO | |
|-----------------------------------|-------|
| Fraturas | 48.3% |
| Osteomuscular e Tecido Conjuntivo | 16.5% |
| Traumatismos | 8.29% |
| Luxações | 7.09% |
| Mentais e Comportamentais | 5.63% |
| Ferimentos | 3.17% |
| Amputações | 2.67% |
| Nervosas | 1.81% |
| Outros | 1.66% |
| Queimaduras | 1.05% |
| Sequelas | 0.7% |
| Aparelho Digestivo | 0.79% |
| Circulatórias | 0.61% |
| Lesões | 0.28% |

| PREVIDENCIÁRIO | |
|---------------------------------------|-------|
| Osteomuscular e Tecido Conjuntivo | 26.7% |
| Fraturas | 15.7% |
| Mentais e Comportamentais | 14.6% |
| Aparelho Digestivo | 6.75% |
| Circulatórias | 5.86% |
| Tumores Malignos | 4.28% |
| Outros | 4.14% |
| Luxações | 3.07% |
| Nervosas | 2.78% |
| Genitais e Urinárias | 2.6% |
| Traumatismos | 2.49% |
| Tumores in situ benignos e incertos | 2.34% |
| Gravidez, parto puerpério e perinatal | 1.59% |

| | |
|--|-------|
| Infeciosas e Parasitárias | 1.09% |
| Endócrinas, nutricionais e metabólicas | 1,04% |
| Pele e Tecido Subcutâneo | 0.74% |
| Respiratórias | 0.73% |
| Ferimentos | 0.56% |
| Sequelas | 0.49% |

Fonte: Fonte: INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
Tratamento e análise: SmartLab – Elaboração: DIEESE

Em 2024, os bancos múltiplos com carteira comercial ocuparam a **1ª posição entre os afastamentos acidentários por saúde mental**, por atividade econômica, com 1.946 afastamentos e a 5ª posição entre os afastamentos previdenciários, com 8.345 ocorrências.

Também entre os afastamentos acidentários por setor da atividade e por saúde mental, bancos comerciais e caixa econômica ficaram na 6ª e 7ª posições, com 269 e 253 ocorrências, respectivamente.

De acordo com Walcir Previtale Bruno, em seu artigo Bancários não são máquinas, presente no livro Saúde dos Bancários (2011), a categoria está exposta diariamente a um cotidiano de pressões, intimidações, ameaças de demissões, sujeitos à competição sobrehumana, obrigados a perseguir metas cada vez mais inalcançáveis, o que compromete sua saúde física e mental, levando, conseqüentemente, à ocorrência de vários problemas de saúde.

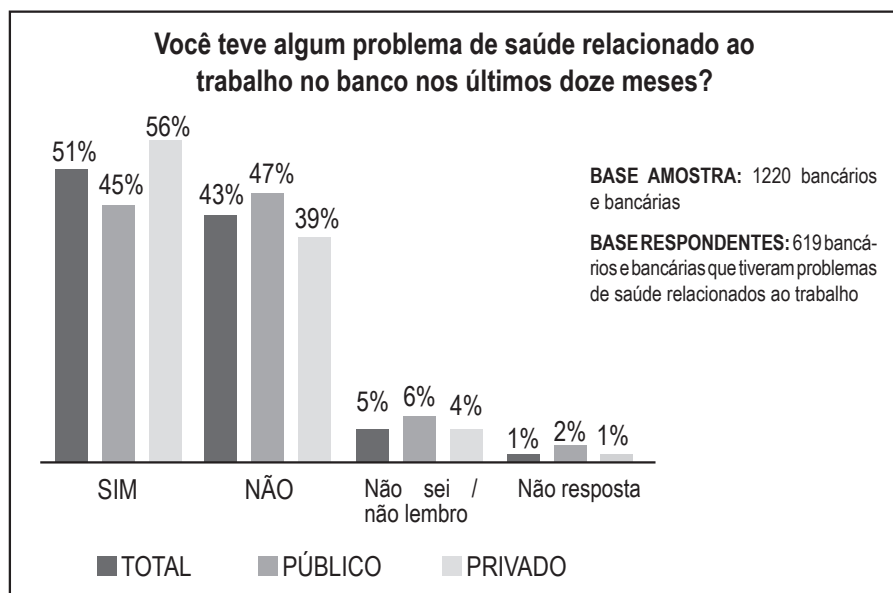
Diante disso, uma das pautas constantes nas mesas de negociação entre os sindicatos e os banqueiros está relacionada à saúde da categoria. A partir disso, ao longo das últimas décadas, a CCT da categoria bancária tem sido um instrumento crucial para assegurar conquistas importantes nas condições de trabalho, saúde ocupacional, enfrentamento de metas abusivas e combate ao assédio moral, temas centrais para a valorização e o respeito aos bancários no Brasil.

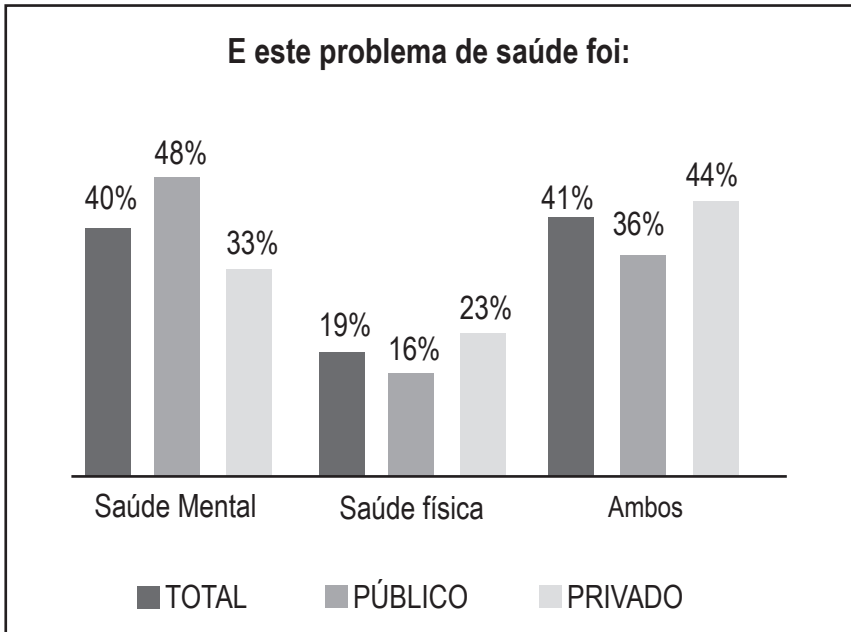
Entre as principais conquistas da CCT estão a já citada limitação da jornada de trabalho para seis horas diárias, a regulamentação das pausas para descanso e o respeito às folgas semanais.

Essas medidas contribuem para a redução do desgaste físico e mental, promovendo maior qualidade de vida aos bancários. Além disso, a negociação coletiva viabilizou avanços no controle de horas extras, direito à desconexão e no reconhecimento do direito ao intervalo intrajornada.

Foram garantidas ainda, através do processo negocial, cláusulas específicas sobre programas de prevenção de doenças ocupacionais, como LER/DORT, e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros. O acompanhamento psicológico, o estímulo a campanhas de vacinação e a criação de canais para denúncias de situações de risco são frutos de reivindicações históricas, refletidas nas convenções mais recentes.

A CCT prevê também limites à cobrança de resultados, proibindo a exposição de rankings constrangedores e a pressão excessiva por cumprimento de metas. Além disso, foram instituídos mecanismos para orientar gestores e proteger trabalhadores diante de práticas abusivas, incluindo a possibilidade de denúncia anônima e acompanhamento sindical em casos de assédio moral.





Fonte: 8ª pesquisa de opinião junto aos bancários e bancárias da base da Fetrafi/NE. Setembro de 2025

5.2.1. A CCT 2024/2026 e as conquistas relativas às condições de trabalho e à promoção da saúde dos bancários

A Convenção Coletiva dos Bancários 2024/2026 traz 11 novas cláusulas dedicadas à prevenção e combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho, com o objetivo de reduzir os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, que podem afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores bancários.

Além da declaração de repúdio e do fornecimento de informações educativas sobre tipos de assédio e outras formas de violência no trabalho, os bancos disponibilizam agora canais de apoio e de denúncia para os bancários. O canal de apoio previsto na CCT é focado no acolhimento, enquanto o canal de denúncia tem a função de receber casos de assédio moral, sexual e outras formas de

violência no trabalho e todo o processo de apuração e conclusão da denúncia deve-se dar em até 45 dias, resguardando-se a confidencialidade.

Com relação à saúde do bancário, o tema é acompanhado de perto e debatido constantemente pela Mesa Nacional sobre a Saúde dos Bancários. Além disso, dois blocos de cláusulas da CCT resguardam esse tema.

Das cláusulas 40 a 46 referem-se à medidas relacionadas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho, incluindo a atuação da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente e de Assédio) e a extensão da assistência médica e hospitalar para demitidos sem justa causa, conforme o tempo de casa.

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

São proteções importantes para a categoria, quando o bancário está mais fragilizado, demonstrando para a categoria que a saúde dos bancários está em primeiro lugar para as entidades sindicais.

5.3. Respeito à diversidade: igualdade de oportunidades, licenças parentais e inclusão LGBTQIA+

Existem, ainda hoje, graus de desigualdades históricas no sistema financeiro nacional, o que demonstra ainda mais a importância da mesa permanente de negociação sobre o tema da igualdade de oportunidades e inclusão por raça, gênero e diversidade.

A CCT dos bancários funciona como um instrumento de reparação e justiça social.

Os Art. 461 da CLT: igualdade de salário por trabalho de igual valor; e Art. 611-B: limitações da negociação coletiva quanto a cláusulas discriminatórias são garantias legais. Entretanto os ACTS e a CCT dos bancários possuem cláusulas específicas de promoção à igualdade e combate ao assédio.

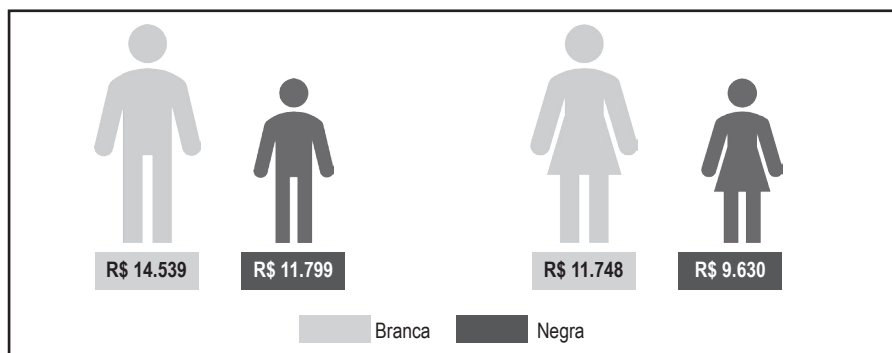
A CCT dos Bancários é uma das poucas convenções do Brasil que incorpora cláusulas permanentes sobre igualdade de oportunidades. O fortalecimento dessas cláusulas é essencial para romper ciclos de discriminação econômica e simbólica, promovendo a inclusão profissional e social.

Apesar de representarem quase 48% da categoria, as bancárias têm remuneração média 20% inferior à remuneração média dos homens bancários. O recorte racial revela uma distorção ainda pior: as mulheres bancárias negras (pretas e pardas) têm remuneração média 36% inferior à remuneração média do bancário branco. Por conta dessa diferença, para que as mulheres negras bancárias recebam a mesma remuneração que os colegas homens e brancos, elas teriam que trabalhar num mês de 48 dias ou mais 7 meses do ano para haver igualdade salarial¹³.

13. A Lei nº 14.611, sancionada pelo Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva (PT), em 03 de julho de 2023, reforça a necessidade da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres e tem, como uma de suas principais inovações: a obrigação das empresas de direito privado com 100 ou mais empregados de apresentar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, sob pena de multa.

Remuneração Média da Categoria Bancária Sexo e Raça – Brasil, 2024

| Raça | Homens | Mulheres | Razão M/H | Geral |
|--------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Amarela | R\$ 16.424 | R\$ 13.107 | 79,8% | R\$ 14.745 |
| Branca | R\$ 14.539 | R\$ 11.748 | 80,8% | R\$ 13.211 |
| Indígena | R\$ 13.232 | R\$ 10.519 | 79,5% | R\$ 12.066 |
| Negra | R\$ 11.799 | R\$ 9.630 | 81,6% | R\$ 10.847 |
| Parda | R\$ 12.024 | R\$ 9.748 | 81,1% | R\$ 11.024 |
| Preta | R\$ 10.720 | R\$ 9.057 | 84,5% | R\$ 9.994 |
| Total | R\$ 13.768 | R\$ 11.214 | 81,4% | R\$ 12.578 |



Fonte: MTE – RAIS. Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

- A remuneração média das mulheres bancárias é 18,6% inferior a remuneração média dos homens bancários;
- Ao analisar o recorte racial, verifica-se que a remuneração média das mulheres pretas é 37,7% inferior a remuneração média do bancário branco do sexo masculino.

Especificamente, a Campanha Nacional dos Bancários 2024 focou na ampliação da igualdade e diversidade, com destaque para a igualdade salarial de gênero, inclusão de PCDs, LGBTQIA+ e ações afirmativas para mulheres. A negociação com a Fenaban resultou no uso do nome social, aumento de mulheres na tecnologia, cláusulas específicas referentes ao combate à violência contra

a mulher e debate sobre a paridade, além de monitorar dados de inclusão.

Durante as negociações, o Comando Nacional dos Bancários cobrou ações para reverter a disparidade de gênero nos postos de trabalho, já que mais de 95% das vagas fechadas entre 2020 e 2024 eram ocupadas por mulheres. Além disso, o Comando cobrou foco na ascensão profissional de mulheres e minorias, incluindo a formação para mulheres na área de tecnologia, a atual “menina dos olhos” dos banqueiros.

Ao final das negociações, os bancários garantiram compromissos importantes com a igualdade salarial entre gêneros, tais como a adesão ao Programa Empresa Cidadã, garantindo a licença-maternidade de 180 dias e licença-paternidade de 20 dias; a garantia do uso do nome social e ampliação das iniciativas de inclusão ao público LGBTQIA+; monitoramento da Cláusula 116 da CCT, que assegura o abono de faltas para conserto de próteses, com alta adesão desde a assinatura e por fim a realização de um novo Censo da Diversidade, importante para atualizar o perfil da categoria e construir estratégias que ampliem a inclusão.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre 2025 (RAIS 2024)

Matriz dos 5 Maiores Bancos

| 5 Maiores Bancos | Perfil dos Trabalhadores | | | | | | | | |
|------------------|--------------------------|----------|--------|-----------------|-------|--------|--------|---------------|-------|
| | Nº Total | Mulheres | | Mulheres Negras | | Homens | | Homens Negros | |
| BB* | 15.542 | 34,20% | 5.315 | 9,10% | 1.414 | 65,80% | 10.227 | 20,40% | 3.171 |
| Bradesco | 12.427 | 47,60% | 5.915 | 11,20% | 1.392 | 52,40% | 6.512 | 12,80% | 1.591 |
| Caixa | 10.395 | 48,80% | 5.073 | 12,40% | 1.289 | 51,20% | 5.322 | 14,90% | 1.549 |
| Itaú | 22.955 | 52,30% | 12.005 | 12,80% | 2.938 | 47,70% | 10.950 | 12,50% | 2.869 |
| Santander | 8.719 | 48,40% | 4.220 | 11,10% | 968 | 51,60% | 4.499 | 13,50% | 1.177 |

*CENOP SERVIÇOS BSB

Fonte: Relatórios de Transparência Salarial dos Bancos – Elaboração: Rede Bancários - DIEESE

| 5 Maiores Bancos | Salário Contratual Mediano | Remuneração Mensal Média |
|------------------|----------------------------|--------------------------|
| Banco do Brasil | 100,00% | 93,90% |
| Bradesco | 73,40% | 72,80% |
| Caixa | 97,70% | 85,90% |
| Itaú | 80,10% | 85,80% |
| Santander | 84,70% | 78,00% |

• Existem 18.777 estabelecimentos bancários em todo o país, mas apenas 277 deles (1,2%) possuem mais de 100 trabalhadores.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens 1º Semestre 2025 (RAIS 2024)

Matriz dos 5 Maiores Bancos

| Critérios de remuneração e ações para garantir a diversidade, 2º Sem/2024 | | BB | Bradesco | Caixa | Itaú | Santander |
|---|--|----|----------|-------|------|-----------|
| Critérios Remuneratórios | Planos de Cargos e Salários ou Plano de Carreira | x | - | x | - | - |
| | Cumprir metas de produção | x | x | - | x | x |
| | Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens | - | - | - | - | - |
| | Disponibilidade de pessoas em ocupações específicas | - | - | - | - | - |
| | Tempo de experiência profissional | x | - | x | - | - |
| | Capacidade de trabalho em equipe | x | x | - | - | x |
| | Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões | x | x | - | - | x |
| Ações para aumentar a diversidade | Ações de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos | x | x | x | x | x |
| | Políticas de Contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas) | - | x | - | x | - |
| | Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência | x | x | x | x | x |

*CENOP SERVIÇOS BSB

Fonte: Relatórios de Transparência Salarial dos Bancos – Elaboração: Rede Bancários - DIEESE

5.3.1. A questão racial e de gênero

Mesmo com avanços na representação dessa parte da categoria, apenas 24,2% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. Entre as mulheres negras, o fosso é ainda maior. A remuneração média das mulheres pretas é 37,7% menor do que a dos homens brancos.

Cargos de Liderança na Categoria Bancária e Raça – Brasil, 2024

Em 2024, as mulheres ocupavam 46,9% dos Cargos de Liderança. Considerando o recorte racial, as pessoas negras ocupavam 24,2% destes cargos.

| Raça/Cor | Homens | | Mulheres | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Branca | 25.091 | 38,00% | 22.780 | 34,50% |
| Negra | 8.806 | 13,40% | 7.128 | 10,80% |
| Parda | 7.452 | 11,30% | 5.969 | 9,10% |
| Preta | 1.354 | 2,10% | 1.159 | 1,80% |
| Amarela | 858 | 1,30% | 786 | 1,20% |
| Indígena | 48 | 0,10% | 44 | 0,10% |
| N/D | 221 | 0,30% | 183 | 0,30% |
| Total | 35.024 | 53,10% | 30.921 | 46,90% |

| Raça/Cor | Homens | Mulheres | Razão M/H |
|--------------|-------------------|-------------------|------------|
| Branca | R\$ 20.329 | R\$ 15.035 | 74% |
| Negra | R\$ 13.057 | R\$ 10.362 | 79% |
| Parda | R\$ 13.224 | R\$ 10.391 | 79% |
| Preta | R\$ 12.166 | R\$ 10.217 | 84% |
| Amarela | R\$ 25.839 | R\$ 18.954 | 73% |
| Indígena | R\$ 18.789 | R\$ 12.616 | 67% |
| Total | R\$ 18.684 | R\$ 14.070 | 75% |

A remuneração média das mulheres nos cargos de liderança é 25% inferior à remuneração dos homens

O quadro elaborado pelo Dieese mostra que mulheres ocupam 46,9% dos cargos de liderança, mas recebem 25% a menos que os homens na mesma função.

O conceito de racismo estrutural refere-se à perpetuação de práticas, normas e comportamentos discriminatórios que, mesmo não sendo explicitamente racistas, resultam em desigualdade de oportunidades e tratamento.

Frequentemente, o discurso do mérito é utilizado para justificar processos seletivos e promoções dentro dos bancos. No entanto, esse argumento desconsidera os obstáculos históricos enfrentados por grupos minorizados, especialmente pessoas negras. O acesso à educação de qualidade, à formação técnica e a redes de relacionamento é desigual, o que faz com que a avaliação baseada exclusivamente no mérito perpetue disparidades já existentes. A ausência de políticas afirmativas e a naturalização de padrões discriminatórios reforçam a exclusão e dificultam a transformação do ambiente bancário em um espaço verdadeiramente plural.

A negociação coletiva representa um caminho fundamental para a superação das estruturas discriminatórias no setor bancário. Por meio da atuação dos sindicatos e das mesas de negociação, é possível incorporar cláusulas que promovam a igualdade racial, como a reserva de vagas para pessoas negras, a criação de programas de capacitação e o combate ao racismo institucional. Além disso, a negociação coletiva pode garantir mecanismos de fiscalização e acompanhamento das políticas de diversidade, promovendo mudanças concretas e sustentáveis.

Apesar dos avanços obtidos com a mobilização sindical, ainda há muitos desafios a serem enfrentados. O engajamento dos trabalhadores e das entidades representativas é essencial para pressionar as instituições financeiras a assumirem compromissos reais com a inclusão racial. A transformação das estruturas discriminatórias exige não apenas mudanças na legislação, mas tam-

bém uma revisão profunda das práticas cotidianas e da cultura organizacional dos bancos.

Em suma, o combate ao racismo estrutural na categoria bancária passa pelo reconhecimento dos limites do mérito e pela valorização da negociação coletiva como instrumento de transformação social. Somente com ações coletivas e políticas afirmativas será possível romper com o ciclo de exclusão e construir um ambiente mais justo e igualitário para todos os trabalhadores.

5.4. Código Não Tem CLT: O Desafio Sindical Frente à Inteligência Artificial com direitos sociais nos Bancos

A revolução digital transformou profundamente as formas de produção, circulação e controle da informação na economia contemporânea. Segundo Ladislau Dowbor, o conhecimento tornou-se um dos principais fatores de produção no capitalismo atual, reorganizando as relações econômicas e ampliando o poder das grandes plataformas tecnológicas e financeiras (DOWBOR, 2025).

Dowbor destaca que o capitalismo contemporâneo apresenta uma forte tendência ao rentismo, no qual a apropriação de renda ocorre cada vez mais por meio do controle de ativos financeiros, propriedade intelectual e plataformas digitais. Esse processo amplia a concentração de riqueza e reduz a capacidade produtiva da economia, deslocando a lógica de geração de valor para mecanismos de captura de renda. Bancos, fundos de investimento e grandes plataformas tecnológicas passam a operar como estruturas integradas de gestão e circulação de capital, consolidando um modelo econômico em que finanças, tecnologia e informação tornam-se dimensões inseparáveis da acumulação contemporânea (DOWBOR, 2025).

A ascensão da inteligência artificial (IA) no setor bancário representa uma das maiores transformações do mercado de trabalho nas últimas décadas. A automação de processos, o uso de

algoritmos para análise de dados e a digitalização dos serviços vêm remodelando funções tradicionais e criando novas demandas profissionais. Neste contexto, sindicatos enfrentam o desafio de proteger os direitos sociais dos trabalhadores bancários, enquanto buscam adaptar suas práticas à nova realidade tecnológica. A discussão sobre o papel das entidades sindicais torna-se urgente diante das mudanças impostas pela IA, exigindo reflexão e estratégias inovadoras para garantir a dignidade e a segurança dos trabalhadores.

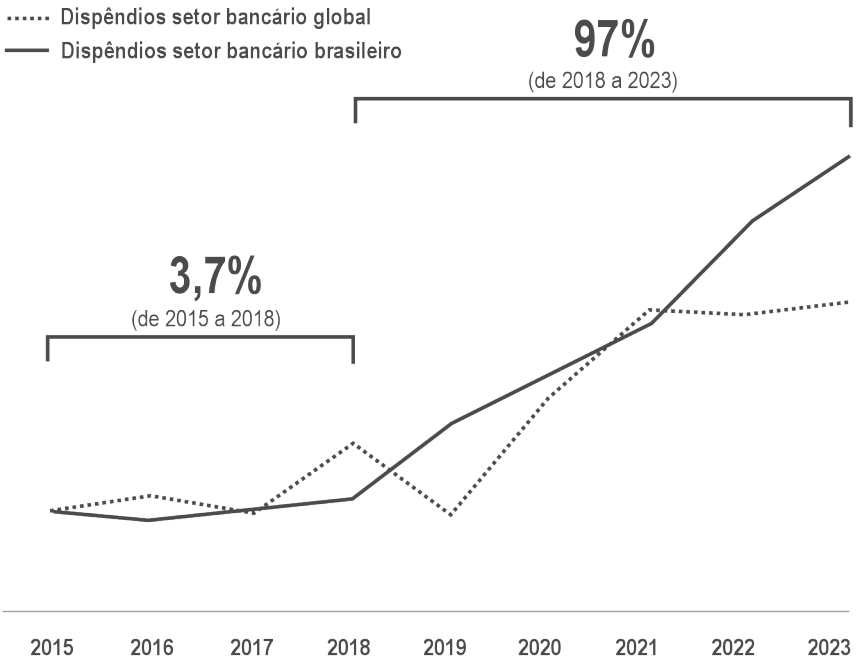
A inteligência artificial tem promovido uma profunda reestruturação nas operações bancárias. Atividades como atendimento ao cliente, análise de crédito e detecção de fraudes passaram a ser desempenhadas por sistemas automatizados, reduzindo a necessidade de intervenção humana. Essa automação não apenas aumenta a eficiência, mas também altera significativamente o perfil das funções bancárias, eliminando cargos tradicionais e criando novas oportunidades em áreas como análise de dados e gestão de tecnologia. Contudo, a transição não é isenta de desafios, pois tem resultado em desemprego estrutural e exigido requalificação dos trabalhadores afetados.

Os bancos brasileiros aumentaram 97% seus investimentos em tecnologia entre 2018 e 2023, comparado a 35% no mundo. O uso de canais físicos caiu drasticamente; os aplicativos concentram a maioria das transações.

A digitalização do sistema financeiro altera profundamente o trabalho bancário. A automação de processos, o uso intensivo de algoritmos e a expansão dos bancos digitais transformam as formas de organização do trabalho e ampliam as pressões por produtividade, metas e controle de desempenho, impondo novos desafios para a proteção social dos trabalhadores do setor.

Enquanto globalmente o orçamento em tecnologia dos bancos cresceu 35% entre 2018 e 2023, no Brasil o crescimento foi de 97%

Comparativo da evolução do orçamento em tecnologia entre o Brasil e o mundo
(em índice, base 2015 = 100)*



Fonte: Pesquisa Febraban de Tecnologia Bancária

Os sindicatos têm encontrado dificuldade em negociar coletivamente diante da rápida evolução tecnológica. Além disso, a proteção do emprego torna-se complexa quando funções tradicionais são substituídas por máquinas, exigindo dos sindicatos uma atuação proativa na defesa de políticas de requalificação e realocação profissional. O diálogo com gestores e a compreensão das demandas tecnológicas são fundamentais para uma negociação eficaz que preserve os interesses dos trabalhadores.

A transformação digital coloca em risco direitos sociais historicamente conquistados, como jornada de trabalho, estabilidade e remuneração adequada. A flexibilização de horários e o uso intensivo de plataformas digitais podem resultar em jornadas extensas e dificultar o controle sindical sobre as condições laborais. Além disso, a substituição de postos por sistemas automatizados demanda atualização das convenções coletivas, incorporando cláusulas que protejam os trabalhadores frente à automação e promovam a inclusão digital. A garantia de acesso à capacitação tecnológica torna-se um direito fundamental neste novo cenário.

Nesse cenário de financeirização digitalizada, a proteção social do trabalho bancário torna-se ainda mais relevante. As conquistas históricas da categoria — expressas na CLT, nas Convenções Coletivas de Trabalho e nos Acordos Coletivos específicos — constituem instrumentos fundamentais para equilibrar as relações entre capital financeiro e trabalho em um ambiente econômico cada vez mais marcado pela concentração de poder tecnológico e financeiro.

Para enfrentar os desafios impostos pela inteligência artificial, os sindicatos têm desenvolvido estratégias de adaptação que vão além da negociação tradicional. Entre as propostas, destacam-se a promoção de programas de qualificação e requalificação profissional, o fortalecimento do diálogo social com empregadores e o acompanhamento constante das tendências tecnológicas. A participação ativa em fóruns sobre inovação e a busca por acordos que assegurem transições justas são exemplos de atuação sindical frente à IA. Além disso, iniciativas de educação digital e inclusão tecnológica têm sido implementadas para garantir que os trabalhadores não sejam excluídos do novo mercado.

Os sindicatos bancários têm pressionado por cláusulas específicas sobre automação nas negociações coletivas e promovido cursos de capacitação em tecnologia. A inteligência artificial é uma realidade irreversível no setor bancário, trazendo oportuni-

dades e desafios para trabalhadores e sindicatos. A proteção dos direitos sociais exige atualização constante das práticas sindicais e das convenções coletivas, bem como uma postura ativa diante das transformações tecnológicas. O futuro do trabalho bancário dependerá da capacidade dos sindicatos de se reinventarem, promovendo inclusão, qualificação e negociação eficaz para garantir que a inovação seja acompanhada de justiça social e respeito à dignidade dos trabalhadores.

Diante desse cenário, Dowbor propõe a necessidade de resgatar a função social da economia, recolocando a produção de riqueza a serviço da sociedade e não apenas da acumulação financeira. Essa perspectiva implica fortalecer instituições públicas, democratizar o acesso ao conhecimento e reorganizar os sistemas econômicos de modo a priorizar o bem-estar coletivo (DOWBOR, 2023).

Um estudo sobre IA Generativa e Empregos (2023), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aponta que 27% dos empregos possuem algum grau de exposição à IA sendo as mulheres mais expostas a riscos elevados¹⁴.

Baseado nessa informações e, após intensas rodadas de negociação, o Comando Nacional conquistou durante a Campanha Nacional dos Bancários 2024 iniciativas para promover a inclusão de mulheres bancárias no campo da tecnologia.

E já temos os primeiros frutos desse processo: em agosto de 2025, no âmbito do projeto Mais Mulheres na TI, na qual o movimento sindical bancário assegurou a concessão de 3.100 bolsas de estudo, custeadas pelos bancos, para a capacitação de mulheres na área de Tecnologia da Informação, houve a conclusão da capacitação para 425 mulheres nesta primeira turma. Destas, 71% são negras; 37,5% da comunidade LBTQIAPN+; 38% são mães, pais ou responsáveis legais; 10,3% têm alguma deficiência; e 4,6% são pessoas trans, não-binárias ou de outro gênero não-cisheteronormativo.

14 Para conhecer o estudo, acesse: <https://bit.ly/4c9xAiX>

A conquista de direitos sociais pelos bancários é tão fundamental quanto os avanços econômicos. Quando garantimos acesso à saúde, à educação/formação, à igualdade de oportunidades e à proteção contra discriminações, estamos construindo um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e humano. Esses direitos refletem-se diretamente no bem-estar dos trabalhadores, promovendo qualidade de vida, satisfação profissional e respeito à dignidade de cada um. Mais do que salários e benefícios, são as conquistas sociais que asseguram um futuro melhor para todos, fortalecendo a categoria e contribuindo para uma sociedade mais solidária e igualitária.



Esdras Luciano, presidente do Sindicato dos Bancários de Campina Grande

Capítulo 6

Convenção Coletiva Nacional da Categoria Bancária – CCT FENABAN 2024–2026

6.1. Estrutura e Autorregulação Sindical

Conquista importante da categoria bancária na mesa de negociação, a CCT de Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário 2024/2026 trata, especificamente, da autorregulação sindical do setor bancário, que consiste na capacidade de auto-composição entre as partes (representação sindical dos bancários e Fenaban) de fixar e aplicar normas mais adequadas às especificidades da atuação sindical. O reconhecimento da CCT como instrumento normativo nacional para todo o setor bancário, abrangendo bancos públicos e privados, fortalece a autorregulação sindical, respeitando e priorizando a organização sindical e à livre negociação coletiva.

Para garantir mais essa conquista, no dia 19 de fevereiro de 2025, representantes do Comando Nacional dos Bancários e da Comissão de Negociações dos Bancos apresentaram ao ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, o sistema informatizado da Autorregulação Sindical do Setor Bancário, acordado entre as entidades sindicais representantes dos bancos e dos bancários. É a primeira experiência no Brasil na qual entidades sindicais profissionais e as representativas da categoria econômica desenvolveram, de forma conjunta, um sistema informatizado com várias funcionalidades.

A autorregulação consiste na possibilidade de autocomposição entre as partes, para estabelecer normas mais adequadas às especificidades da atuação sindical do setor.

O sistema torna ainda mais democráticas e acessíveis as decisões que afetam a todos os trabalhadores do setor. A automação dos dados das 237 entidades sindicais e de seus 6.385 dirigentes, que representam mais de 430 mil bancários, permite que, em tempo real, sejam identificados os representantes dos bancários de cada localidade do País, dando também mais velocidade na atualização dessas informações.

Dessa forma, os bancários de todo o país agora têm acesso online aos textos normativos assinados entre os representantes do Movimento Sindical Bancário e dos Bancos, e podem facilmente identificar a entidade sindical profissional representativa da categoria, em cada município do país.

Autorregulação Sindical do Setor Bancário

Desde 1992 as negociações coletivas do Setor abrangem todos os bancários do país de forma igualitária.

A Autorregulação Sindical Nacional do Setor Bancário é adotada desde 2018 em norma coletiva

+ **440** mil
Bancários

237
Entidades
Sindicais

7
Centrais
Sindicais

Fonte: Febraban

O novo sistema também agiliza as negociações sindicais. Segundo a Febraban, a cada mês, cerca de cinco entidades sindicais, em média, passam por processos eleitorais e têm suas diretorias alteradas. Por isso, historicamente, toda negociação despendia um esforço inicial para atualização das representações das partes. Além disso, durante todo ano, e na data-base, todas as reuniões eram precedidas de um processo de atualização na identificação das partes legitimadas a negociar. Agora, com o novo sistema, essa etapa se transfere para o meio digital, com atualização permanente, permitindo que as negociações tenham todo seu tempo dedicado, exclusivamente, aos interesses dos bancários e dos bancos representados.











O Sistema de Autorregulação prevê, dentre outros aspectos, um site da autorregulação sindical bancária: **www.autorregulacaosindical.org.br**, que disponibiliza o acesso ao texto dos 34 instrumentos coletivos e 454 cláusulas, em mais de 400 páginas, que dispõe sobre: condições econômicas; benefícios e gratificações; mulheres; diversidade; saúde; teletrabalho; mudanças climáticas, a calamidade e os bancários; tecnologias como a inteligência artificial e a requalificação; autorregulação sindical; entre outros; apresenta ainda a possibilidade de pesquisar sobre a entidade sindical representativa dos bancários em cada um dos 5.570 municípios do país, além de possuir a lista de entidades sindicais profissionais

que negociam pelos bancários e empresários, que representam os bancos, com seus respectivos dados de contato. O site também conta com uma área de acesso restrito aos bancos e às entidades sindicais profissionais, que poderão, por exemplo, inserir dados de suas diretorias.

A Negociação

Ao todo, a negociação coletiva congloba um conjunto de 34 instrumentos coletivos de trabalho e seus anexos (mais de 400 páginas).

A normas coletivas tratam, dentre outros, dos seguintes temas:

- | | |
|--|---|
|  Econômicos |  Teletrabalho |
|  Benefícios e Gratificações |  Mudanças Climáticas, a Calamidade e os Bancários |
|  Mulheres |  Tecnologias, como a Inteligência Artificial, e a Requalificação |
|  Diversidade |  Autorregulação Sindical |
|  Saúde |  Outros |

Fonte: Febraban

A CCT de autorregulação garante também cláusulas importantes que valorizam a negociação, reconhecendo que nossa CCT tem abrangência nacional e uniforme para toda a categoria desde 1992, garantindo nossas mesas de negociação permanente (Assédio Moral, Sexual e outras Formas de Violência no Trabalho Bancário), uma evolução da Comissão Bipartite para Prevenção de Conflitos; Saúde dos Bancários, uma evolução da Comissão Bipartite de Saúde no Trabalho; Igualdade da Mulher Bancária, um desmembramento e evolução da Comissão Bipartite de Diversidade; Novas Tecnologias, como IA, e a Atividade Bancária; Diversidade, Inclusão e Pertencimento, uma evolução da Comissão Bipartite

de Diversidade; Segurança Bancária, uma evolução da Comissão Bipartite de Segurança Bancária; Autorregulação Sindical do Setor Bancário, uma evolução da Grupo de Trabalho Bipartite sobre Relações Sindicais; e Evolução da Atividade Econômica Financeira. Tudo isso com calendário de reuniões definido e acontecendo durante a abrangência da CCT 2024/2026, garantindo ainda mais avanços para a categoria bancária.

A CCT da autorregulação reconhece ainda a estabilidade dos dirigentes sindicais, de acordo com o tamanho de cada base, garantindo assim a representatividade da categoria e fortalecendo as entidades e as negociações coletivas. Garante-se ainda a estabilidade de delegados sindicais eleitos, mesários/fiscais eleitorais, a frequência livre do dirigente sindical, além de garantir a contribuição negocial, proporcionando a sustentação do movimento sindical.

6.1.1 Negociação prévia

A CCT de Autorregulação fortalece o processo negocial na medida em que estabelece que a judicialização de uma questão deve ser precedida de negociação coletiva, como uma maneira de estimular a prevenção de conflitos. Além disso, como requisito dessa negociação prévia, ela deve ser feita em âmbito nacional, com a mesma composição das negociações da CCT da data-base, estipulando prazo de 15 dias corridos para a Fenaban instaurar a negociação e 60 dias para a conclusão do processo.

6.2. Conflitos e Avanços na Negociação Coletiva

Um dos principais focos do movimento sindical é a volta do princípio da ultratividade dos direitos, que garante a manutenção dos benefícios e conquistas das convenções coletivas até que um novo acordo seja firmado. Esse direito foi retirado pela Reforma Trabalhista de 2017, que acabou com esse mecanismo fundamental para a proteção dos trabalhadores.

A ultratividade tem sido uma bandeira histórica do movi-

mento bancário, pois impede que, ao término de um acordo coletivo, os empregados fiquem desamparados quanto a direitos já conquistados. A retirada desse instrumento representa um retrocesso significativo, trazendo insegurança jurídica e fragilizando as relações de trabalho.

Outro ponto fundamental da pauta foi o negociado sobre o legislado. Essa estratégia tem valorizado a negociação coletiva como ferramenta para ampliar direitos além daqueles previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao privilegiar o diálogo entre trabalhadores e empregadores é possível construir avanços específicos para a categoria bancária, adaptando normas à realidade do setor e garantindo conquistas que ultrapassam os limites da legislação vigente. Essa defesa representa não apenas a luta por direitos, mas também o fortalecimento do papel dos sindicatos como agentes centrais no processo de construção de melhorias econômicas e sociais.

Dentre os avanços negociados durante a campanha nacional 2024 destaca-se a garantia da vigência dos acordos coletivos por dois anos, com a previsão de reajustes anuais sempre na data-base, fixada em 1º de setembro. Esse modelo traz mais previsibilidade para os trabalhadores e para os bancos, permitindo que as partes se organizem e planejem com maior segurança. Além disso, o reajuste anual assegura a recomposição do poder de compra dos bancários, protegendo-os dos efeitos da inflação e de eventuais perdas salariais ao longo do período de vigência do acordo.

Em síntese, a campanha nacional dos bancários de 2024 refletiu a busca por um equilíbrio entre a resistência às tentativas de retrocesso e a conquista de novos direitos para os trabalhadores bancários. A valorização do negociado sobre o legislado e a garantia de acordos bianuais com reajustes anuais consolidam-se como pilares dessa luta, demonstrando a força da negociação coletiva como instrumento de proteção e avanço social para toda a categoria.

Entraves da Negociação

Bancários e banqueiros chegaram na mesa de negociação buscando manifestar e alcançar suas prioridades. Os bancários demandavam aumento de remuneração, baseados na produtividade, enquanto que os bancos desejavam reduzir custos, cortar postos de trabalho e excluir cláusulas que consideravam “caras”. A partir desse contexto antagônico, se deram os entraves na negociação. Por conta disso, as reuniões negociais eram longas e os avanços muito custosos.



Comando Nacional dos Bancários frente a frente com representantes dos bancos em reunião negocial, ocorrida em 30 de agosto

O que nós defendemos

- Aumento real de 5% (inflação + 5%)
- PLR maior
- Valorização do VA e VR
- Fim do assédio e dos instrumentos adoecedores na cobrança de metas
- Defesa dos empregos
- Jornada de 4 dias semanais
- Melhoria do auxílio home office
- Políticas de inclusão e diversidade
- Combater a terceirização
- Incluir as pessoas neurodivergentes
- Ampliar direitos
- Mais segurança nas agências

O que os banqueiros queriam

- Acabar com a CCT e dividir a categoria em acordos por agrupamentos
- Reajuste abaixo da inflação e escalonado por faixas salariais
- Ameaça de fim do home office
- Negação da relação entre adoecimento de trabalhadores com as metas abusivas
- Retirar os vales de alimentação e refeição durante as férias e de quem está de licença médica
- Fechamento de agências
- Retirada de dispositivos de segurança das agências

O que destravou a negociação?

O poder de mobilização da categoria bancária e a insistência na mesa negocial foram fatores decisivos para que a negociação avançasse. Sem essa pressão nas ruas e nas redes, juntamente com muita argumentação nas mesas, a Campanha Nacional não teria alcançado os mesmos resultados.

O que conseguimos

- Aumento real de 0,9% em 2024 e 0,6% em 2025 para todos os bancários
- Mesma correção no VA/VR, PLR e demais benefícios
- Cláusula de combate ao assédio moral
- Compromisso com a isonomia salarial entre homens e mulheres
- Promoção do acesso e permanência de pessoas LGBTQIA+ nos bancos
- Iniciativas de requalificação para que os trabalhadores se adaptem às mudanças tecnológicas
- Requalificação e capacitação para o ingresso de mais mulheres na área do TI
- Realização de um novo Censo da Diversidade
- Uso do nome social antes da obtenção do registro civil
- Abono de ausência de PCD para conserto ou reparo de prótese
- Garantia de mesa negocial em caso de calamidade climática

6.3. Emprego, Carreira e Organização do Trabalho

6.3.1. A defesa do emprego dos bancários

O sistema financeiro contemporâneo caracteriza-se por elevada concentração de poder econômico. Grandes conglomerados financeiros operam em escala global e exercem influência significativa sobre mercados, empresas e governos. Dowbor observa que essa concentração configura um oligopólio sistêmico capaz de moldar fluxos financeiros e decisões econômicas em nível internacional (DOWBOR, 2017).

Diante disso, o foco atual da categoria bancária é o combate às demissões em massa, fechamento de agências e terceirização, impulsionadas pela tecnologia e Inteligência Artificial (IA), buscando garantir a manutenção de postos de trabalho e direitos. As mobilizações, lideradas por sindicatos (organizadas também nacionalmente pela Contraf-CUT), lutam contra metas abusivas, assédio e por condições de trabalho dignas, utilizando ações legais e negociações para reverter demissões indevidas e proteger a categoria. Essas são algumas das ações das entidades sindicais para defender o emprego da categoria.

Apesar de ter sido o tema da primeira reunião do Comando Nacional dos Bancários com a Fenaban, durante a campanha nacional da categoria, em 2024, os banqueiros se negaram a incluir na CCT cláusulas de proteção ao emprego bancário, mesmo com a representação da categoria levando números incontestáveis sobre o tema. Segundo a Contraf-CUT, até abril de 2024, foram criados mais de 958 mil postos de trabalho, enquanto nos bancos houve uma queda de 6.425 vagas em 2023 e outras 142 até aquela data. A eliminação de empregos bancários causa sobrecarga e adoecimento dos trabalhadores que permanecem precarizando o atendimento à população e gerando sofrimento para os demitidos e suas famílias.

Segundo dados da RAIS (base de dados estatísticos, organizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência), entre 2012 e 2022, a categoria bancária saiu de 513 mil pessoas para 433 mil, redução de 16% (79,5 mil). No mesmo período, as demais categorias do ramo financeiro aumentaram em 72% os postos de trabalho, passando de 323 mil para 555 mil. Enquanto isso, nos últimos cinco anos, os bancos fecharam mais de 3 mil agências, a maioria nas áreas com elevada necessidade social.

Com base em um levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o Comando apontou também à época que, em 2023, os bancos aumentaram em 22% a contratação de profissionais de TI, porém, no mesmo ano, houve o aumento de 89% de profissionais terceirizados nesta mesma área.

Mesmo com divergências dos banqueiros, a CCT 2024/2026 avançou qualificação e formação para mulheres na tecnologia, combate ao assédio e metas abusivas, melhores condições de saúde e segurança, entre outras.

A transformação digital do sistema financeiro tem provocado mudanças profundas na estrutura do emprego no setor bancário. A automação de processos, o fechamento de agências físicas e a migração de serviços para plataformas digitais têm reduzido postos de trabalho tradicionais e alterado as formas de organização das atividades bancárias (CARVAZAN, 2020)¹⁵.

A defesa do emprego bancário é uma luta contínua para equilibrar a modernização do setor com a proteção dos trabalhadores, exigindo que os avanços tecnológicos não se traduzam em precarização e demissões, mas sim em um ambiente de trabalho mais seguro e justo.

15 CONCEIÇÃO, Jefferson José da; NORONHA, Cláudio Pereira (orgs.). A era digital e o trabalho bancário: o papel do sistema financeiro e subsídios à ação sindical e às políticas públicas. Santo André: Coopacesso, 2020.

Nesse cenário de financeirização avançada, o trabalho bancário ocupa posição estratégica no funcionamento da economia contemporânea. Bancários e profissionais do sistema financeiro operam cotidianamente os mecanismos que viabilizam a circulação de capital, tornando-se parte essencial da infraestrutura institucional que sustenta o sistema financeiro global.

6.3.2. Por que devemos lutar por proteção contra as demissões imotivadas

A estabilidade no emprego é um dos pilares históricos da categoria bancária. Contudo, observa-se uma intensificação de demissões em massa, muitas vezes desvinculadas de crises econômicas ou reestruturações justificadas, o que fragiliza a segurança jurídica e social dos bancários. A legislação brasileira prevê mecanismos como a negociação prévia com sindicatos, a justificativa formal das dispensas e, em alguns casos, o acesso a programas de realocação, o que reforça a necessidade de sua efetiva aplicação e aprimoramento. A defesa do emprego bancário, nesse contexto, demanda vigilância constante e diálogo permanente entre trabalhadores, sindicatos e empregadores, visando evitar práticas lesivas e garantir a dignidade do trabalho.

6.3.3. A luta por processos seletivos transparentes

A ascensão profissional no ambiente de trabalho bancário deve estar fundamentada em critérios objetivos e transparentes, de modo a valorizar o mérito e a capacitação dos trabalhadores. A implementação de processos seletivos internos claros, amplamente divulgados e acessíveis a todos os funcionários, contribui para a construção de um clima organizacional mais justo e motivador. Além disso, essas práticas promovem o desenvolvimento de competências internas, fortalecendo o engajamento dos profissionais e reduzindo disputas pautadas pela subjetividade ou favorecimento pessoal. A promoção de seleções internas transparentes

também representa um importante instrumento de retenção de talentos e de valorização da carreira bancária e é uma das nossas mais importantes bandeiras de luta.

Esse tema está diretamente ligado à igualdade de oportunidades. A luta por igualdade de oportunidades no setor bancário passa necessariamente pelo enfrentamento aos critérios discriminatórios que ainda persistem nos processos de promoção e ascensão profissional. Barreiras relacionadas a gênero, raça, idade, deficiência ou orientação sexual, mesmo que veladas, comprometem a justiça e a diversidade no ambiente de trabalho. A adoção de políticas afirmativas, treinamentos de sensibilização e mecanismos de denúncia eficazes são fundamentais para garantir que a progressão profissional ocorra com base em competências e desempenho, e não em preconceitos ou estigmas. A promoção da equidade deve ser compreendida como um valor central, capaz de impulsionar a inovação e a representatividade no setor.

6.3.4. Terceirização e contratações precarizadas: tentativa de dividir a categoria

A terceirização e outras formas de contratação precarizada têm avançado no setor financeiro, muitas vezes resultando em perda de direitos, instabilidade e enfraquecimento da representação sindical, numa tentativa clara de enfraquecer a força de mobilização e organização da categoria bancária. É essencial que haja regras claras que delimitem as atividades passíveis de terceirização, assegurando que funções essenciais e estratégicas permaneçam sob o vínculo direto dos bancos. Ou seja, exerceu atividade de bancário, é bancário. Além disso, deve-se garantir que trabalhadores terceirizados tenham acesso a condições dignas de trabalho, remuneração justa e cobertura de direitos trabalhistas básicos. O fortalecimento da negociação coletiva e a fiscalização rigorosa das relações de trabalho são instrumentos indispensáveis para coibir abusos e proteger a categoria contra a precarização.

A pejetização, caracterizada pela substituição do vínculo empregatício por contratos de prestação de serviços via pessoa jurídica, traz um desafio inédito para a defesa do emprego bancário. Essas práticas, ao desresponsabilizar os empregadores e fragilizar a proteção social, ameaçam direitos historicamente conquistados, como férias, 13º salário, FGTS e previdência, além de todos os direitos contratados via CCT. O enfrentamento a essas tendências exige atualização normativa, atuação sindical inovadora e campanhas de conscientização que evidenciem os riscos da informalização. Cabe ao movimento sindical bancário buscar alternativas que conciliem inovação tecnológica e respeito aos direitos trabalhistas, promovendo relações de trabalho mais seguras e sustentáveis.

A defesa do emprego bancário no contexto atual requer uma abordagem multifacetada, que articule proteção contra demissões em massa, promoção de processos seletivos internos justos, combate à discriminação, regramento rigoroso para terceirização e enfrentamento à pejetização. Bancários, sindicatos e gestores têm papel fundamental na construção de um setor financeiro mais inclusivo, estável e comprometido com a valorização do trabalho humano. O futuro do emprego bancário dependerá da capacidade de diálogo e de negociação, inovação e resistência frente aos desafios impostos pela conjuntura econômica e tecnológica, sempre com foco na garantia dos direitos e na promoção da dignidade laboral.

6.4. Jornada, Desconexão e Transformações Digitais

O processo de transformação digital, embora traga ganhos expressivos em eficiência e competitividade, impõe desafios relevantes aos profissionais da categoria bancária, sobretudo no que diz respeito à preservação de direitos trabalhistas e à adaptação do regramento jurídico às novas dinâmicas de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, no artigo 224, a jornada especial de 6 horas diárias para bancá-

A defesa do emprego bancário torna-se cada vez mais essencial diante do avanço acelerado das novas tecnologias nos bancos. A incorporação de processos digitais e a automação vêm transformando profundamente as atividades do setor, resultando, muitas vezes, no fechamento de agências físicas e na reestruturação das equipes. Nesse cenário, é imprescindível que a categoria bancária tenha acesso à requalificação profissional, possibilitando a adaptação às novas funções e à inserção em um mercado cada vez mais tecnológico. Valorizar a formação contínua e promover oportunidades de capacitação são estratégias fundamentais para garantir que nenhum trabalhador fique para trás nessa transição. Ao mesmo tempo, a luta sindical deve se intensificar para proteger os empregos, negociar condições dignas de trabalho e buscar alternativas que assegurem a permanência e o desenvolvimento dos bancários. Só assim será possível enfrentar os desafios impostos pela digitalização, mantendo a relevância social e econômica da categoria e assegurando um futuro mais justo e inclusivo para todos.



**Gilberto Machado, presidente do Sindicato
dos Bancários do Piauí**

rios, reconhecendo as particularidades e o desgaste inerente à atividade. Contudo, para funções de confiança, como gerentes e outras funções afins, a legislação admite a extensão da jornada até o limite de 8 horas, desde que observados critérios de responsabilidade e autonomia. Essa diferenciação busca equilibrar as exigências do setor com a proteção à saúde e do tempo livre do trabalhador.

A reestruturação produtiva e a incorporação de novas tecnologias alteraram significativamente as formas de organização do trabalho nas economias modernas. No entanto, tais transformações não eliminaram as relações de exploração características do capitalismo, mas frequentemente assumiram novas configurações associadas à flexibilidade produtiva, à digitalização e à financeirização da economia (TEIXEIRA; FREDERICO, 2008). Mesmo em contextos marcados por avanços tecnológicos e pela expansão do setor de serviços, observa-se a persistência de processos de proletarianização. Trabalhadores inseridos em diferentes setores da economia permanecem sujeitos a relações de dependência econômica e a formas de controle organizacional que reproduzem, sob novas condições históricas, as estruturas fundamentais do trabalho assalariado (TEIXEIRA; FREDERICO, 2008).

O avanço das tecnologias digitais e dos canais de comunicação instantânea trouxe à tona uma nova preocupação: o direito à desconexão. Reconhecendo o risco de sobrecarga e invasão da vida privada, o Comando Nacional dos Bancários busca incluir cláusulas que garantem ao trabalhador o direito de não ser punido por não responder mensagens fora do expediente. Essa proteção é fundamental para assegurar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, prevenindo o adoecimento e promovendo um ambiente laboral mais saudável.

Além da proteção de direitos, a categoria tem lutado por requalificação profissional, redefinição de funções que estão sendo encerradas devido ao avanço tecnológico e a necessidade de ga-

rantir transparência nos processos automatizados. O uso da tecnologia deve vir acompanhado de inclusão dos trabalhadores e de políticas claras de proteção ao emprego e aos direitos laborais/sociais.

A reestruturação do setor financeiro também tem sido acompanhada pela ampliação de formas indiretas de contratação e pela terceirização de atividades. Essa dinâmica cria um “subterrâneo” das relações de trabalho no sistema financeiro, no qual trabalhadores desempenham funções bancárias sem acesso às mesmas condições de emprego e proteção social garantidas aos bancários formais.

As transformações digitais alteram não apenas os processos internos dos bancos, mas também as relações de trabalho, exigindo atualização constante das normas e dos acordos coletivos. O aumento da automação demanda qualificação contínua, enquanto o teletrabalho e o uso de dispositivos móveis ampliam os desafios de controle de jornada e respeito ao direito à desconexão.

Diante do cenário de intensas transformações digitais, o setor bancário precisa fortalecer o diálogo entre bancos, trabalhadores e entidades representativas, buscando soluções que conciliem inovação e respeito aos direitos laborais. Um dos pontos mais importantes constantes da nossa CCT foi a criação da mesa permanente de negociação sobre tecnologia e inteligência artificial, importante para defender e garantir os direitos da categoria diante de um assunto que evolui constantemente.

Nesse cenário, a organização coletiva dos trabalhadores e a negociação sindical permanecem como instrumentos fundamentais para a regulação das relações de trabalho. A experiência histórica da categoria bancária brasileira demonstra que a construção de direitos coletivos depende da capacidade institucional de representar interesses comuns e estabelecer mecanismos de proteção social no interior das organizações econômicas.

6.4.1. Negociação garantiu avanços importantes

Durante a Campanha Nacional dos Bancários 2024, o Comando Nacional dos Bancários se empenhou em negociar conquistas para a área de novas tecnologias, pleiteando formação, qualificação, valorização, garantias para o teletrabalho, acompanhando os avanços tecnológicos. Uma dessas conquistas foi a mesa permanente sobre novas tecnologias, inteligência artificial e atividade bancária, que já está ativa e negociando.

Com base em dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), um a cada quatro empregos serão impactados, em algum grau, pela Inteligência Artificial (IA) Generativa, sendo que a maioria dos postos de trabalho expostos à IA serão transformados, exigindo ações para a qualificação e requalificação de trabalhadores. A pesquisa apontou ainda que as mulheres têm duas vezes mais chances de serem expostas à IA generativa e em postos de trabalho que tendem a desaparecer pelos avanços tecnológicos.

Na Consulta Nacional dos Bancários 2025, maioria significativa dos trabalhadores apontaram que esses ganhos de produtividade, obtidos com os avanços tecnológicos, devem ser traduzidos em aumento salarial. Além desse pedido, o Comando Nacional cobra que esses ganhos obtidos com a tecnologia também dialoguem com a redução da jornada para quatro dias de trabalho semanais, sem redução salarial.

A categoria bancária também quer verificar em que medida a IA está sendo utilizada para controle dos trabalhadores, e como essas novas tecnologias podem estar vinculadas às questões de direitos por igualdade de oportunidades dentro das empresas, desumanizando os processos de contratação, ascensão e até demissão dos empregados.

Confira as propostas dos trabalhadores para debater a IA:

1. Informar e consultar os sindicatos sobre o desenvolvimento e a implementação de sistemas de IA que possam

ter um impacto significativo nos funcionários dentro do sistema financeiro. Incluindo ainda estabelecimento de mesa de negociação por banco envolvendo as COEs.

2. Pontos que devem ser negociados de forma imediata: fechamento de agências, cargos eliminados, por exemplo, de caixas, tesoureiro, gerente administrativo.
3. Reconhecimento dos bancos que a IA tem o potencial de impactar os funcionários de várias maneiras, incluindo: mudanças nas funções e responsabilidades do trabalho; a necessidade de novas habilidades e treinamento; o potencial para deslocamento de empregos e mudanças nas condições de trabalho.
4. Garantir em ACT que esses novos profissionais não sejam PJ ou terceirizados, ou seja, que o trabalho não seja precarizado.
5. Negociação de um programa de requalificação e realocação, em se fazendo necessário, para que os bancários possam migrar para outras áreas. Estabelecer um apoio financeiro (indenização adicional) aos trabalhadores demitidos.
6. Garantir que os sistemas de IA sejam desenvolvidos e usados de forma ética e responsável, em conformidade com as leis e regulamentos relevantes. Problemas nos “scores” que são definidos pela IA que discriminam socialmente os clientes e impactam no trabalho bancário.
7. Proteger e privacidade e a segurança dos dados de funcionários e clientes.
8. Garantir que os funcionários tenham o direito de contestar decisões tomadas por sistemas de IA.
9. Os bancos e sindicatos concordam em estabelecer o “Observatório de Transformação Digital dos Bancários” num trabalho conjunto para monitorar a implementação

deste acordo e para desenvolver orientação adicional sobre o uso da IA no trabalho bancário.

10. Redução da jornada de trabalho para 4x3, sem redução salarial, para que os ganhos de produtividade dos bancos advindos da tecnologia sejam divididos com os trabalhadores.

O princípio dos trabalhadores da categoria bancária é: a tecnologia não tem que trazer apenas benefício para os bancos, mas também, e principalmente, para os trabalhadores e para a sociedade.

6.4.2. Programa Mais Mulheres na TI – Conquista da CCT e da negociação

Garantido na CCT 2024/2026, o Programa Mais Mulheres na TI já traz os primeiros resultados. Na Convenção ficou estabelecida 3.000 bolsas de estudos pela escola PrograMaria e 100 bolsas de estudos pela escola Laboratório, de cursos voltados à tecnologia da informação.

Os resultados do PrograMaria foram:

1ª Turma – Análise de dados/Meus primeiros passos em python, teve 9.729 inscrições para 1000 bolsas. Desse total, formaram-se 475 estudantes, sendo:

| | |
|--------------------------------|-------|
| Pessoas pretas e Pardas | 67% |
| Pessoas da comunidade LGBTQIA+ | 33% |
| Pessoas Trans | 9,4% |
| Mães ou responsáveis | 29% |
| Pessoas de Zonas Periféricas | 40% |
| Pessoas com deficiência | 14,5% |

Em termos geográficos:

| | |
|--------------|-------|
| Nordeste | 25% |
| Norte | 5% |
| Centro Oeste | 5% |
| Sul | 7,5% |
| Sudeste | 57,5% |

2ª Turma: Front-end/Minha primeira página web, que teve 4.600 inscritas para 1.000 bolsas. Desta turma formaram-se:

| | |
|---|--------|
| Pessos Negras | 56,56% |
| Pessoas da comunidade LGBTQIA+ | 25,67% |
| Pessoas Trans | 3,09% |
| Mães ou responsáveis | 36,32% |
| Pessoas de Zonas Periféricas | 40% |
| Pessoas de fora das regiões Sul e Sudeste | 25,55% |

3ª Turma - 500 bolsas (curso Front-end/Minha primeira página web):

- Em andamento.

4ª Turma - 500 bolsas (curso Análise de dados/Meus primeiros passos em python):

- Em andamento.

Os resultados do Laboratório:

Curso mais intensivo, com duração de 20 semanas (5 meses):

- Turma 1: ativa e com término previsto para 1º de agosto, hoje com 40 alunas ativas.

- Turma 2: ativa e com término previsto para 17 de outubro, hoje com 50 alunas ativas.

A “mesa permanente de inteligência artificial” é um termo utilizado em diferentes contextos no Brasil, referindo-se principalmente a espaços de debate, negociação ou fóruns contínuos sobre os impactos e a regulamentação da IA. Os principais contextos em que essa expressão aparece incluem: negociações trabalhistas com o movimento sindical, como a Contraf-CUT, Federações como a Fetrafi/NE e os Sindicatos de Bancários, têm cobrado e, em alguns casos, estabelecido mesas permanentes de negociação com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) para discutir os impac-

tos da inteligência artificial no futuro do trabalho e nos direitos sociais dos funcionários. Além disso, os trabalhadores lutam pela regulamentação e Políticas Públicas de inclusão frente aos avanços tecnológicos.

É importante que se diga que o Congresso Nacional tem discutido a criação de um marco regulatório para a IA no Brasil, envolvendo debates em comissões e consultas públicas, visando uma política nacional integrada e ética. A voz e as propostas dos trabalhadores devem ser consideradas e incluídas nas discussões no âmbito do Congresso Nacional.

6.4.3. A luta por inclusão

No estado do Ceará surgiu a Frente Inteligência Artificial com Direitos Sociais, cujo Sindicato dos Bancários do estado é membro, assim como a Fetrafi/NE, como fundadora, e que visa criar ambientes e formas de estudos, pesquisas e a luta pela regulamentação da Inteligência Artificial, com o objetivo de garantir direitos e o acesso para os trabalhadores a esse novo mundo da inteligência artificial.

O tema também foi abordado no âmbito internacional, através da Uni Américas Finanças, no México, durante a jornada internacional sobre digitalização financeira, em agosto de 2025. Nacionalmente, o tema foi abordado ainda durante a Conferência Nacional dos Bancários também em agosto de 2025; além da realização da Conferência Nacional por IA com Direitos Sociais, em São Paulo, no início de outubro.

É importante ressaltar que em março desse mesmo ano, a Febraban divulgou que 80% dos bancos já incorporaram a IA em suas operações. Por sua vez, um relatório do Dieese, com base nos dados do Caged, já aponta uma considerável baixa nas vagas de emprego bancário por conta desse avanço. Criação de emprego, só nas áreas de tecnologia: em 12 meses foram criadas 1.842 vagas, segundo o Dieese. O estudo é de julho de 2025.

A CCT dos bancários desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades dentro do setor financeiro. Essas medidas garantem direitos essenciais, como a valorização da diversidade, a prevenção de práticas discriminatórias e o incentivo à inclusão de grupos historicamente sub-representados. Além de estabelecer parâmetros para contratação, promoção e capacitação, a CCT contribui para criar ambientes mais justos e plurais, onde todos possam desenvolver seu potencial, independentemente de gênero, raça ou condição social.



Dessa forma, promove não apenas a equidade, mas também o respeito e a responsabilidade social entre as instituições bancárias.

**Fernanda Lopes, secretária de
Mulheres da Contraç-CUT**

Na mesa permanente de negociação para debater o tema, os bancários querem discutir os impactos da IA na categoria, desumanizando os processos de contratação, ascensão e até demissões. Queremos também negociar um programa de requalificação e realocação amplo para os bancários, garantir que os funcionários tenham direito de contestar decisões tomadas por sistemas de IA, uso de tecnologias no monitoramento do trabalho remoto etc.

6.5. Avanços no tema da Igualdade e Diversidade

Nos últimos anos, o setor bancário brasileiro tem vivenciado uma transformação significativa em relação à promoção da igualdade e da diversidade em seus ambientes de trabalho. Esse movimento, impulsionado por demandas sociais, mudanças regulatórias e o reconhecimento do valor da pluralidade, tem resultado em políticas e ações concretas que visam garantir oportunidades justas e um ambiente mais inclusivo para todos os profissionais. A crescente atenção à diversidade tem contribuído para o fortalecimento das equipes, o aumento da inovação e a melhoria do clima organizacional.

O compromisso com a inclusão se materializa em ações direcionadas a diferentes públicos. Para pessoas com deficiência (PCDs), o movimento sindical tem conseguido fazer com que os bancos invistam em adaptações físicas, tecnológicas e na capacitação dos gestores para garantir acessibilidade e integração plena. Programas de equidade de gênero promovem a ascensão de mulheres a cargos de liderança e combatem as disparidades salariais. Iniciativas voltadas à população negra e indígena, como cotas em processos seletivos e formação de lideranças, ampliam a representatividade e contribuem para a reparação histórica de desigualdades.

No âmbito das pessoas trans e LGBTQIA+, políticas afirmativas asseguram respeito à identidade de gênero, uso do nome social e proteção contra discriminação.

“Esse debate é uma afirmação de cidadania e diálogo, sobretudo de inclusão da sociedade. Estamos buscando construir avaliações, alternativas e perspectivas que colaborem na elaboração de temas de lutas sociais, envolvendo e incluindo os trabalhadores nessa revolução tecnológica que está em curso. Não podemos deixar os trabalhadores fora desse debate, por isso integramos a Frente IA com direitos sociais e outros instrumentos de negociação com os banqueiros e incentivamos essas discussões, sempre incluindo a classe trabalhadora”

**José Eduardo Marinho, presidente do
Sindicato dos Bancários do Ceará**



Além disso, o enfrentamento ao assédio moral e sexual tornou-se prioridade na agenda sindical do setor bancário. A inclusão de cláusulas específicas em acordos coletivos e regulamentos internos estabelece normas claras de conduta, define procedimentos para denúncia e apuração, e prevê sanções. Essas medidas não apenas coíbem práticas abusivas, mas também buscam promover um ambiente de trabalho mais saudável, onde o respeito mútuo seja valorizado e protegido.

Ademais, o movimento sindical tem conquistado, através das mesas específicas de negociação, que sejam desenvolvidos protocolos de acolhimento que garantam suporte às vítimas de violência no ambiente laboral. Canais confidenciais de denúncia, equipes especializadas em atendimento psicológico e jurídico, e a oferta de afastamento temporário estão entre as medidas implementadas para proteger e amparar trabalhadores em situação de vulnerabilidade – tudo negociado, garantido e clausulado na CCT. O acolhimento humanizado é fundamental para a reconstrução da confiança institucional e para a reparação dos danos causados.

Apesar dos avanços, ainda existem desafios a serem superados, como a ampliação da representatividade de grupos minorizados em cargos de decisão, a consolidação de uma cultura organizacional genuinamente inclusiva e a superação de resistências culturais. Os avanços em igualdade e diversidade no setor bancário refletem um compromisso crescente com a justiça social e a valorização das diferenças. A consolidação de políticas inclusivas, o combate firme ao assédio e o fortalecimento de protocolos de acolhimento demonstram que é possível construir ambientes de trabalho mais justos, inovadores e acolhedores.

6.5.1. Avanços na promoção da igualdade de oportunidades e políticas para inclusão de PCDs, mulheres, população negra, indígenas, pessoas trans e LGBTQIA+

O movimento sindical bancário foi o primeiro a debater, em

mesa de negociação, pautas referentes à diversidade e inclusão. Conquista da CCT 2001/2002, a Comissão de Igualdade e oportunidades foi mantida em todas as convenções coletivas seguintes, valorizando o processo negocial e debatendo políticas importantes de inclusão.

Na campanha nacional de 2024/2026, na CCT de Autorregulação Sindical, o nome da comissão foi alterado para Negociação Nacional Bancária sobre Diversidade, Inclusão e Pertencimento. A atuação continua de forma semelhante às demais mesas de negociação temática realizadas anualmente, em paralelo às convenções coletivas bianuais. Durante a campanha tivemos avanços como: novas medidas de combate ao assédio moral, promoção da igualdade salarial, abono de ausência para pessoas com deficiência, fomento da diversidade com inclusão das pessoas LGBTQIA+, com ênfase nas pessoas trans.

Além disso, a CCT 2024/2026 traz ainda sessões dedicadas à promoção da diversidade, da inclusão e do pertencimento às instituições bancárias diversas.

6.5.2. Cláusulas sobre combate ao assédio moral e sexual, com protocolos de acolhimento

Uma importante conquista da CCT 2024/2026 foi a realização do 4º Censo da Diversidade. As três edições anteriores (2008, 2014 e 2019) foram fundamentais para mapear o setor bancário e as duas últimas – 2019 e 2025 – foram acordadas em convenção coletiva. Esse mapeamento é importante pois contribui para um diagnóstico sobre políticas de diversidade nos bancos.

A CCT 2024/2026 também estabelece avanços no que diz respeito à adoção de mecanismos de prevenção de conflitos no ambiente de trabalho. Antes esses mecanismos eram tratados como “adesão voluntária” e agora, passaram a ser uma obrigação. Dessa forma, todos os bancos devem disponibilizar:

- Canal de Apoio para acolhimento das vítimas de assédio;

- Canal de Denúncia para receber os relatos;
- Tomar providências em até 45 dias, preservando o princípio da confidencialidade.

Reforçando que todas as informações sobre casos de assédio (moral ou sexual) e qualquer tipo de violência devem ser agrupadas pela Fenaban de maneira setorial, sem identificação direta das vítimas, para acompanhamento dos sindicatos nas mesas de negociação coletiva.

Com relação à igualdade salarial entre homens e mulheres no setor bancário, essa inclusão é uma temática que vem sendo discutida há pelo menos 20 anos. No setor bancário, a proporção é equilibrada: 47,4% são mulheres e 52,6% são homens, segundo dados da própria Fenaban.

6.6. Remuneração e Benefícios

Após 13 difíceis e longas rodadas de negociações, durante mais de dois meses, de julho a setembro de 2024, o Comando Nacional dos Bancários arrancou uma proposta da Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), garantindo a unidade da categoria com manutenção de todos os direitos e ampliação de 10 novas cláusulas para a renovação da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2024/2026. Assembleias realizadas em todo o país ratificaram a conquista de mais essa Convenção.

Nas cláusulas econômicas, a categoria garantiu reajuste de 4,64% nos salários e demais verbas, incluindo vales alimentação (VA), refeição (VR), auxílio creche/babá e participação nos lucros e resultados (PLR) neste ano, para um INPC estimado de 3,91%, o que daria um ganho real de 0,7%. Para 2025, o aumento real foi de 0,6% para salários, PLR, VA/VR e demais cláusulas econômicas, ficando ao final um reajuste de 5,68%.

Duante o processo negocial entre o Comando Nacional dos Bancários e a representação dos bancos, estes tentaram dividir a

categoria, retirar direitos e fizeram de tudo para rebaixar o reajuste, para que ficasse inferior à inflação. Todo esse esforço reflete o histórico de luta e força da categoria bancária que os bancos quiseram minar.

As negociações coletivas da categoria bancária se destacam por sua relevância e abrangência, uma vez que envolvem 245 entidades sindicais, beneficiam diretamente 432.886 trabalhadores e impactam a economia em R\$ 88,5 bilhões. Como já foi citado anteriormente, a remuneração média dos bancários (R\$ 11.151,00) é 3x superior à média nacional (R\$ 3.349,00), segundo o RAIS 2023 (Relação Anual de Informações Sociais). Um total de R\$ 52 bilhões foram injetados na economia em dois anos.

Além disso, os bancários recebem, ao longo do ano, R\$ 25.172,76 correspondente ao auxílio-alimentação e refeição e para quem tiver filhos até 71 meses de idade ou filhos com deficiência (sem limite de idade), o benefício (auxílio creche e auxílio filho PCD) anual é de R\$ 8.365,68.

6.6.1. PLR

O primeiro ponto que temos de abordar nesse quesito é que a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) para bancários não foi um presente dos bancos, mas sim um direito arrancado por meio de muita luta, organização sindical e negociações coletivas desde os anos 90, sendo uma das primeiras categorias a conquistar esse direito no Brasil, o que demonstra sua natureza de conquista e não de favor.

A PLR para os bancários surgiu em 1995, ou seja, há cerca de 30 anos, após intensas negociações e mobilizações, sendo uma vitória do movimento sindical, não uma liberalidade dos empregadores. Embora a PLR tenha sido regulamentada por lei federal (Lei 10.101/2000), a categoria bancária já a possuía via Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) nacional, tornando-a um direito universal na categoria. Mas é importante que se diga que é um di-

reito coletivo, definido e garantido em acordos e convenções, com regras fixadas para todos, reforçando a força e a organização da categoria bancária.

Os bancários foram a primeira categoria a garantir esse direito, previsto na CCT em nível nacional, pago em bancos públicos e privados. Nas instituições financeiras federais, no entanto, o pagamento só passou a ser garantido em 2003, após a primeira eleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva e o respeito às negociações em mesa única entre bancos e movimento sindical bancário.

A conquista da PLR foi peça chave para encerrar a campanha salarial de 1995. Eram tempos difíceis, quando o Brasil vivia o início da era FHC. De acordo com levantamento do Sindicato dos Bancários de São Paulo, se em setembro de 1993, o piso de um caixa comprava 6,26 cestas básicas. No ano seguinte, 1994, comprava apenas 3,4. Em 1995, a categoria iniciou uma campanha salarial de emergência, conquistando reajuste de 8% para bancos privados. Os bancos públicos sofriam intervenção federal na intenção de privatizá-los. Além disso, o então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, desestimulava a reposição da inflação aos salários e seu governo se negava a negociar com a representação dos trabalhadores. Os bancos, por sua vez, aproveitavam para reprimir o movimento sindical e a mobilização dos bancários. Todo esse quadro reforça, ainda mais, a importância dessa conquista.

A primeira PLR paga correspondeu a uma parcela proporcional de 72% do salário mais um valor fixo de R\$ 200,00. Em 1996, o valor passou a ser baseado no lucro dos bancos. A partir de 1997, a parcela proporcional passou a ser de 80% do salário e, se o montante não atingisse no mínimo 5% do lucro do banco, teria acréscimo até essa porcentagem ser atingida. Além disso, entre 1997 e 2005, a parcela fixa aumentou ano a ano passando de R\$ 300 para R\$ 800.

Em 2006, os bancários passaram a ter direito à parcela adicional à PLR, correspondente à distribuição linear de 8% da varia-

ção do valor absoluto em crescimento do lucro líquido. Em 2008, a PLR avança: os 80% do salário, estabelecidos em 1997, passaram a 90%. E em 2009, a parcela adicional cresceu também, passando a distribuir linearmente entre os bancários 2% do lucro líquido do banco. Em 2013, esses 2% passam a 2,2%.

Desde sua conquista, os valores nominais da regra da PLR foram corrigidos todos os anos. A parcela fixa que começou em R\$ 200, cresceu para os atuais R\$ 3.343,04. Os valores do teto individual da regra básica aumentaram de dois salários do empregado (quando essa regra foi estabelecida, em 1996) para os atuais R\$ 17.933,79. E o teto individual da Regra Básica evoluiu de R\$ 6 mil (em 1997) para os atuais R\$ 39.454,29.

Para dar uma ideia dessa evolução da PLR, resultado de muita luta da categoria bancária, um trabalhador que ocupe o cargo de caixa em 2025 recebe o montante da regra majorada da PLR da CCT no valor de R\$ 17.378,17. Isso corresponde ao crescimento nominal de 2.714% em relação ao valor recebido em 1995. Ou um crescimento real de 344%, já descontada a inflação do período. Isso equivale a dizer, somente a título de ilustração, que um bancário hipotético, recebendo piso de caixa nos últimos 30 anos, garantiu desde 1995 o montante total de PLR, em termos nominais, correspondente a R\$ 219.619,60.

| Ano | PLR cargo de Caixa (Regra cheia Fenaban) | Quantidade de Salários |
|------|---|------------------------|
| 1995 | R\$ 617,60 | 1,06 |
| 1996 | R\$ 660,00 | 1,02 |
| 1997 | R\$ 1.365,00 | 2,00 |
| 1998 | R\$ 1.381,40 | 2,00 |
| 1999 | R\$ 1.475,38 | 2,00 |
| 2000 | R\$ 1.562,32 | 2,00 |
| 2001 | R\$ 1.648,24 | 2,00 |
| 2002 | R\$ 1.763,60 | 2,00 |
| 2003 | R\$ 1.985,84 | 2,00 |

| | | |
|---|-----------------------|------|
| 2004 | R\$ 2.214,64 | 2,00 |
| 2005 | R\$ 2.347,52 | 2,00 |
| 2006 | R\$ 3.929,68 | 3,23 |
| 2007 | R\$ 4.375,46 | 3,40 |
| 2008 | R\$ 5.096,30 | 3,60 |
| 2009 | R\$ 5.403,28 | 3,60 |
| 2010 | R\$ 6.159,91 | 3,60 |
| 2011 | R\$ 6.980,79 | 3,67 |
| 2012 | R\$ 7.605,16 | 3,70 |
| 2013 | R\$ 8.291,91 | 3,72 |
| 2014 | R\$ 9.014,85 | 3,71 |
| 2015 | R\$ 9.916,37 | 3,71 |
| 2016 | R\$ 10.709,65 | 3,71 |
| 2017 | R\$ 11.004,20 | 3,71 |
| 2018 | R\$ 11.554,41 | 3,71 |
| 2019 | R\$ 12.052,40 | 3,71 |
| 2020 | R\$ 12.303,96 | 3,74 |
| 2021 | R\$ 13.653,72 | 3,74 |
| 2022 | R\$ 15.026,74 | 3,81 |
| 2023 | R\$ 15.714,96 | 3,81 |
| 2024 | R\$ 16.444,14 | 3,81 |
| 2025 | R\$ 17.378,17 | 3,81 |
| Total recebido em Valores Nominais | R\$ 219.619,60 | |
| Crescimento Nominal | 2.714% | |
| Crescimento Real | 344% | |

Fonte: Sindicato dos Bancários de São Paulo

Desde 2013, no governo da presidente Dilma Rousseff (PT), após muita mobilização da classe trabalhadora, a Participação nos Lucros e Resultados passou a ter uma tributação menor, exclusiva, que reduziu o valor descontado.

Os trabalhadores bancários agora seguem na luta pelo não desconto do imposto de renda sobre a PLR. As entidades repre-

sentativas dos bancários e de outras categorias profissionais defendem a aprovação do Projeto de Lei (PL) 581/19 que dá à PLR o mesmo tratamento fiscal conferido aos lucros ou dividendos distribuídos aos sócios ou acionistas de empresas, até então isentos do imposto.

6.6.2. Valorização de tíquete refeição, cesta alimentação e auxílio creche/babá

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) garante que todos os bancários recebam do seu empregador os vales refeição, alimentação e a 13ª cesta-alimentação. Não são “benefícios” concedidos pelos bancos, mas direitos conquistados, fruto de muita luta da categoria. Apesar de o vale-refeição estar previsto na CCT desde 1990, o alimentação ter sido incluído em 1994, e a 13ª cesta em 2007, o reajuste anual de seus valores é resultado das negociações e da mobilização dos trabalhadores de bancos públicos e privados na Campanha Nacional Unificada.

Esses reajustes também não são benefícios concedidos por boa vontade dos bancos, mas sim direitos dos trabalhadores, assegurados pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Dessa forma, a manutenção e reajuste desses valores dependem da organização e da mobilização dos sindicatos e dos próprios bancários em campanhas salariais. Hoje, o VR e VA são cruciais para o dia a dia da categoria, com reajustes anuais que buscam acompanhar (e superar) a inflação.

Além desses dois benefícios fundamentais, os bancários garantiram outras conquistas relevantes como o auxílio-creche, em 1981, um dos primeiros avanços sociais para os pais bancários, seguido por auxílio para filhos com deficiência.

O vale-alimentação e o vale-refeição são reajustados periodicamente, durante a Campanha Nacional dos Bancários. De acordo com a CCT, os bancários têm direito, além dos vales mensais, inclusive nas férias, a 13ª cesta alimentação. Esses direitos são assegu-

rados também aos afastados por doença, acidente de trabalho ou em licença-maternidade.

Em 2025, o reajuste para os bancários foi de 5,68%. Juntos, o vale alimentação e o refeição somam R\$ 25.171,08/ano (Refeição: R\$ 53,32/R\$ 1.173,12/mês; Alimentação: R\$ 924,47/mês).

6.6.3. Licenças Maternidade e Paternidade estendidas, com incentivo à parentalidade ativa

A licença-maternidade para bancárias é de 180 dias, uma conquista da Campanha Nacional de 2009. A legislação trabalhista brasileira (CLT) prevê uma licença de 120 dias, mas a CCT dos bancários estende esse período.

Além da licença-maternidade, as bancárias também têm direito a: estabilidade no emprego durante a gravidez até cinco meses após o parto; estabilidade de 60 dias após o término da licença maternidade e direito à amamentação durante a jornada. A licença-maternidade também é extensiva à empregada que adota uma criança ou obtém a guarda judicial para fins de adoção.

Já a licença-paternidade para bancários é de 20 dias, um direito conquistado durante a Campanha Nacional dos Bancários de 2016. A licença-paternidade de 20 dias é um direito inclusive nos casos de adoção. Para usufruir da licença, o bancário deve fazer uma requisição por escrito ao banco, em até dois dias úteis após o parto e apresentar o certificado de um curso de paternidade responsável, que também é ministrado gratuitamente e ofertado pelos sindicatos. A maioria dos trabalhadores, regidos pela CLT, têm direito apenas a 5 dias de licença.

Apesar de estar ainda longe do ideal para que as relações compartilhadas entre homens e mulheres sejam uma realidade nas famílias brasileiras, a conquista da extensão da licença paternidade fortalece os laços entre pais e filhos, permite tempo de qualidade com a família e com o bebê.

Licença Maternidade (BANCÁRIAS)

- Duração: 180 dias, maior que os 120 da CLT.
- Estabilidade: Desde a gravidez até 60 dias após o fim da licença (mais que os 5 meses da CLT).
- Benefício: Ampliação garantida via Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Licença Paternidade (BANCÁRIOS)

- Base Legal: 5 dias (Constituição Federal).
- Ampliação: 15 dias adicionais (total 20 dias) via CCT.
- Condições para 20 dias:
- Banco deve aderir ao Programa Empresa Cidadã (Lei 13.257/2016).
- Bancário deve solicitar por escrito em até 2 dias úteis após o parto/adoção.
- Participação comprovada em curso de paternidade responsável.
- Extensão: Também se aplica em casos de adoção.

6.7. Novos Temas e Pactuações

Como já detalhamos anteriormente, a categoria bancária no Brasil enfrenta um cenário de transformações intensas, impulsionadas pelo avanço tecnológico, mudanças no perfil dos serviços financeiros e novas exigências do mercado. Essas transformações desafiam não apenas a dinâmica do emprego, mas também a estrutura das relações de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Diante desse contexto, a negociação coletiva emerge como instrumento fundamental para garantir condições dignas, preservar a saúde mental, combater práticas abusivas e assegurar que a implementação de novas tecnologias, como a inteligência artificial (IA) e a digitalização, ocorra de maneira responsável e justa, incluindo, principalmente, o trabalhador nesse processo.

A incorporação acelerada de soluções digitais e de IA no setor bancário tem provocado profundas mudanças nas rotinas de trabalho, automatizando processos, otimizando o atendimento e, ao mesmo tempo, suscitando preocupações acerca da manutenção dos postos de trabalho. Não é à toa que os bancos têm investido em contratações na área de tecnologia e estão fechando postos de atendimento e de trabalho. A mesa de negociação sobre os impactos da IA e digitalização, fruto da organização e mobilização dos trabalhadores durante a campanha salarial dos bancários em 2024, representa um avanço importante, ao estabelecer o compromisso entre sindicatos e instituições financeiras de debater e construir conjuntamente medidas que mitiguem eventuais efeitos nocivos sobre o emprego. Essa abordagem permite a antecipação de cenários, a qualificação dos trabalhadores e a busca por alternativas que garantam a empregabilidade e a adaptação a novas funções.

Além disso, a preocupação do movimento sindical também é com a saúde da categoria, que está em estado de alerta. A intensificação do ritmo de trabalho, o aumento das cobranças por resultados e a pressão por metas têm gerado impactos negativos sobre a saúde mental dos bancários, além de favorecer o surgimento de práticas de assédio moral e metas abusivas. Para enfrentar esses desafios, a criação de comissões paritárias, compostas por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, é essencial. Essas comissões atuam no monitoramento das condições de trabalho, na identificação de situações de risco, na proposição de melhorias e na implementação de políticas efetivas de prevenção e combate ao assédio e às cobranças excessivas. O diálogo social promovido por essas instâncias fortalece a cultura de respeito, valorização e proteção à saúde dos profissionais do setor.

Outro ponto central no enfrentamento dos desafios do setor bancário é a luta pela inclusão de uma cláusula que reforce a

obrigatoriedade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) específicos, sempre em consonância com a base estabelecida pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Essa medida assegura que particularidades regionais, setoriais ou institucionais sejam consideradas sem prejuízo dos direitos mínimos previstos na CCT, promovendo maior segurança jurídica e proteção aos trabalhadores. O fortalecimento dos ACTs específicos amplia a capacidade de negociação e ajusta as condições de trabalho à realidade de cada instituição, garantindo flexibilidade sem comprometer garantias fundamentais.

Diante das profundas mudanças vivenciadas pela categoria bancária, a adoção de mecanismos de negociação coletiva robustos e atualizados é imprescindível para enfrentar os desafios impostos pela IA, digitalização e dinâmicas de trabalho cada vez mais exigentes. A implementação de cláusulas que antecipam o debate sobre os impactos tecnológicos, a criação de comissões paritárias para proteção da saúde mental e combate ao assédio, e o reforço da obrigatoriedade de ACTs específicos, respeitando a base da CCT, constituem pilares fundamentais para a proteção dos trabalhadores e o fortalecimento do diálogo social. Tais medidas não apenas preservam direitos, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável, inclusivo e preparado para o futuro.

6.8. Sustentação Sindical e Contribuições

As entidades sindicais são instrumentos fundamentais na luta em defesa dos interesses dos trabalhadores. A atuação dessas entidades pela garantia, manutenção e ampliação de direitos tem contribuído decisivamente para um ambiente de trabalho digno e uma sociedade mais justa e igualitária.

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é participar das negociações coletivas, garantindo a contraposição dos trabalhadores diante das corporações patronais. Isso

Os ganhos financeiros conquistados pela categoria bancária representam não apenas uma valorização dos trabalhadores, mas também trazem impacto positivo para a sociedade como um todo. Com melhores salários e benefícios, os bancários podem contribuir de forma mais efetiva para a economia local, ampliando o consumo e fortalecendo o comércio. Isso favorece o desenvolvimento das comunidades, gera empregos indiretos e impulsiona o crescimento econômico. Assim, os avanços conquistados pela categoria servem como referência para outras áreas e reforçam nosso compromisso, enquanto entidades sindicais, com a justiça social e o bem-estar coletivo.



Gustavo Tabatinga, secretário geral da Contraf-CUT

contribui para que se ampliem os direitos assegurados pela legislação vigente (CLT), compondo acordos e convenções coletivas à frente desse mínimo oferecido por lei, como é o caso da categoria bancária.

Além disso, boa parte dessas entidades oferece à sua categoria um conjunto de serviços nas áreas jurídica, saúde, formação/capacitação etc.

Todo esse conjunto de ações e serviços realizados pelas entidades sindicais exige recursos financeiros que, com o advento da famigerada reforma trabalhista, foram duramente atingidos. Duas das maiores fontes de financiamento sindical – contribuição sindical e contribuição assistencial – sofreram expressivas restrições. A contribuição sindical (imposto sindical) era o desconto compulsório realizado no mês de março de cada ano, correspondente a um dia de trabalho de todos os trabalhadores. Após a reforma, esse desconto passou a precisar de autorização prévia do trabalhador. Já a cobrança assistencial – aquela negociada em acordos e convenções coletivas – inicialmente, estaria restrita aos trabalhadores não sindicalizados. Esse corte abrupto no financiamento das entidades colocou em risco a própria existência delas, criando um cenário, no mínimo curioso e inédito, onde os trabalhadores teriam acesso aos direitos conquistados pelos sindicatos, mas sua contribuição para estes é optativa.

Como alternativa de financiamento para que a atuação das entidades não fosse praticamente invalidada, os sindicatos – incluindo o movimento sindical bancário – lançou mão de um outro artifício previsto na reforma trabalhista – o negociado sobre o legislado. Dessa forma, as entidades realizam assembleias autorizando com os sócios e não sócios o desconto a ser aplicado após as negociações da campanha salarial. Dessa forma, com a contribuição aprovada em assembleia e formalizada em acordos e convenções coletivas, as entidades garantem a atuação e luta em defesa dos direitos dos trabalhadores. Entretanto, conforme a decisão do

Supremo Tribunal Federal (STF), tema 935¹⁶, o direito de oposição ao desconto deve ser garantido.

Em resumo, a Contribuição Negocial é uma alternativa essencial ao antigo imposto, focando no benefício direto da negociação coletiva para toda a categoria, exigindo aprovação em assembleia e respeitando o direito de oposição, sendo crucial para o financiamento sindical.

De qualquer forma, a sindicalização continua sendo o ponto forte das entidades, pois, quanto mais sindicalizados, mais forte é o sindicato frente ao patronato. Quanto mais organizada é a categoria, mais forte diante de uma mesa de negociação com o patrão.

O estímulo à sindicalização voluntária, com garantia de livre associação, é um princípio fundamental do direito do trabalho no Brasil, consolidado pela Constituição Federal de 1988 e reforçado pela Reforma Trabalhista de 2017. Esse modelo busca equilibrar a organização dos trabalhadores com a liberdade individual de não se filiar.

De acordo com o artigo 8º, V da Constituição Federal, ninguém é obrigado a se filiar ao sindicato, a adesão é voluntária. Apesar disso, o sindicato defende os direitos de toda a categoria, sindicalizados ou não, e a representa em negociações coletivas, assinando acordos, convenções e garantindo direitos.

De acordo com edição especial da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD Contínua), realizada em 2024, a taxa de sindicalização dos trabalhadores no Brasil atingiu 8,9%. O número de trabalhadores sindicalizados no Brasil interrompeu uma trajetória de mais de dez anos de queda e ganhou 812 mil pessoas em 2024.

16 O Tema 935 do STF trata da constitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial por sindicatos de trabalhadores não sindicalizados, estabelecendo que é permitida se instituída por acordo ou convenção coletiva, desde que haja o direito de oposição do trabalhador (que pode se manifestar contra o desconto), e também abordou a inconstitucionalidade da cobrança retroativa, reafirmando a importância do fortalecimento sindical com respeito à liberdade individual.

Com o acréscimo de 812 mil trabalhadores, o país registrou 9,1 milhão de pessoas associadas a sindicatos de trabalhadores em 2024, mas o contingente ainda está bem abaixo dos 14,4 milhões de 2012 – recuo de 36,8% em 12 anos.

A pesquisa traz dados anuais desde 2012, com exceção de 2020 e 2021, por causa da pandemia de Covid-19, que inviabilizou a coleta de dados. Em 2012, os sindicalizados representavam 16,1% dos ocupados.

6.8.1. Segurança jurídica e gratificação de função

A segurança jurídica das negociações coletivas está relacionada à previsibilidade e estabilidade das relações trabalhistas, com respeito às regras acordadas entre bancos e sindicatos em mesa de negociação. Na prática, isso significa que a norma coletiva, deve ser cumprida, evitando arbitrariedades ou mudanças unilaterais. Tudo isso respeitando a Constituição Federal.

Por isso, desde 2018, representações dos bancários e da Fenaban vêm buscando, em todas as data-base da categoria, aprimorar a redação das cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho, afastando qualquer interpretação distinta da pretendida do que foi negociado. Além disso, em caso de conflitos, a existência de procedimentos claros para resolvê-los aumenta a estabilidade do que foi negociado. Além disso, o compromisso de buscar uma negociação prévia antes de ingressar com ações coletivas, como estabelece a cláusula “priorização da negociação coletiva”, inserida na CCT, privilegia o diálogo no modelo nacional e unificado, fortalecendo o negociado entre as partes.

Esse reforço aconteceu em resposta a uma disparidade entre o número de bancários e o volume de pagamentos que estava acontecendo na Justiça do Trabalho. Em 2023, o setor gerou 0,95% dos empregos formais no Brasil, mas respondeu por 30% dos pagamentos judiciais. A maioria deles decorrente da interpretação

Os sindicatos desempenham um papel indispensável na defesa dos direitos dos trabalhadores, sendo protagonistas na conquista e manutenção de avanços sociais e laborais. No entanto, para que essas entidades possam continuar atuando com independência e força, é fundamental garantir seu financiamento e incentivar a filiação dos trabalhadores.



A contribuição dos associados não é apenas um gesto de solidariedade, mas sim um investimento coletivo que possibilita a organização de campanhas, negociações, assistência jurídica e mobilizações em prol de toda a categoria.

Ao fortalecer os sindicatos por meio da filiação e do apoio financeiro, os trabalhadores garantem que suas vozes sejam ouvidas e que seus interesses estejam sempre representados, preservando conquistas históricas e abrindo caminho para novas vitórias.

Fabiano Moura, presidente do Sindicato dos Bancários de Pernambuco

de temas que não constavam na legislação, mas que já haviam sido negociados de forma coletiva.

Um dos pontos mais questionados girava em torno da gratificação de função. Enquanto a CLT (art. 224, § 2º) prevê que bancários que exerçam funções de confiança recebam um terço do salário a mais por cumprirem a carga horária de 40 horas semanais (8h diárias, em vez da jornada especial de 6h diárias), a CCT garante uma gratificação de 55% (exceto no RS, cujo índice é de 50%, pois a CCT Aditiva Regional manteve o pagamento de uma gratificação semestral, que não é paga nos demais estados).

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

Mesmo diante das vantagens asseguradas pela CCT em relação à lei, durante décadas o desenquadramento judicial resulta no deferimento das 7ª e 8ª horas. Nesse cenário, as partes negociaram, em 2018, um ajuste na redação da cláusula, com o objetivo de tornar mais clara a intenção original das partes sobre o tema da gratificação. Na prática, o ajuste não implicou qualquer redução de direitos.

Para garantir o princípio da segurança jurídica, a CCT 2024/2026 tem uma nota explicativa da cláusula 11 – Gratificação de Função.

Capítulo 7

A negociação coletiva no cenário atual

Organizar uma campanha nacional de uma categoria como a bancária não é uma tarefa fácil. Muito menos, negociar com o sistema que mais lucra nesse país, o sistema financeiro. Mesmo assim, a campanha nacional dos bancários em 2024 trouxe avanços e garantiu direitos.

Garantimos, com muita luta e mobilização da nossa categoria, ganho real, sem escalonamento e em todo o país – porque os banqueiros quiseram impor um aumento por faixa salarial, numa tentativa de dividir a categoria. Avançamos também na valorização dos auxílios alimentação e refeição, inclusive durante o período de férias e uma PLR com regra clara em Convenção: o banco que tem lucro precisa distribuir para os trabalhadores. Além disso, avançamos em novas cláusulas e garantimos direitos. Os avanços econômicos foram importantes, mas manter a CCT intacta foi uma das nossas maiores conquistas.

Chegamos na mesa de negociação buscando alcançar nossas prioridades. Os bancários demandavam aumento de remuneração, baseados na produtividade, enquanto que os bancos insistiam em reduzir custos, cortar postos de trabalho e excluir cláusulas

que consideravam onerosas. A partir daí, construíram-se os entraves na negociação. Por conta disso, as reuniões entre o Comando Nacional dos Bancários e a representação dos banqueiros eram longas e os avanços muito custosos. Esse cenário se arrastou por mais de dois meses com a representação dos bancários na luta por manter direitos e avançar nas conquistas e os banqueiros tentando desmontar direitos históricos.

Tudo isso só foi conquistado com o poder da nossa mobilização e a insistência na mesa negocial, que foram fatores decisivos para que a negociação avançasse. Sem a pressão exercida nas ruas e nas redes sociais, juntamente com muita argumentação nas mesas, a Campanha Nacional não teria alcançado os mesmos resultados.

Os banqueiros queriam o fim da CCT, a divisão da categoria e vêm usando diversos artifícios para isso: o fechamento de postos de trabalho, o investimento em contratações de trabalhadores na área da tecnologia, as terceirizações – tudo isso é instrumento de divisão e desmobilização.

Durante a campanha surgiram ainda denúncias de fake news para tentar desacreditar nossa luta. A Campanha Nacional da categoria em 2024 foi marcada por uma série de ataques nas redes sociais das entidades sindicais e dos seus dirigentes e, grande parte das agressões partiu de perfis falsos ou até mesmo de pessoas que sequer pertenciam à categoria bancária, numa tentativa clara de arruinar a credibilidade dos negociadores do movimento sindical, do Comando Nacional e dos sindicatos.

Compromissados em repassar a verdade à categoria, os sindicatos também atuaram de forma a combater a desinformação e, felizmente, a aprovação por ampla maioria das propostas negociadas com os bancos e com a Fenaban demonstrou que a verdade prevaleceu na categoria.

Esclarecer a categoria também é um dever do movimento sindical bancário, combatendo as fake news, organizando o movi-

mento e mobilizando a categoria em defesa dos nossos direitos e da conquista de avanços significativos para os bancários.

A organização sindical da categoria bancária desempenha um papel crucial na defesa e manutenção dos direitos conquistados na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), por sinal, a única categoria no país com uma CCT nacional, garantindo a efetivação dos direitos contratados em todo o Brasil. Em um cenário de constantes desafios, como tentativas de retirada de direitos e mudanças nas relações de trabalho, a atuação dos sindicatos se torna fundamental para garantir avanços e preservar conquistas históricas dos trabalhadores do setor bancário.

Durante a última campanha salarial, o Comando Nacional dos Bancários foi responsável por articular a unidade entre os diversos sindicatos e federações da categoria em todo o país. Essa articulação envolveu a definição de um calendário comum de assembleias, a construção coletiva das pautas de reivindicações, através de consulta nacional, encontros e congressos e a padronização das orientações repassadas para todas as bases sindicais. Esse processo fortaleceu a mobilização dos bancários, garantindo maior coesão e representatividade nas negociações.

A unidade promovida pelo Comando Nacional foi determinante para pressionar os bancos e assegurar que os direitos previstos na CCT fossem mantidos, mesmo diante de um contexto econômico adverso. Por meio das assembleias, os trabalhadores bancários puderam participar ativamente das decisões, aprovar estratégias de luta e demonstrar apoio às ações do movimento sindical. Além disso, a organização sindical foi essencial para informar e conscientizar a categoria sobre os riscos de retrocessos, mobilizando amplamente para a defesa dos direitos.

Em suma, a atuação articulada dos sindicatos bancários, sob a liderança do Comando Nacional, reforça a importância da mobilização coletiva e da participação democrática dos trabalhadores. A defesa dos direitos conquistados na CCT depende diretamente

da força e da unidade da organização sindical, que permanece vigilante, atuante e ativa para enfrentar novos desafios e garantir avanços para toda a categoria.

Podemos dizer que vencemos vários desafios durante a última campanha, em 2024. Superamos os obstáculos da organização, da comunicação, da estratégia e da unidade da categoria. Mas é muito importante termos consciência de que a luta não terminou, pois nossas bandeiras estão na contramão do pensamento dos bancos e os desafios só aumentam para a nova campanha nacional da categoria que se aproxima.

Para vencermos mais uma vez esses desafios e garantirmos a manutenção da nossa CCT, dos nossos direitos contratados e de novos avanços precisamos fortalecer cada vez mais a nossa organização, estudar e participar das mudanças tecnológicas, eleger um Congresso alinhado com nossas pautas, participar ativamente para mudar nossa realidade objetiva e combatermos as tentativas de precarizar o emprego bancário.

Somos uma das categorias mais importantes do país. Temos a Convenção Coletiva mais importante do Brasil e da América Latina. Nosso histórico é de luta e de defesa da democracia. Precisamos dos bancários e das bancárias juntos com os Sindicatos e Federações, discutindo como faremos o salto para o futuro que queremos. Um futuro com democracia, justiça social, emprego decente, entidades fortes e mais direitos.



CLT, CCT e AET - Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes

PARTE 3

OS BANCÁRIOS E OS ACT DO BB, CEF, BNB E BANCOS PRIVADOS



CLT, CCT e AET - Direitos trabalhistas conquistados com sindicatos fortes

Capítulo 8

Banco do Brasil: A Melhor PLR do Sistema Financeiro e o ACT de Referência

8.1. A importância do Banco do Brasil como referência para o setor financeiro nacional

O Banco do Brasil é crucial para o setor financeiro nacional por sua estabilidade como banco de economia mista, apoiando políticas públicas e setores estratégicos (como o agronegócio). Ele atua como agente de transformação, promovendo inclusão financeira e inovação tecnológica (digitalização, internet banking). Além disso, lidera em sustentabilidade e possui grande participação nos depósitos e concessão de crédito, sendo um símbolo de resiliência e um dos maiores financiadores do desenvolvimento econômico brasileiro.

Fundado em 12 de outubro de 1808, por iniciativa do então príncipe regente Dom João VI, o Banco do Brasil foi a primeira instituição bancária do país e, desde sua criação, tem acompanhado de perto as principais transformações econômicas e sociais do Brasil. A criação do banco representou o início do sistema bancá-

rio brasileiro, tendo como missão inicial apoiar o desenvolvimento econômico e facilitar a gestão financeira do governo.

Por ser um banco de economia mista, o BB serve como um pilar de estabilidade, alinhando-se a iniciativas e políticas do governo para o desenvolvimento econômico e social. É um grande financiador de setores vitais, especialmente o agronegócio, impulsionando o crescimento econômico e a transformação social. Além disso, o Banco do Brasil, historicamente, promove o acesso a produtos e serviços financeiros para diversas camadas da população, incluindo microcrédito. Está na vanguarda da sustentabilidade no mercado financeiro, apoiando a bioeconomia e metas ambientais, sociais e de governança (ASG).

Como o maior financiador do agronegócio brasileiro, o Banco do Brasil tem adotado práticas que incentivam a produção sustentável no campo. Por meio de linhas de crédito específicas, o BB promove a adoção de tecnologias e práticas que reduzem os impactos ambientais da atividade agrícola.

Como uma das maiores instituições financeiras do país, apoia ainda a cultura e educação, além de ter forte compromisso com o desenvolvimento sustentável em todo o país. O Banco do Brasil é uma referência por sua combinação de atuação pública e privada, impulsionando a economia, inovando tecnologicamente e promovendo o desenvolvimento sustentável e a inclusão no Brasil.

8.2. O papel da negociação coletiva específica do BB no fortalecimento dos direitos para os trabalhadores bancários

Os funcionários do Banco do Brasil enfrentaram tempos difíceis no governo Bolsonaro, quando estava ameaçado de privatização e perdendo o foco de sua atuação social. Hoje, mesmo sob a égide de um governo progressista, os funcionários ainda estão lutando pela mudança do modelo de gestão que vem adoecendo a categoria, contra o assédio moral e por mais valorização.

Durante a campanha salarial, esses eram alguns dos principais temas da mesa específica com a representação do banco, pois foram as principais reivindicações aprovadas durante o 34º Congresso Nacional dos Funcionários, no início de junho, em São Paulo. Nas negociações com o BB, os funcionários reivindicaram ainda valorização do PCR, o fim do Performa, com várias distorções e debateram temas como gratificação de função, situação dos caixas, melhorias com relação à igualdade de oportunidades, saúde, condições de trabalho e diversidade.

No acordo específico, ficou garantida a elevação do teto da PLR (sete salários por ano – a melhor PLR do sistema financeiro); revisão dos cargos de assistente de negócios, supervisor de atendimento e caixa na rede de negócios; avanços no teletrabalho e na pontuação por mérito; mudanças na métrica de metas da plataforma Conexão; avanços no encarreiramento; redução na jornada de pais de filhos com deficiência; volta dos vigilantes em todas as unidades, entre outras cláusulas.

O acordo foi aprovado na maioria das bases pelo país, mas alguns estados rejeitaram a proposta, deliberando por greve por tempo indeterminado que durou quatro dias. Em assembleias virtuais ocorridas após a assinatura do acordo, esses estados acabaram aprovando a proposta. A representação dos funcionários garantiu ainda a possibilidade de compensação das horas paradas.

Novas conquistas Banco do Brasil

ELEVAÇÃO DO TETO DA PLR

- Nova regra, com limite de sete salários por ano.
- O BB pagou a antecipação da PLR três dias após a assinatura do acordo.

REDE DE NEGÓCIOS

- Revisão dos cargos de assistente de negócios, supervisor de atendimento e caixas.
- Abertas quatro mil vagas para nova função, com jornada de 6 horas e salário será maior que o dos caixas.
- Os caixas serão priorizados na concorrência.
- Serão criadas 2,7 mil vagas para o cargo de 8 horas, que terá salário superior ao de supervisor de atendimento.
- Além disso, na rede de negócios, serão abertas 500 vagas de gerente de relacionamento.
- Mais de 11 mil funcionários serão impactados pelo aumento salarial.

REDE DE APOIO

- Aumento do valor de referência dos cargos de assistente júnior e assistente pleno.
- Cerca de 4 mil funcionários serão impactados por este aumento.

CAIXAS

- O BB assumiu o compromisso de manter a gratificação de caixa, até dezembro de 2024, para os agentes comerciais que vinham recebendo esta gratificação.
- Os caixas serão priorizados nas concorrências para novas vagas de assistente de 6 horas e o salário da função será reajustado para valor superior ao atual (salário + gratificação) dos caixas.
- Os caixas que continuarem na função seguem fazendo jus à gratificação.

- Os caixas com mais de 10 anos de função terão a gratificação incorporada.
- O BB instituiu um programa de qualificação para as novas funções.

REDUÇÃO DE JORNADA PARA PAIS E RESPONSÁVEIS POR PCD

- Redução de 2 horas na jornada de trabalho para funcionários, pais e responsáveis por PCD, que cumprem 8 horas diárias.
- Redução de 1 hora na jornada de trabalho para funcionários, pais e responsáveis por PCD, que cumprem 6 horas diárias.

BANCO DE HORAS NEGATIVAS (COVID-19)

- Anistia das horas para funcionários com 60 anos ou mais, funcionários afastados por licença saúde, pais de filhos com deficiência e funcionários que faziam parte do grupo de risco da covid.
- Para funcionários do grupo de risco, a anistia das horas dependerá de terem cumprido pelo menos 30% das horas até maio de 2025, quando se encerrou o acordo relacionado à pandemia.

DESLIGAMENTO MOTIVADO

- A mais recente posição do STF, hoje em vigor, define que o desligamento em empresas públicas, como o Banco do Brasil, pode ocorrer desde que seja motivado. Entretanto, o STF não define quais seriam os motivos aceitáveis. Com isso, no cenário atual, o banco pode demitir por qualquer motivo.

Para solucionar essa situação de insegurança, na negociação, os representantes dos trabalhadores propuseram e conseguiram a inclusão de cláusula 17, que definia os motivos para desligamento motivado e que também garantia o direito à defesa dos trabalhadores. Entretanto, essa cláusula causou polêmica nas assembleias e não foi aprovada pela categoria.

FUNCIONÁRIOS ORIUNDOS DE BANCOS INCORPORADOS

- O BB se comprometeu a resolver as questões relacionadas à saúde e previdência dos funcionários oriundos dos bancos incorporados até 31 de julho de 2025.
- Reuniões bipartites trimestrais serão realizadas.

TELETRABALHO NOS ESCRITÓRIOS DE NEGÓCIOS

- Dobrar a quantidade de escritórios que realizam TRI e assegurar que, a partir do final do ano, pelo menos um escritório em cada estado faça esse trabalho.

PLATAFORMA CONEXÃO

- Todos que superarem seus indicadores receberão uma premiação.
- Caso essa regra estivesse em vigor no segundo semestre de 2023, cerca de 40 mil funcionários a mais teriam sido premiados.

ENCARREIRAMENTO

- Redução do prazo para a concorrência para 12 meses na nomeação de diversas funções na rede de varejo.
- BB também irá retirar a trava de 10% de claros para casos de ascensão.

PRAÇAS DE DIFÍCIL PROVIMENTO

- Para incentivar a movimentação de funcionários para localidades de difícil provimento, o BB propõe um incentivo pecuniário por 12 meses, em valores crescentes.

COMITÊ DE ÉTICA PARITÁRIO

- Comitê de Ética Paritário, com dois eleitos pelos funcionários e dois indicados pelo banco.

VIGILANTES

- Volta dos vigilantes, já em setembro de 2024, em todas as unidades de varejo, com numerário ou não.

VERBA DE VIAGENS

- O Banco do Brasil sugere elevar a verba destinada a viagens a serviço, com uma revisão bianual dos valores.

8.3. O ACT Geral do BB 2024–2026

Foram dez duras rodadas de negociação que culminaram numa proposta global com vigência bianual e abrangência em todo o território nacional.

A CCT, negociada pela Fenaban, serve como fundamento para as condições mínimas de trabalho, remuneração e benefícios dos bancários. Ao manter a CCT como baliza, o Banco do Brasil garantiu a preservação dos direitos universais da categoria, como reajuste salarial, PLR, jornada de trabalho e condições de saúde e segurança. Esse reconhecimento foi fundamental para que o ACT específico avançasse sem retrocessos, consolidando direitos já estabelecidos e evitando perdas para os trabalhadores.

O acordo trouxe inovações significativas, como o aumento no teto da PLR, uma conquista histórica que valoriza o esforço do

funcionalismo. Entre as cláusulas mantidas, destacam-se a gratificação dos caixas, que foi preservada até dezembro de 2024, e o compromisso do banco em priorizar esses profissionais na concorrência por novas funções — garantindo valorização e oportunidades de crescimento.

Foram aprimoradas cláusulas relativas à remuneração, como a revisão dos cargos e abertura de vagas para funções com salários superiores representando avanço nas áreas de negócios, impacto imediato para mais de 11 mil funcionários e valorização profissional.

Além disso, o ACT trouxe melhorias nas regras de pontuação por mérito, teletrabalho nos escritórios de negócios e mudanças na plataforma de metas, que ampliam o número de funcionários beneficiados por premiações e progressão salarial. O incentivo para praças de difícil provimento e o aumento da verba de viagens também refletem uma preocupação com a mobilidade e bem-estar dos trabalhadores.

O atual ACT/BB reforça garantias de estabilidade ao prever reuniões trimestrais para tratar da saúde e previdência dos funcionários oriundos de bancos incorporados. A manutenção de gratificações e programas de qualificação para os caixas também assegura estabilidade funcional e oportunidades de ascensão.

Outro avanço importante é a redução do prazo para concorrência de funções na rede de varejo para 12 meses e a retirada da trava de 10% para casos de ascensão, facilitando a progressão de carreira. A criação de comitê de ética paritário e medidas de apoio a pais e responsáveis por dependentes com deficiência fortalecem o compromisso do banco com a inclusão, respeito e proteção dos direitos sociais dos funcionários.

O ACT do Banco do Brasil representa um marco nas negociações coletivas, ao reconhecer a CCT como referência, inovar em cláusulas de proteção e valorização, e ampliar garantias de emprego e estabilidade. Com avanços em remuneração, benefícios e

inclusão social, o ACT específico atende às principais demandas dos bancários e reforça a importância do diálogo permanente entre sindicato, banco e funcionários para a construção de relações laborais justas e equilibradas.

Principais Destaques

Saúde e Condições de Trabalho:

- ***Saúde Mental:*** Foco no Programa de Acolhimento, Gestão Ética e debates sobre ambiente de trabalho, incluindo saúde mental.
- ***Afastamento e DORT/LER:*** Garantia de manutenção da gratificação de Caixa por até 540 dias para funcionários com diagnóstico de DORT/LER no retorno de licença-saúde.
- ***Teletrabalho:*** Melhorias na ajuda de custo para o teletrabalho, com orientações ergonômicas, direito a desconexão e controle de jornada.
- Compromissos com melhorias ergonômicas e ambientais.
- ***Isonomia e Assédio:*** Discussões contínuas sobre a situação dos funcionários incorporados (Nossa Caixa, BESC, BEP) e fortalecimento de medidas contra o assédio.
- ***Estrutura de Cargos:*** Criação de 4 mil novas vagas com jornada de 6 horas e 2,7 mil para 8 horas, visando melhor distribuição e valorização.
- Proibição de monitoramento de resultados e cobrança de metas
- ***Assédio:*** Canal de escuta e ações contra assédio moral e sexual.

Jornada, Funções e Carreira:

- ***Jornada Básica:*** 30 horas semanais (6 horas diárias).
- ***8 Horas:*** Cargos comissionados e de confiança (ex: Gerentes, Especialistas de Atendimento).
- ***Redução de Jornada:*** Redução de 2h para funcionários com jornada de 8h e 1h para jornada de 6h, caso sejam pais ou responsáveis por PCDs.
- ***Funções de Rede:*** Revisão de cargos de Assistente de Negócios, Supervisor e Caixas, com 4 mil novas vagas para funções com jornada de 6h.

Carreira e Remuneração:

- ***Reajuste:*** 4,64% em 2024 e aumento real de 0,6% em 2025 para salários e demais verbas.
- ***Encarreamento:*** Aumento de vagas (2,7 mil) para cargos de 8 horas com salário superior ao de supervisor.
- ***Caixas:*** Manutenção da gratificação para agentes comerciais e prioridade em concorrências para novas funções.
- ***PLR:*** Aumento do teto da Participação nos Lucros e Resultados.

Benefícios e Outros Direitos:

- ***Licença Adoção:*** 120 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias.
- ***Folgas:*** Faltas abonadas acumuladas até 2020 podem ser usadas ou convertidas em espécie.
- ***Teletrabalho:*** Expansão para escritórios de negócios (TRI).
- ***Ascensão profissional:*** a seleção de gestores para a rede

de agências terá como requisito não haver demanda de ouvidoria nos últimos 12 meses, incluindo demandas referentes ao protocolo de prevenção de conflitos.

- **Regulamentação da função de confiança:** o bancário investido da função de confiança é assegurado pelo parágrafo 2 do artigo 224 da CLT, com jornada de no máximo 8h diárias, a ser cumprida de segunda a sexta. O trabalhador que se encaixa nesse perfil recebe gratificação de função em percentual nunca inferior a um terço do salário efetivo.
- **Jornada dos caixas e compensação de horas:** A jornada dos caixas executivos é de 30h semanais/6h diárias. Caso ultrapasse essa jornada, esta deve ser registrada e paga como hora extra ou acumulada no banco de horas, podendo ser compensada com folga ou saída antecipada, respeitando as normas do ACT. Além disso, o ACT 2024/2026 garantiu a manutenção dos direitos e gratificações dos caixas executivos.

Participação nos lucros e resultados (PLR)

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) do Banco do Brasil se destaca por apresentar um modelo específico, considerado mais vantajoso em relação ao previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria bancária. Enquanto a CCT estabelece um padrão mínimo para a distribuição da PLR entre os bancos, o Banco do Brasil adota critérios próprios que ampliam o potencial de remuneração dos seus funcionários.

Um dos principais diferenciais da PLR do Banco do Brasil é que sua distribuição ocorre com base no Lucro Líquido Ajustado, garantindo que o montante destinado aos trabalhadores reflita de forma mais justa os resultados reais da instituição. Além disso, o pagamento está diretamente vinculado aos lucros e resultados do banco.

Outro aspecto relevante é a existência da chamada PLR adicional, negociada entre o banco e a representação dos trabalhadores. Essa parcela extra é definida a partir de critérios objetivos e coletivos, o que assegura transparência e justiça na divisão dos valores. A negociação coletiva permite que os interesses dos trabalhadores sejam considerados, ampliando os benefícios para o conjunto dos funcionários.

Também merece destaque a regra de participação proporcional para trabalhadores em licença ou afastamento. O Banco do Brasil garante que trabalhadores que estiverem ausentes por motivos previstos em lei, como licença maternidade, afastamentos médicos ou outros tipos de licença, recebam a PLR de forma proporcional ao tempo trabalhado no ano-base. Essa medida reforça o compromisso dos sindicatos com a valorização e inclusão de todos os funcionários.

O Banco do Brasil (BB) destaca-se com uma das maiores Participações nos Lucros e Resultados (PLR) do sistema financeiro brasileiro, frequentemente registrando valores recordes para seus funcionários, especialmente devido ao seu alto lucro líquido. Em 2025, o banco manteve pagamentos elevados, com a primeira parcela da PLR paga no mês de setembro, chegando a quase R\$ 7 mil para escriturários e cerca de R\$ 7,7 mil para caixas executivos, beneficiando mais de 100 mil funcionários.

Além disso, o BB foi apontado como o banco que paga o maior bônus a funcionários de estatais federais, com casos de PLR chegando a até R\$ 372,8 mil para determinados cargos estratégicos.

A PLR do Banco do Brasil é definida por dois módulos, sendo considerada uma das mais vantajosas do setor, pois integra o lucro líquido robusto do banco à remuneração dos funcionários:

1. *Módulo Fenaban*: 45% do salário-paradigma, reajustado anualmente, mais uma parcela fixa.
2. *Módulo BB*: Distribui 4% do lucro líquido do banco aos

funcionários, mais parcela variável equivalente à diferença entre o valor correspondente à quantidade de salários-paradigma definida pelo banco e a soma do Módulo Fenaban e da parcela linear, vinculada ao cumprimento do Conexão (módulo bônus).

Auxílios

- Vale Alimentação e refeição com valores superiores à CCT;
- Auxílio-creche e auxílio para filhos com deficiência;
- Inclusão de cláusula de auxílio à mulher vítima de violência doméstica.

Reconhecimento do papel sindical

O ACT BB 2024/2026 valoriza o processo negocial trazendo cláusulas que garantem o livre acesso do dirigente sindical, a liberação para participar de atividades e de mesas de negociação, caso seja representante e garante ainda a negociação permanente e solução de divergências, comissões de negociação e frequência livre ampliada.

Cláusulas inovadoras

Além de regulamentar o teletrabalho, em acordo específico anexo ao acordo coletivo de trabalho, a mesa de negociação com o BB conquistou no ACT do banco compromissos que englobam ainda a transformação digital garantindo a mediação sindical sobre o assunto, proteção à desconexão fora da jornada de trabalho e o debate permanente na comissão de empresa sobre a inteligência artificial no ambiente de trabalho do bancário. Essas são cláusulas importantes para que se debata de forma permanente um assunto que está em constante evolução e transformação.

O ACT do BB garante ainda a licença maternidade estendida de 180 dias (seis meses) e licença paternidade de 20 dias, de acor-

do com o programa Empresa Cidadã. A licença paternidade está condicionada à participação em um curso de paternidade responsável que é ministrado geralmente nos próprios sindicatos. Esses benefícios são frutos da negociação sindical e são estendidos também aos pais adotantes.

ACT como referência do setor financeiro

O Banco do Brasil destaca-se por seu ACT, reconhecido como referência nacional, não apenas pela abrangência dos benefícios, mas também pela solidez das conquistas e pelo protagonismo da organização sindical na defesa dos bancários.

O ACT do Banco do Brasil consolidou-se como parâmetro para negociações coletivas no sistema financeiro brasileiro. Seus aspectos inovadores incluem cláusulas que vão além das exigências legais, assegurando direitos históricos e introduzindo novos marcos para a categoria. Entre os diferenciais, destacam-se políticas de inclusão, benefícios sociais ampliados e mecanismos transparentes de participação dos funcionários nas decisões que impactam seu cotidiano profissional. Essas características posicionam o ACT do BB como modelo inspirador para outras instituições do setor.

Uma das maiores conquistas do acordo coletivo do Banco do Brasil é o modelo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerado o mais sólido do sistema financeiro nacional. O modelo do BB apresenta regras claras e critérios objetivos, garantindo distribuição justa e alinhada ao desempenho da instituição e de seus funcionários. Comparativamente, enquanto outros bancos oferecem modelos de PLR mais restritivos ou dependentes de metas específicas, o BB assegura previsibilidade e valorização do trabalho coletivo, beneficiando milhares de funcionários em todo o país.

A atuação dos sindicatos tem sido determinante para a manutenção dos direitos históricos dos bancários do Banco do Brasil

e para a conquista de avanços significativos. Por meio de negociações pautadas pela mobilização e pelo diálogo, as entidades sindicais representadas pela comissão de empresa dos funcionários, que reúne representantes de todo o país organizados por federação, asseguraram não apenas a preservação de benefícios já conquistados, mas também a inclusão de novas garantias, como políticas de saúde, segurança e igualdade de oportunidades. O fortalecimento da organização sindical é, portanto, elemento central para o contínuo aprimoramento do ACT e para a defesa dos interesses dos trabalhadores diante dos desafios do setor.

Dessa forma, podemos dizer que o acordo coletivo de trabalho do Banco do Brasil representa um marco para os funcionários e para o setor financeiro brasileiro. Ao servir de referência pelas suas cláusulas inovadoras, pelo modelo de PLR robusto e pela força da organização sindical, o ACT do BB contribui de forma decisiva para a valorização dos bancários e para a construção de um ambiente profissional mais justo e inclusivo. Os impactos positivos dessas conquistas reafirmam a importância da negociação coletiva e da união dos trabalhadores na busca por novos avanços e na preservação de direitos fundamentais. Foi uma campanha difícil que, apesar dos reajustes acima da inflação, as expectativas dos funcionários eram maiores.



A mesa de negociações específica com o Banco do Brasil permitiu que demandas históricas, como a discussão sobre gratificação de função, a situação dos caixas e o enfrentamento ao Performa fossem debatidas de forma transparente e democrática. Assim, a negociação coletiva se consolida como instrumento fundamental para garantir conquistas e assegurar que o banco continue avançando em justiça social e valorização dos seus trabalhadores.

Roseane Amaral, Sindicato dos Bancários de Alagoas e representante do Nordeste na COE BB

A negociação coletiva se mostra essencial para garantir que as especificidades dos funcionários do Banco do Brasil sejam respeitadas e valorizadas. Por meio desse processo, foi possível conquistar avanços importantes, como melhorias salariais, benefícios e condições de trabalho ajustadas à realidade da categoria, além de assegurar direitos ligados à saúde, combate ao assédio moral e promoção da diversidade. Esses ganhos representam não só a valorização dos trabalhadores, mas também refletem o nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais saudável, justo e inclusivo, preservando o papel social do banco e fortalecendo sua atuação junto à sociedade.



**Ricardo Dantas, Sindicato dos Bancários
do Ceará e representante do Nordeste na
COE BB**

Capítulo 9

Caixa: Saúde Caixa Garantido e PLR Social como Direito Coletivo

O acordo coletivo de trabalho dos empregados da Caixa Econômica Federal (ACT Caixa) representa um marco fundamental na consolidação e manutenção dos direitos desses trabalhadores. Negociado entre representantes dos empregados e do banco, o acordo coletivo não apenas assegura condições dignas de trabalho, mas também fortalece conquistas históricas que vão além do aspecto remuneratório, refletindo o papel social da instituição. Além disso, a renovação do acordo coletivo de trabalho bi-anual (2024/2026) valoriza o processo negocial e amplia a estabilidade de direitos contratados para os empregados.

O ACT garantiu o retorno do funcionamento das gerências regionais em todo o país, além do fim da função por minuto, a incorporação da gratificação após 10 anos na função, a redução da jornada, sem redução salário, para pais de PcD/TEA; a criação de GT para discutir a possibilidade de manutenção do plano pós-apo-

sentadoria para contratados pós-2018 e mais uma série de cláusulas sociais.

O Saúde Caixa foi tratado em negociações a parte, com acordo coletivo específico. O plano de saúde dos empregados é resultado de anos de lutas e negociações sindicais, sendo considerado uma das maiores conquistas dos trabalhadores. O debate sobre ele é vital para garantir assistência à saúde de qualidade para os trabalhadores e seus dependentes, proporcionando segurança e tranquilidade em momentos de necessidade. Em 2025, após uma série exaustiva de rodadas de negociação, os empregados conquistaram o reajuste zero e outras conquistas, mas ainda lutam pelo fim do teto de gastos.

A Participação nos Lucros e Resultados (PLR) Social destaca o reconhecimento do papel público desempenhado pela Caixa. Diferentemente de outras instituições financeiras, a Caixa Econômica Federal está inserida em políticas públicas que impactam diretamente a sociedade, como o financiamento habitacional, programas sociais e incentivo ao desenvolvimento econômico. A inclusão da PLR Social no acordo coletivo valoriza esse diferencial, reconhecendo que o desempenho dos empregados contribui não só para o resultado financeiro, mas para o cumprimento da missão social da empresa.

Os avanços no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) reforçam a proteção aos trabalhadores e estimula o engajamento e a produtividade, beneficiando o banco, os empregados e toda a sociedade. Em síntese, o acordo coletivo dos empregados da Caixa Econômica Federal é fundamental para a garantia e a ampliação de direitos, sendo a manutenção do Saúde Caixa, a valorização da PLR Social e a estabilidade no emprego avanços que traduzem o compromisso com a justiça social, o respeito à dignidade do trabalhador e o fortalecimento do papel público da instituição.

Novas conquistas Caixa Federal

INCORPORAÇÃO DA FUNÇÃO E DO CTVA VIA ACORDO

- Compromisso da Caixa em viabilizar inclusão da incorporação da função gratificada e do Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado (CTVA) na CCP/ CCV para empregados contratados antes da reforma trabalhista, contemplando todas as rubricas (função, CTVA, porte, APPA), e atendendo a critérios específicos.

PREVIDÊNCIA/FUNCEF

- Compromisso da Caixa de debater com as entidades sindicais e dar continuidade aos estudos sobre equacionamento.

GT SAÚDE CAIXA

- Caixa reconhece pela primeira vez a possibilidade de discutir o teto do estatuto junto aos empregados, inclusive a estudar a concessão do plano na aposentadoria aos contratados pós-2018.
- Compromisso de discutir o direito dos empregados admitidos após 2018 de manter o plano de saúde (Saúde Caixa) após a aposentadoria.

SUBSTITUIÇÃO EM CASCATA

- Ampliação das agências com possibilidade de substituição, que passa daquelas com 2 gerentes para agências com até 4 gerentes.

SUBSTITUIÇÃO

- Redução de 8 dias para o mínimo de 5 dias de ausência em caso de outras ausências como exemplo licença médica, APIP, Luto, Casamento (hoje = 8 dias consecutivos).
- Permitir que a substituição ocorra no dia útil seguinte, caso a ocorrência seja no final de semana (luto sábado, licença segunda)

JORNADA DOS RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES PCD

- Flexibilidade na jornada.
- Priorização no trabalho remoto.
- Redução de jornada em até 25% nos dias de acompanhamento do dependente PcD/TEA.

MOVIMENTA PCD

- Prioridade aos empregados PcD e empregados pai/mãe de dependente PcD na movimentação.

SELEÇÃO INTERNA

- Equidade de gênero nas bancas dos processos de PSI.
- Participação de PcD nas bancas e também na composição das equipes das Gipes e Repes.

ADICIONAL EMBARCADO

- Aumento do valor diário pago a empregados embarcados de R\$ 55 para R\$ 100.
- Reajuste anual, acompanhando índice Febraban / CCT.

VALE TRANSPORTE

- Opção de reembolso na inexistência de transporte público, desde que utilizado transporte coletivo privado.
- Limite de distância 200km/dia.
- Ciência do gestor.

SAÚDE FINANCEIRA

- Compromisso com ações de educação financeira para prevenção do superendividamento.
- Caixa assume o compromisso de estudar opções de taxa, créditos e outras opções que auxiliem os empregados na redução do endividamento.

MULHERES EM CARGO DE DIREÇÃO

- Inclusão no estatuto da Caixa e no ACT de uma cota de 30% de mulheres em cada nível dos cargos de direção, inclusive nas vice-presidências.

PARENTALIDADE

- Cessão dos 60 dias de prorrogação da licença-maternidade para o pai, se tiver interesse da mãe (a cessão somente é possível se o/a cônjuge também trabalhar em empresas optantes do programa Empresa Cidadã).
- Possibilidade de converter a prorrogação da licença-maternidade de 60 para 120 dias, com redução de 50% da jornada.

LICENÇA-PATERNIDADE

- Poder iniciar em até 120 dias do nascimento ou da alta da criança (não sendo obrigatório o início imediato após o nascimento).

SAÚDE DO TRABALHADOR

- Revisão do PCMSO.
- Compromisso com prevenção e promoção à saúde e foco em saúde mental.
- Retomada do GT Saúde do Trabalhador.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

- Compromisso da Caixa para sensibilização sobre importância das soluções educacionais para lideranças e sucessores.
- Compromisso da Caixa com a promoção da diversidade e inclusão.
- Inclusão das comissões regionais de diversidade (PcD, Mulheres, Racial, LGBTQIA+ e Geracional) no ACT.
- Criação de outros eixos, de acordo com a mudança do perfil do quadro de pessoal.
- Garantia de participação representativa das entidades sindicais dos trabalhadores.

FÉRIAS

- Não obrigatoriedade de adiantamento de salário nas férias, objetivando o recebimento do salário integral quando do retorno do empregado.

JORNADA

- Permanência do pagamento integral das horas extras para agências com até 20 empregados.
- Para as demais unidades, 50% serão pagos no mês subsequente e o restante, compensado em até seis meses, ou pago.

- O mesmo prazo é válido para compensação de horas negativas, sendo impedido realizar horas negativas por iniciativa da chefia.

LICENÇA MÉDICA

- Adiantamento/antecipação do benefício por incapacidade temporária até recebimento do benefício, mediante comprovação do agendamento da perícia presencial ou documental.
- Devolução do adiantamento/antecipação conforme margem de 35%.
- Opção de acerto por meio de horas de trabalho, sob análise do volume de horas, em caso de indeferimento do benefício pelo INSS.

PLR SOCIAL

- Mantida a regra do ACT 2022/2024, sem alterações, garantindo o pagamento de forma integral.

Principais destaques:

PLR Social

A PLR Social da Caixa Econômica Federal representa um avanço significativo nas conquistas dos trabalhadores do setor bancário. Diferentemente do modelo tradicional de PLR adotado por outras instituições financeiras, na Caixa existe uma cláusula específica que assegura um modelo próprio de distribuição, fruto de intensas rodadas de negociação entre os representantes dos empregados e a direção do banco.

A PLR Social é uma parcela da participação nos lucros que vai além dos indicadores financeiros, incorporando critérios ligados aos resultados institucionais e ao impacto social das atividades.

des da Caixa. Esse modelo reconhece o papel fundamental do banco público no desenvolvimento social do país, valorizando metas que envolvem a inclusão bancária, programas sociais e o apoio a políticas públicas, como o financiamento habitacional e a distribuição de benefícios sociais.

A garantia da PLR Social como cláusula específica no acordo coletivo da Caixa é um diferencial importante. Ela estabelece que parte da distribuição dos lucros será feita com base em resultados que, além de financeiros, consideram indicadores sociais e institucionais, como o número de famílias beneficiadas por programas habitacionais ou a eficiência na execução de políticas públicas. Com isso, os empregados da Caixa são incentivados a contribuir não apenas para o desempenho econômico da empresa, mas também para sua missão social.

O modelo de distribuição da PLR Social na Caixa é único e adaptado à realidade da instituição. Ele leva em conta os resultados alcançados em áreas estratégicas e o cumprimento de metas sociais, garantindo que os trabalhadores sejam reconhecidos pelo impacto positivo de suas ações na sociedade. Esse formato fortalece o compromisso da Caixa com o desenvolvimento sustentável e a inclusão social, reafirmando o papel do banco como agente transformador.

A vinculação da PLR Social aos resultados institucionais e sociais reforça a importância do trabalho dos empregados da Caixa não apenas como profissionais do setor financeiro, mas como agentes de transformação social. A cada ciclo de avaliação, são incluídos indicadores que refletem o sucesso das políticas de inclusão, atendimento à população vulnerável e promoção do desenvolvimento nacional. Dessa forma, a PLR Social se consolida como uma ferramenta de valorização e reconhecimento dos esforços coletivos em prol de uma sociedade mais justa.

Em síntese, a PLR Social da Caixa demonstra como a negociação coletiva pode contribuir para a criação de mecanismos que

reconheçam o papel social das empresas públicas e valorizem os trabalhadores que atuam no fortalecimento das políticas sociais. Essa conquista representa um avanço não só para os empregados da Caixa, mas para toda a sociedade brasileira, ao incentivar resultados que promovem o desenvolvimento e a inclusão.

Saúde Caixa

No final do ano de 2025, um novo acordo específico do Saúde Caixa foi assinado, após longo período de negociação entre as entidades sindicais e o banco. Entre outras conquistas, os empregados garantiram reajuste zero nas mensalidades, um importante avanço, pois a princípio, a Caixa queria um reajuste de até 71% nas mensalidades.

Com organização, mobilização e unidade, as entidades sindicais conseguiram evitar que o déficit atual fosse repassado aos usuários e preservar o caráter solidário e o pacto intergeracional que sustentam o plano. A assinatura do aditivo ao ACT do Saúde Caixa representa a vitória da organização e da mobilização coletiva contra aumentos abusivos e retrocessos.

Principais conquistas para o Saúde Caixa

Reajuste Zero: este é um dos pontos centrais da negociação, pois mantém os percentuais pagos pelos trabalhadores e trabalhadoras e seus dependentes, preservando a participação atual (3,5% sobre o salário do titular e até R\$ 480,00 por dependente). Esse resultado evita o repasse dos crescentes custos médicos e assistenciais ao bolso dos usuários em um contexto de forte inflação médica no país.

O acordo mantém ainda as regras de coparticipação e os limites máximos estabelecidos, como o teto anual de R\$ 3.600,00 por grupo familiar e o pacto intergeracional e de mutualismo, pilares que garantem a sustentabilidade solidária do plano.

Ampliação da abrangência do plano: Possibilidade de inclusão de filhos até 27 anos como dependentes, ampliando a proteção das famílias dos empregados.

Acordos complementares de custeio: A partir da assinatura do aditivo, válido até 31 de agosto de 2026, as contribuições patronal e dos empregados incidentes sobre valores pagos em ações judiciais de natureza salarial são vertidas ao Saúde Caixa, fortalecendo a base financeira do plano sem onerar ainda mais os usuários.

Compromissos para medidas estruturantes em 2026: o banco e a representação dos trabalhadores definiram que, ao longo de 2026, serão debatidas medidas estruturantes para garantir sustentabilidade e qualificação do plano, incluindo mesa permanente de negociação.

Desafios: a luta continua para consolidar avanços estruturais que garantam a sustentabilidade do plano e os direitos dos empregados ao longo dos anos.

- **Fim do teto de gastos da Caixa com saúde (6,5% da folha):** Embora o custeio 70/30 esteja mantido no acordo, sua aplicação plena depende da eliminação do limite atual fixado no Estatuto Social da Caixa – um desafio central para fortalecer financeiramente o plano no longo prazo.
- **Igualdade de direitos no pós-aposentadoria para admitidos após setembro/2018:** A categoria seguirá na luta para que os empregados admitidos a partir dessa data tenham os mesmos direitos à manutenção do Saúde Caixa após a aposentadoria que os colegas com mais tempo de banco.
- **Melhoria da rede credenciada e governança:** A efetivi-

dade da gestão do plano e a qualidade da rede de atendimento permanecem pontos de atenção, com reivindicações por maior transparência e participação da categoria nos comitês de credenciamento e gestão.

Outras conquistas do ACT 2024/2025

Manutenção da jornada: O ACT assegura que a jornada de seis horas para a maioria dos funcionários administrativos continue sendo respeitada. A jornada de seis horas é uma conquista histórica dos empregados da Caixa. Essa conquista completou 40 anos em 2025, quando os empregados celebraram a greve de 1985, reforçando a resistência sindical contra as tentativas de alteração da jornada.

PSI: O ACT prevê a manutenção de direitos históricos, mas concentra o aprimoramento de processos como o Processo Seletivo Interno (PSI) e a movimentação de carreira em grupos de trabalho específicos a serem debatidos com as entidades sindicais. O ACT garante a manutenção da promoção por merecimento e das regras vigentes até 2024, assegurando a estabilidade dos critérios de carreira.

A Mesa Permanente de Negociação (Caixa/Contraf-CUT) foi reconhecida como o espaço para o aprimoramento das relações de trabalho e discussão dos impactos funcionais de novos processos. Além disso, um grupo de trabalho (GT) paritário (5 representantes da Caixa e 10 dos empregados) foi estabelecido para tratar de condições de trabalho.

A Comissão Executiva dos Empregados (CEE), que auxilia a Confederação nas mesas de negociação com o banco, tem pautado a necessidade de melhorias no processo dirigido, transparência e nos prazos dos PSI. A Caixa, por sua vez, tem vinculado a realização de cursos da Universidade Caixa como pré-requisitos para PSI, Gestão de Desempenho de Pessoas (GDP) e Promoção por Mérito.

A recente conquista no Saúde Caixa, fruto de intensas negociações entre as entidades sindicais e a direção da Caixa, demonstra de forma exemplar a força do diálogo coletivo e da mobilização dos trabalhadores.

A manutenção do reajuste zero nas mensalidades, frente à ameaça inicial de aumentos elevados, é um marco importante para todos os empregados, pois preserva o acesso ao plano e protege a lógica solidária e intergeracional que caracteriza o Saúde Caixa.

Esse resultado reforça que, por meio da unidade é possível barrar retrocessos e defender direitos fundamentais, garantindo a sustentabilidade do plano e a valorização da saúde dos

empregados. O processo negocial evidenciou, mais uma vez, a importância das mesas de negociação coletiva para fortalecer conquistas históricas e assegurar que os interesses dos trabalhadores estejam sempre no centro das decisões.



**Chay Cândida, Secretária de Mulheres
da Fetrafi/NE e representante do
Nordeste da CEE-Caixa**

Outros avanços referentes à carreira presentes no ACT são: incorporação da gratificação após dez anos na função e os ajustes nas regras para caixas e tesoureiros, a serem avaliados em mesas específicas.

PcD's: O ACT da Caixa trouxe avanços importantes voltados para a inclusão e melhoria das condições de trabalho para empregados com deficiência (PcD) e reabilitados e ainda aqueles com filhos PcD's.

Uma dessas conquistas permite a redução da jornada de trabalho para empregados com deficiência ou que possuam dependentes com deficiência (incluindo TEA – Transtorno do Espectro Autista), sem a redução da remuneração, garantindo maior qualidade de vida e tranquilidade para acompanhamento do tratamento dos filhos/dependentes.

O acordo oficializou também a inclusão de comissões regionais de diversidade, abordando temas específicos para PcD, mulheres, diversidade racial, LGBTQIA+ e geracional, garantindo a representação dos trabalhadores.

O ACT garante a manutenção da Mesa Permanente de Negociação entre a Caixa e a Contraf permitindo o diálogo contínuo para tratar de impactos na vida funcional dos empregados e melhorias contínuas. No ACT há também a criação de um grupo de trabalho (GT) com representantes dos empregados para discutir questões de condições de trabalho e garante a manutenção de todos os direitos anteriores, como PLR Social, auxílio-creche/babá de R\$ 630,42 por dependente, priorização no trabalho remoto e/ Movimenta PcD, e plano de saúde.

Além disso, no ACT, a Caixa se compromete ainda com o aprimoramento contínuo das condições de trabalho, promovendo um ambiente inclusivo e acessível para todos, conforme diretrizes do modelo biopsicossocial. Essas medidas reforçam o compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência, alinhando-se à Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e promovendo maior equidade no ambiente de trabalho.

Combate ao assédio: O ACT da Caixa trouxe reforços significativos no combate ao assédio moral e sexual, com foco especial na apuração de denúncias e na proteção à vítima. O movimento sindical conquistou cláusulas que exigem procedimentos mais rigorosos e transparentes, em resposta aos escândalos de assédio ocorridos na gestão anterior.

No ACT estão incluídas cláusulas inéditas que proíbem o assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho. A Caixa lançou um Plano de Enfrentamento ao Assédio Sexual, reafirmando o compromisso com um ambiente de trabalho seguro para todas as mulheres. Além disso, o ACT garante a manutenção e reforço de grupos de trabalho paritários (representantes da Caixa e sindicatos) para tratar de condições de trabalho e denúncias.

Foram instalados também procedimentos de apuração reforçados, com determinação de prazos mais curtos, com apuração imediata e prazo de 90 dias para conclusão das investigações; gestão rigorosa do Código de Ética da Caixa, sistematizando a apuração de fatos irregulares envolvendo empregados e dirigentes e utilização da página de denúncias externa para maior segurança e sigilo.

A proteção à vítima e medidas corretivas também foram intensificadas firmando termos que visam compensar vítimas de perseguição e assédio, com vantagens em processos seletivos; acesso a suporte para empregados vítimas de assédio e aplicação de punições severas, incluindo demissão após processo disciplinar, conforme exigido pelo MPT.

O ACT 2024/2026 também prevê a discussão sobre os impactos da implantação de novos processos de trabalho na vida funcional dos empregados, visando reduzir a pressão e o assédio moral.

Ultratividade: Embora a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467) e o STF (ADPF 323) tenham vedado a ultratividade automática – o princípio de que as cláusulas de um ACT continuam valendo após o fim da vigência até um novo acordo – o processo de

negociação na Caixa costuma assegurar a renovação antes do término do acordo anterior, garantindo a continuidade dos direitos. A estratégia das entidades sindicais é a negociação permanente e a assinatura de novos acordos (ou aditivos) antes da expiração, o que supre a necessidade da ultratividade legal, garantindo que nenhum direito seja perdido entre a transição de um acordo e outro.

Trabalho Remoto: O ACT da Caixa incorpora diretrizes cruciais para a regulação do teletrabalho, com foco no controle de jornada e no direito à desconexão. Uma das principais conquistas foi a implementação de mecanismos de controle de jornada para o trabalho remoto. O ACT prevê a manutenção e o aprimoramento das regras do teletrabalho, com discussões sobre a estrutura necessária e o aumento da ajuda de custo. Em 2025, a Caixa anunciou mudanças no regramento interno, incluindo a redução do limite de dias remotos, o que gerou críticas sindicais. As novas normas, em consonância com a CCT, garantem o direito à saúde e dignidade, o respeito à jornada e o recebimento de auxílio.

Além disso, ficou estabelecido que os empregados em teletrabalho devem ter sua jornada de trabalho registrada e controlada, garantindo que horas extras excedentes ao limite constitucional sejam pagas.

A CCT e o ACT da Caixa buscam garantir o respeito à jornada de trabalho, proibindo a cobrança de produtividade ou contato com o empregado fora do seu horário de expediente (direito à desconexão). A exigência de controle de jornada no teletrabalho serve para inibir jornadas excessivas e garantir os intervalos de descanso.

Foi mantido um Grupo de Trabalho paritário (Caixa e representantes dos empregados) para tratar de condições de trabalho, além do reconhecimento da Mesa Permanente de Negociação entre a Caixa e a CONTRAF para discutir impactos na vida funcional dos empregados. Essas medidas visam adequar o trabalho remoto às normas trabalhistas, garantindo que o home office não resulte

em precarização, jornada excessiva ou falta de pagamento de horas extras.

Proteção ao empregado: O ACT da Caixa foca na manutenção de direitos, avanços sociais e na estruturação de grupos de trabalho para monitorar condições de trabalho, incluindo a atuação direta de empregados concursados.

O ACT reafirma o compromisso com a Caixa como banco 100% público, defendendo o papel dos empregados concursados nas atividades bancárias. Dessa forma, através da cláusula 48, fica mantido um grupo de trabalho (GT) paritário (5 representantes da Caixa e 10 dos empregados) para tratar de condições de trabalho. Já a cláusula 49 assegura a mesa permanente de negociação como espaço para diálogo com os representantes dos trabalhadores sobre impactos de novos processos de trabalho e reestruturações.

O ACT prevê ainda a reintegração de empregados demitidos sem justa causa no contexto da RH 008, com pagamento de direitos atrasados.

Com relação ao Caixa Minuto, uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) validou essa modalidade de trabalho que está presente no regulamento interno da Caixa, permitindo que os empregados sejam convocados pontualmente para atuar como caixa. O pagamento por exercer essa função esporadicamente é proporcional aos minutos de atividade exercida. Por sua vez, a Caixa deve garantir treinamento adequado aos bancários designados de forma excepcional, afastando a alegação de falta de preparo. A indenização mensal por quebra de caixa foi reajustada nessa edição do ACT com previsão de valor de R\$ 103,88 desde setembro de 2025.

Além disso, o ACT busca limitar a atuação de correspondentes bancários para proteger as atividades bancárias exclusivas dos empregados concursados. Por exemplo, a atuação via Caixa Aqui exige certificação técnica obrigatória para poder atuar na prospecção de crédito consignado, financiamento de veículos e habi-

tação, mas não deve substituir agências físicas em serviços bancários típicos.

As negociações buscaram ainda garantir que a automação e o “Caixa Digital” não substituam o atendimento presencial por concursados nas agências físicas.

Garantia de representação sindical: O ACT da Caixa reafirma a valorização da representação sindical, garantindo estabilidade, liberação para atividades e um canal de diálogo contínuo.

Como já destacamos, a cláusula 49 oficializa e garante a mesa permanente de negociação entre empregados e o banco, para debater impactos da vida funcional dos empregados levando em conta o princípio da boa-fé para o aprimoramento das relações de trabalho.

Os empregados participantes das comissões de negociação coletiva possuem garantia de estabilidade no emprego durante o período de exercício e por 1 (um) ano após o seu afastamento da comissão.

A Caixa também reconhece os delegados sindicais eleitos, garantindo a dispensa de comparecimento ao serviço para participação em congressos, seminários e outras atividades sindicais, desde que previamente autorizado pelo gestor imediato. O ACT prevê ainda o afastamento dos representantes sindicais membros da comissão de negociação sem prejuízo da remuneração e demais direitos trabalhistas, abrangendo os dias de negociação e o dia imediatamente anterior e posterior.

Além disso, o ACT garante a manutenção de um grupo de trabalho (GT) paritário composto por representantes da Caixa e dos empregados para tratar de condições de trabalho, com reuniões que visam a qualidade de vida.

Essas medidas garantem a estabilidade e o livre exercício da representação sindical até a vigência do próximo acordo.

Diversidade e inclusão: O ACT da Caixa 2024/2026 trouxe

avanços significativos no que se refere à inclusão de cláusulas sociais, diversidade, igualdade de oportunidades e combate à violência de gênero. Essas medidas atendem a reivindicações históricas do movimento sindical para valorizar a diversidade e inclusão no banco.

O acordo prevê a manutenção e o fortalecimento de comissões paritárias (representantes dos empregados e da Caixa) para monitorar e promover eixos como equidade de gênero, raça, cor, gerações, PCDs e LGBTQIA+. A Caixa se comprometeu ainda a incluir metas estratégicas institucionais até 2026 para aumentar a representatividade de mulheres, negros, PCDs, indígenas e LGBTQIA+ em cargos de chefia e direção.

Foram incluídas ações focadas na prevenção ao assédio moral e sexual, além do combate à violência contra a mulher. Isso inclui a criação de canais específicos para denúncias de discriminação. Além disso, o banco se comprometeu a realizar ações de conscientização e rodas de diálogo sobre diversidade e inclusão.

O acordo também mantém cláusulas como a redução de jornada sem redução de salário para empregados com filhos com deficiência (como vimos anteriormente).

Além do ACT, a Caixa revitalizou seu programa de Diversidade e Inclusão (2023/2024), que inclui mentoria para mulheres e parcerias com o Governo Federal para enfrentar preconceitos e promover a diversidade no ambiente de trabalho. A Caixa também tem firmado pactos focados na igualdade racial, reforçando o compromisso com o tema. Tudo através da mesa de negociação.

Concurso: O ACT da Caixa consolidou avanços importantes na contratação de novos empregados e no fortalecimento da rede de agências, atendendo a demandas históricas dos bancários para reduzir a sobrecarga de trabalho.

O ACT foi assinado em um contexto de um grande concurso público em andamento, que ofertou 4.050 vagas para técnicos bancários (nível médio) e tecnologia da informação. Em continuidade,

a Caixa publicou edital no final de 2025 com 184 vagas imediatas mais cadastro de reserva para áreas especializadas (Engenharia, Arquitetura, Médico do Trabalho), com salários de até R\$ 16,4 mil, demonstrando a manutenção da política de contratações. O acordo prevê ações para reforçar o atendimento nas agências, incluindo a convocação contínua de aprovados (mais de 2.400 chamados até abril de 2025). O concurso de 2024 teve sua validade oficializada, permitindo convocações ao longo de 2025.

Além disso, o ACT 2024/2026 instituiu um grupo de trabalho (GT) paritário para discutir condições de trabalho e a estruturação dos postos de trabalho.

Licença maternidade e paternidade: O ACT da Caixa garante a ampliação das licenças maternidade e paternidade.

O ACT garante à empregada a prorrogação de 60 dias na licença maternidade, nos termos da Lei 11.770/08, totalizando 180 dias. Essa prorrogação poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto.

Além disso, o ACT permite a cessão dos 60 dias de prorrogação da licença maternidade para o pai, se tiver interesse da mãe (a cessão somente é possível se o/a cônjuge também trabalhar em empresas optante do programa Empresa Cidadã), reforçando o princípio da parentalidade. Há também a possibilidade da conversão da prorrogação da licença maternidade de 60 para 120 dias com redução de 50% da jornada neste período.

Já a licença paternidade vai poder iniciar em até 120 dias do nascimento ou da alta da criança (não sendo obrigatório o início imediato após o nascimento da criança, também reforçando o princípio da parentalidade. Além disso, há a possibilidade de flexibilidade da jornada, priorização no trabalho remoto e redução de jornada em até 25% nos dias de acompanhamento do dependente PcD/TEA, garantindo a situação mais benéfica nos casos em que haja decisão judicial.

Comissões de Conciliação Voluntária (CCV): O ACT da Caixa renovou ainda as Comissões de Conciliação Voluntária (CCV) permitindo a conciliação de conflitos trabalhistas com a necessária assistência sindical. Esta renovação foi consolidada em janeiro de 2025 e busca dar celeridade e segurança jurídica na resolução de pendências, evitando o ingresso de novas ações judiciais.

A CCV renovada no ACT 2024/2026 ampliou sua abrangência e agora inclui a possibilidade de conciliação para incorporação de gratificação de função (CTVA – Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado, CTC – Complemento Temporário de Cessão, Porte de Unidade e APPA – Adicional Pessoal Provisório de Adequação). Além das incorporações, também podem ser realizadas CCV's para conciliação sobre auxílio alimentação pós-emprego, reflexos salariais incidentes sobre o auxílio alimentação, 7ª e 8ª horas dos cargos em comissão de natureza técnica e outros temas mediante avaliação prévia e interesse da Caixa.

Poderão realizar a CCV sobre incorporação e parcelas acessórias empregadas e empregados ativos que atendam aos seguintes requisitos: admitidos até 10/11/2017; dispensados da Função Gratificada ou Cargo em Comissão pelos motivos que gerariam incorporação; que possuam ou façam jus ao adicional de incorporação da gratificação e sem ação judicial sobre o tema.

Os sindicatos que já possuem adesão para instalação da CCV não precisam refazê-la. A comissão está apta ao funcionamento enquanto houver renovação do ACT específico.

O acordo foi aprimorado para promover mais agilidade e conformidade, com a participação dos sindicatos garantindo a assistência aos empregados e ex-empregados. A CCV funciona como um fórum extrajudicial, permitindo que trabalhadores e o banco cheguem a um acordo, o qual é homologado, evitando a morosidade de um processo judicial. Mais uma conquista da união e da luta dos empregados, em conjunto com o movimento sindical.

As negociações coletivas têm um papel central na manutenção e ampliação dos direitos dos empregados da Caixa. É por meio desse processo que conseguimos garantir a preservação de conquistas históricas, como salários dignos, benefícios sociais e condições de trabalho adequadas, além de avançar em novas pautas que refletem as necessidades atuais da categoria. As mesas de negociação permitem o diálogo direto entre representantes dos trabalhadores e do banco, possibilitando soluções específicas para os desafios enfrentados no dia a dia do banco. Assim, as negociações coletivas fortalecem a unidade da categoria, promovem a justiça social e asseguram que os interesses dos empregados estejam sempre no centro das decisões, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo, seguro e inclusivo.



Odaly Medeiros, Sindicato dos Bancários do Piauí e representante do Nordeste na CEE- Caixa

Capítulo 10

BNB: A PLR Mais Histórica e Avanços no ACT da Base Regional

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) dos funcionários do Banco do Nordeste do Brasil (BNB) 2024/2026 representa um marco fundamental para a categoria, consolidando avanços significativos tanto em termos econômicos quanto sociais. Entre as conquistas de maior relevância está a mudança na forma de distribuição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), que se destaca como a principal vitória econômica dos trabalhadores. A PLR não apenas reforça o reconhecimento do esforço coletivo, mas também contribui para a motivação e compromisso dos funcionários, alinhando seus interesses aos resultados do banco.

Novas contratações, conquista importante na distribuição da PLR, redução de jornada para pais de filhos com deficiência e sobreaviso remunerado constando em acordo aditivo, conquistas sociais e na área de gênero/diversidade, comissão paritária para reavaliação do PCR, avanços no combate ao assédio e na formação bancária, melhorias na saúde. Essas foram algumas das conquistas

tas do acordo coletivo dos funcionários do Banco do Nordeste do Brasil, todas frutos da mesa de negociação entre as entidades sindicais e a direção do Banco, demonstrando a importância de um canal de diálogo forte e em prol do fortalecimento do BNB e valorização do seu quadro funcional.

Outro ponto de destaque do ACT é a garantia de segurança jurídica para todos os envolvidos. O acordo foi construído de forma transparente e negociada, estabelecendo direitos e deveres, o que proporciona estabilidade nas relações de trabalho e reduz incertezas quanto à aplicação das cláusulas pactuadas. Essa segurança jurídica é essencial para que os funcionários possam planejar suas carreiras e para que o banco mantenha um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Além disso, o ACT do BNB contempla cláusulas específicas de valorização regional e de carreira, reconhecendo a importância do banco para o desenvolvimento do Nordeste. Essas cláusulas buscam promover a ascensão profissional e valorizar as particularidades regionais, contribuindo para uma atuação mais eficiente e alinhada às demandas do Nordeste brasileiro.

Em síntese, o acordo coletivo firmado pelos funcionários do BNB é resultado de uma negociação madura e responsável, que prioriza a valorização do trabalhador, o fortalecimento da instituição e o desenvolvimento regional. A consolidação da PLR, a segurança jurídica do ACT e as cláusulas de valorização regional e de carreira são pilares que sustentam esse importante instrumento de proteção e avanço para a categoria.

Avanço Histórico na PLR: Um dos principais destaques do acordo celebrado entre a representação dos funcionários e a direção do Banco foi a conquista histórica da autorização para a distribuição do montante da PLR no limite máximo de 48% dos dividendos pagos. O limite anterior era de 25%.

Outro marco para os funcionários do BNB foi que, logo após a assinatura do acordo coletivo 2024/2026, o Banco realizou o pa-

gamento da antecipação da PLR dos funcionários e o BNB foi o primeiro banco do sistema financeiro a pagar essa antecipação. Há alguns anos atrás, a campanha salarial de todos os bancos terminava e o Banco do Nordeste só assinava o acordo vários meses depois. Agora, o BNB se equipara aos demais bancos federais pagando os benefícios financeiros logo após o encerramento da campanha.

O acordo ainda prevê a distribuição de até 3% do lucro líquido como “PLR Social”, visando uma distribuição mais igualitária entre os funcionários.

Essas medidas refletem uma negociação contínua entre o banco e os representantes dos trabalhadores para garantir a distribuição justa dos resultados obtidos.

PCR: A Comissão Paritária para avaliar o Plano de Cargos e Remuneração (PCR) dos funcionários do BNB foi implementada em abril de 2024 e teve seu relatório entregue ao Banco em novembro desse mesmo ano. A partir daí, a proposta já foi analisada em todas as instâncias do Banco e atualmente está tramitando em Brasília, nos órgãos reguladores do Ministério da Fazenda. Participaram da Comissão, pelos sindicatos, Carmen Araújo (CE) e Robson Araújo (PB) e pelo Banco, João Batista e Luana Araújo. Atualmente, o PCR conta com 18 níveis, com interstício de 4% e, segundo o Banco, cerca de 19% dos funcionários já atingiram o último nível.

Novas contratações: A mesa permanente de negociação conquistou a realização de concurso público para suprir demanda das agências do BNB, ratificada no acordo coletivo de trabalho dos funcionários.

Ao todo foram convocados mais de 500 novos bancários para todas as bases onde o BNB atua, chamando assim toda a provisão do cadastro de reserva.

A conquista histórica da autorização para a distribuição da PLR no limite máximo de 48% dos dividendos representa um avanço importantíssimo para os funcionários do Banco do Nordeste. Isso só foi possível graças ao processo negocial sólido e à atuação da mesa permanente de negociação, que permitiu um diálogo aberto e transparente. A



mesa permanente de negociação se consolida como um instrumento imprescindível para assegurar conquistas relevantes, ampliar direitos e fortalecer o protagonismo dos trabalhadores no processo de construção coletiva. A evolução do BNB, que passou a celebrar e cumprir os acordos de forma ágil e transparente, evidencia a importância do diálogo e da mobilização sindical para garantir benefícios concretos e justiça social para toda a categoria.

Carmen Araújo, Sindicato dos Bancários do Ceará e representante da Comissão Nacional dos Funcionários do BNB (CNFBNB)

A representação dos trabalhadores luta atualmente pela realização de novos concursos, para agências e nível superior.

Dirigentes sindicais: O ACT do BNB mantém a estabilidade provisória para dirigentes sindicais, assegurando a proteção legal e as prerrogativas para o exercício da atividade sindical. O acordo inclui cláusulas sobre relações sindicais e estabilidade, garantindo que a direção do banco respeite a estabilidade provisória. Essa estabilidade é assegurada aos empregados eleitos para cargos de direção sindical, conforme a CLT (art. 543, §3º) e a Constituição Federal (art. 8º, VIII). O dirigente sindical goza de estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato, não podendo ser dispensado sem justa causa, apurada em inquérito judicial.

O ACT também prevê a liberação (frequência livre) do presidente e de diretores da AFBNB (Associação dos Funcionários do BNB) para o exercício de suas funções, garantindo sua lotação no retorno. Além da estabilidade, o acordo garante a irremovibilidade do dirigente sindical durante o mandato.

Licença maternidade e paternidade ampliadas: O ACT do BNB estabelece benefícios suplementares à CLT no que tange às licenças maternidade e paternidade, garantindo prazos superiores aos previstos na legislação geral.

Com relação à licença maternidade, na CLT esta prevê 120 dias (art. 392), mas pelo ACT BNB ela é de 180 dias (6 meses) e a mãe pode solicitar a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto. O benefício também é estendido às mães adotantes. Além disso, o auxílio cesta-alimentação é concedido antecipadamente e mensalmente, inclusive durante o gozo da licença-maternidade.

A licença paternidade também é ampliada. A CLT prevê 5 dias (Art. 473), mas no ACT BNB, ela é de 20 dias, permitindo que o pai acompanhe os primeiros dias de vida do recém-nascido ou da criança adotada, criando laços imprescindíveis com o bebê. En-

tretanto, é necessário o curso de paternidade responsável, geralmente oferecido gratuitamente pelos sindicatos.

Além disso, se ambos – pai e mãe – forem funcionários do BNB, o benefício de licença estendida/quota é pago preferencialmente à mãe, a menos que haja decisão judicial ou designação conjunta de outro beneficiário.

Há também uma cláusula no ACT BNB que prevê a redução especial de jornada para mães em período de amamentação. Na Direção Geral do Banco haverá também uma sala especial para amamentação, fruto da mesa permanente de negociação. A sala funcionará como um projeto piloto podendo ser, posteriormente, estendida à outras áreas do banco.

O ACT também prevê um auxílio dependente com deficiência, no valor de R\$ 607,74 (reajustável de acordo com o que consta nas cláusulas econômicas), concedido independentemente da data de admissão no banco.

Os pais de filhos com deficiência também têm direito à redução de jornada especial para acompanhamento dos filhos em terapias e tratamentos específicos. Esse benefício foi fruto da mesa permanente de negociação e consta em um acordo aditivo específico. Posteriormente, foi clausulado no ACT.

Benefícios extras para o funcionalismo: O ACT do BNB garante diversos direitos trabalhistas, incluindo folga assiduidade e adicionais, baseados na CCT dos bancários que o banco subscreve.

A Folga Assiduidade é um direito de todos os bancários com pelo menos um ano de vínculo empregatício e não está condicionada ao desempenho ou metas, mas à assiduidade (ausência de faltas não justificadas). Geralmente, a folga deve ser usufruída até 31 de agosto de cada ano ou último dia útil anterior a esse dia e deve ser acordada com o gestor, não pode ser convertida em dinheiro e não é cumulativa. Bancos que já concedem folgas equivalentes ficam isentos dessa cláusula.

Os funcionários do Banco do Nordeste também têm um piso diferenciado superior ao que consta na CCT da categoria. Além disso, após o período de experiência, o funcionário é promovido automaticamente de analista bancário 1 para analista bancário 3, obedecendo às regras do Plano de Cargos e Remuneração (PCR).

Também fruto da mesa de negociação permanente, os profissionais de Tecnologia da Informação têm direito a um auxílio de sobreaviso (equivalente a 1/3 das horas do salário contratual), caso sejam convocados para períodos além da sua jornada normal de trabalho. Essa jornada deve ser combinada entre gestor e funcionário e deve durar, no máximo, 12h por vez. Se o funcionário for acionado para desempenhar a atividade, cessa o período de sobreaviso e esse período de trabalho passa a valer como jornada, de forma presencial ou remota, devendo ser registrado no sistema de ponto eletrônico.

Além disso, pelo ACT BNB, funcionários que trabalhem em domingos ou feriados têm direito a descanso compensatório.

Promoção da igualdade: O ACT do BNB incorporou cláusulas sociais focadas na igualdade de oportunidades, diversidade e combate à discriminação, reforçando a preocupação das entidades sindicais com a promoção da igualdade nos bancos e o compromisso da instituição com práticas inclusivas.

O BNB assinou o pacto federal, oficializando compromissos com a equidade de raça, gênero, orientação sexual e para pessoas com deficiência (PcD), inclusive para neurodivergentes.

O ACT garantiu a criação de Grupos Focais de Mulheres, Gênero, PcD e Raça/cor para promover uma cultura mais inclusiva. O Banco ressaltou que todas as políticas são criadas coletivamente, com base nos grupos focais, todos conquistados na mesa de negociação, e após cobrança das entidades sindicais para acompanhar essas ações, o Banco ficou de apresentar às entidades um plano de ação sistematizado. Além disso, o ACT também garantiu uma

série de ações voltadas para aumentar a participação equânime de mulheres nos processos seletivos internos, além do programa de Liderança Feminina, que inclui indicadores de desempenho para gestão.

O acordo assegura também o abono de afastamento de 120 dias para funcionários(as) que adotarem crianças, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias (totalizando 180), conforme a Lei nº 11.770/2008 e parágrafos específicos que garantem o auxílio-creche/babá preferencialmente à mãe, quando ambos os pais forem funcionários do banco, ou conforme decisão do casal.

As negociações também abordaram a transparência nas contratações e o acompanhamento de metas para garantir a diversidade nas áreas de Tecnologia, com vigência até agosto de 2026.

Delegados sindicais: O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Banco do Nordeste (BNB), com vigência 2024-2026, reconhece a representação sindical, garantindo a atuação dos delegados sindicais em diversas localidades e unidades organizacionais. Esse reconhecimento visa aproximar a representação sindical da base de funcionários, respeitando a territorialidade.

Reconhecimento e Estrutura da Representação (Delegados Sindicais): O ACT do BNB 2024/2026 garante a representação sindical por local de trabalho na proporção um delegado para cada 50 funcionários, garantindo um representante por unidade. O reconhecimento abrange as diversas unidades organizacionais do banco, permitindo que cada agência ou núcleo de trabalho tenha sua representação ativa.

Além disso, o ACT reconhece as entidades sindicais signatárias (Contraf-CUT) como legítima representante dos funcionários. Há ainda a garantia de uso do quadro de avisos sindical para comunicação com a categoria e o ACT aborda também as relações sindicais e o direito à sindicalização.

Manutenção dos direitos: O ACT BNB 2024/2026 garantiu a manutenção da grande maioria das cláusulas históricas e sociais construídas ao longo dos anos, mesmo no contexto de unificação das negociações na mesa nacional e alinhamento à mesa única da Campanha Nacional dos Bancários.

A negociação garantiu a renovação das cláusulas sociais que já existiam, evitando retrocessos para os funcionários do Nordeste; reajuste de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT); estrutura de benefícios, como auxílio dependente com deficiência, creche/babá e outras características específicas; mesmo com a unificação das mesas de negociação, que busca uma padronização nacional, a Comissão Nacional dos Funcionários do BNB (CNFBNB) atuou para assegurar as peculiaridades do funcionalismo do Banco.

O ACT tem vigência de dois anos e abrange funcionários ativos e aposentados com vínculo preservado.

Jornada e Saúde: O ACT do BNB 2024/2026 traz diretrizes focadas na regulação da jornada, combate ao assédio e valorização da saúde mental.

O ACT prevê a manutenção do sistema de ponto eletrônico, em acordo aditivo ao ACT, garantindo aos sindicatos acesso às informações de jornada. A reposição ou compensação de horas trabalhadas a mais/a menos será feita na proporção de 1 para 1 (uma hora trabalhada vale uma hora de folga ou reposição), além da conquista já citada da redução de jornada para pais/responsáveis por filhos com deficiência (PcD), visando o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Os sindicatos têm acesso às informações de jornada para acompanhamento, mediante requerimento.

O ACT reconhece ainda a saúde mental como desafio principal, dado que transtornos mentais são a maior causa de afastamentos bancários. Já foram realizados webinários e ações focadas

em saúde mental da mulher, gerenciamento de estresse, Mindfulness, prevenção ao Burnout e equilíbrio vida-trabalho.

Além disso, uma nova norma, fruto da negociação específica, facilita o envio de atestados médicos diretamente para a central de saúde do BNB, através de plataforma específica de acesso a todos os funcionários. Foi incluída também a gratuidade no Gympass para até 3 dependentes por funcionário, incentivando a saúde física como suporte à mental.

Quanto ao assédio moral, a Comissão de Ética do BNB reforçou em 2024 a necessidade de abster-se de procedimentos que configurem assédio físico, moral, sexual ou psicológico. O ACT enfatiza o respeito, a cultura de inclusão e a proibição de interferências pessoais no trabalho, visando um ambiente seguro. O banco se compromete a realizar ações educativas sobre assédio, em conformidade com as exigências da nova Lei de Saúde Mental (Lei nº 14.831/2024).

Direito à desconexão: O ACT do BNB garantiu a manutenção de direitos sobre teletrabalho, controle de jornada híbrida e o direito à desconexão digital.

A prestação de serviços em teletrabalho exige previsão no contrato individual ou aditivo contratual. A alteração entre trabalho presencial e teletrabalho é permitida, desde que haja mútuo acordo e registro em aditivo. Aplicam-se ao teletrabalho as mesmas regras de jornada do regime presencial, incluindo trabalho aos sábados, domingos e feriados, conforme CCTs/ACTs vigentes. O acompanhamento do teletrabalho/trabalho híbrido é realizado por comissão paritária constituída entre o BNB e representantes dos trabalhadores.

Quanto ao direito à desconexão, o entendimento firmado é que o bancário não deve ser acionado fora da jornada de trabalho. A regulamentação do ACT visa garantir o respeito ao tempo de descanso, mesmo no regime de teletrabalho.

O acordo coletivo de trabalho do BNB foi uma construção diferenciada: a direção do Banco participou do Congresso Nacional dos Funcionários e isso foi importante para a construção da pauta de reivindicações e todos os avanços conquistados foram frutos do esforço de todos. Isso fez o diferencial e o BNB está dando exemplo. Foi uma campanha difícil, houve tentativa de atacar as entidades sindicais, mas os resultados das votações nas assembleias aprovando a proposta de acordo reforçaram a credibilidade nas entidades sindicais e na mesa de negociação.

A garantia de negociação coletiva contínua está garantida, primando pela solução pacífica de conflitos via mesa permanente de negociação.

Veja os principais pontos do acordo aditivo dos funcionários do BNB

PISO SALARIAL: Seguindo o reajuste da CCT.

TELETRABALHO: Manutenção da Comissão Paritária e ampliação do percentual de teletrabalho nas unidades de 30% para 50%.

COMISSÃO PARITÁRIA: Constituição de uma Comissão Eleitoral Paritária nas eleições para membros da Comissão de Ética e do Conselho de Administração.

AUSÊNCIAS ABONADAS: Indenização automática para ausências não utilizadas ou indenizadas a pedido.

DIVERSIDADE E GÊNERO: Bonificação de 17% para mulheres no ranking de “experiência profissional” em processos seletivos internos; Criação de Grupos Focais de Identidade de Gênero e Raça/Cor; Implantação do “Nome Social” no MeuRH.

SAÚDE E BEM-ESTAR: Redução de jornada compartilhada para pais de filhos com deficiência; Webinars sobre temas como saúde mental, assédio moral e sexual, e equilíbrio entre tra-

balho e vida pessoal; Inclusão de até três beneficiários por empregado no Gympass, gratuitamente; Envio de atestado médico diretamente para a Central de Saúde; Garantia de remuneração integral para empregados com benefício do INSS suspenso; Criação do Comitê de Saúde Mental e Bem-Estar (CSMB).

SUBSÍDIO ALIMENTAR: Pesquisa para escolha de fornecedores de alimentos pelos empregados.

FORMAÇÃO BANCÁRIA: Inclusão de cursos sobre assédio moral e sexual, sem necessidade de parecer do gestor.

OUTROS AVANÇOS: Extensão do prazo para compensação do saldo de horas do Banco de Pandemia (COVID) até 31/08/2025; Antecipação do pagamento de benefícios referentes a set/2024; Pesquisa sobre a avaliação de desempenho atual no último trimestre de 2024; Prorrogação da suspensão das parcelas do CDC e adiantamento de férias nos meses de setembro, outubro e novembro de 2024, o que também foi conseguido em 2025, através da mesa permanente de negociação.

A trajetória de avanços do acordo coletivo do Banco do Nordeste é resultado direto do excelente canal de diálogo estabelecido com a representação do banco e da atuação de uma mesa de negociação permanente forte e comprometida.

Por meio dessa estrutura, conquistamos direitos históricos, como a autorização para a distribuição de PLR no limite máximo de 48% dos dividendos, que representa um marco para todos os funcionários. Além disso, obtivemos ganhos sociais significativos, promovendo a igualdade de oportunidades, valorizando a diversidade e fortalecendo a inclusão de grupos historicamente sub-representados.

A mesa de negociação também foi fundamental para garantir melhorias na saúde dos bancários, bem como para atender outras demandas importantes, como condições de trabalho dignas e respeito à lógica solidária nos

benefícios. Essa evolução só foi possível graças ao diálogo aberto, transparente e à mobilização sindical, que assegura conquistas relevantes e amplia direitos, tornando o BNB referência em justiça social, valorização dos trabalhadores e protagonismo na construção coletiva de um setor financeiro mais justo e humano.

Robson Araújo, Sindicato dos Bancários da Paraíba e Coordenador da Comissão Nacional dos Funcionários do BNB (CNFBNB)



Capítulo 11

Acordos Coletivos de Trabalho de Bancos Privados

11.1. Bradesco

Além dos direitos conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), os funcionários do Bradesco aprovaram vários acordos aditivos específicos, fruto da mesa de negociação permanente.

Em setembro de 2025, através de assembleia virtual, os funcionários aprovaram o acordo de participação nos resultados (PPR) e o programa Supera, abrangendo cerca de 65% do quadro de funcionários. Os novos programas de resultados premiam bancários que atingem 95% das metas, são semestrais e não descontados da PLR.

Em novembro de 2025, os bancários do Bradesco aprovaram um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) sobre registro eletrônico de jornada, válido até 2027. A mudança principal é a migração do ponto do relógio de parede para o computador (Worktime) com

“trava-tela” automática, visando maior controle e transparência. O registro passa a ser feito no computador de trabalho, com bloqueio da tela (“trava-tela”) em caso de descumprimento das regras de jornada. Outro ponto do acordo é que o sistema envia alertas aos funcionários quando o término da jornada estiver próximo ou para evitar horas extras indevidas.

Também fruto da mesa de negociação, a Comissão de Conciliação Voluntária (CCV) foi renovada até 2027, após acordo negociado com as entidades sindicais e aprovado em assembleia virtual pela categoria. A CCV permite que ex-funcionários resolvam pendências trabalhistas sem ação judicial, de forma mais ágil, diretamente com o banco e com acompanhamento dos sindicatos.

11.2. Itaú

Além dos direitos conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), os funcionários do Itaú aprovaram o acordo coletivo de trabalho aditivo, fruto da mesa de negociação permanente. O ACT foi aprovado em janeiro de 2026, através de assembleia virtual realizada pelo sistema VotaBem, garantindo uma série de direitos aos funcionários.

O acordo contém medidas para uma gestão ética nas relações de trabalho, com regras explícitas para a fiscalização do trabalho, principalmente em home office; reconhece o regime de teletrabalho, com avanços; o sistema alternativo de ponto eletrônico; o regime de compensação de horas; renova, com reajustes, a ajuda de custo pelo teletrabalho e o programa de concessão de bolsas de estudo; e ainda estabelece o Programa de Acolhimento, para o retorno de afastados por saúde, e cria a Mesa Bipartite, que coloca os Sindicatos na discussão de qualquer iniciativa da empresa sobre reestruturações e fechamento de agências que venham a impactar os empregados.

A mesa permanente de negociação no Bradesco desempenha um papel estratégico ao possibilitar o debate contínuo das demandas específicas dos funcionários, promovendo avanços importantes por meio de acordos aditivos aprovados junto a categoria. Isso garante a participação efetiva dos bancários nos temas mais relevantes e sensíveis do cotidiano profissional. Assim, direitos essenciais são preservados e ampliados, fortalecendo o processo negocial, além de consolidar um ambiente mais justo e democrático para todos.

Alan Patrício, Sindicato dos Bancários de Pernambuco e representante do Nordeste na COE Bradesco



A comissão de empresa do Bradesco exerce um papel fundamental na defesa dos interesses dos funcionários ao servir como interlocutora direta nas negociações com o banco. Por meio desse espaço, é possível debater temas relevantes, como reajustes salariais, melhorias nas condições de trabalho, saúde e bem-estar, além de assegurar a manutenção e ampliação de direitos conquistados. A atuação firme e articulada da comissão fortalece a participação dos trabalhadores nas decisões que impactam o seu cotidiano, promovendo avanços concretos e garantindo que as reivindicações dos trabalhadores sejam tratadas com seriedade e transparência. Dessa forma, a comissão de empresa do Bradesco se consolida como um instrumento essencial para a construção de um ambiente laboral mais justo, democrático e respeitoso.



Emiliano Filho, Sindicato dos Bancários do Piauí e representante do Nordeste na COE Bradesco

Bolsa educação: O programa de bolsas de estudo prevê 5.500 bolsas de graduação ou pós-graduação, sendo 1 mil para empregados PCDs e 500 para as demais empresas do grupo. Assim como o auxílio home office, o valor das bolsas será reajustado em 5,22% (INPC mais 1% de aumento real), assim, a bolsa corresponderá a 70% da mensalidade (limitado em R\$ 631,32/mês).

Gestão ética: O ACT tem cláusulas sobre gestão ética da tecnologia nas relações de trabalho. A proposta de acordo visa colocar limites e proteger os trabalhadores de uma fiscalização abusiva. É, portanto, um grande avanço.

O acordo determina que: o banco deve informar quais ferramentas eletrônicas utiliza no acompanhamento das atividades de trabalho; o banco deve informar a finalidade do acompanhamento, que tem de estar relacionada ao cumprimento da jornada e à realização das funções; devem ser definidos os limites dessa fiscalização, preservando a privacidade e a intimidade do empregado; a fiscalização deve ser feita com transparência; todas as ferramentas e os termos de comunicação e ciência do acompanhamento deverão ser de conhecimento do Sindicato e dos trabalhadores e a gestão da fiscalização deve ser feita por humanos, ou seja, a avaliação do trabalho do funcionário não pode ser feita apenas por ferramentas tecnológicas.

O acordo determina ainda que a empresa deverá conceder todos os equipamentos necessários para a realização do trabalho, inclusive celular corporativo, quando o bancário necessitar desse aparelho para exercer suas funções.

Teletrabalho: O acordo mantém o regime híbrido ou 100% remoto, e garante ao Sindicato o conhecimento prévio de todas as áreas que adotam esses dois modelos. Garante ainda que o Sindicato deve ter conhecimento prévio de qualquer mudança de regime, com antecedência mínima de 30 dias.

O ACT também garantiu reajuste de 5,22% na ajuda de custo do home office, índice que corresponde à reposição da inflação (INPC entre dezembro de 2024 a novembro de 2025) mais 1% de aumento real. Assim, a ajuda de custo passará a R\$ 115,14 mensais (ou R\$ 1.381,68 anuais), valor 15,23% acima do previsto na CCT (que é de R\$ 99,92 mensais, ou R\$ 1.199,05 anuais). Há ainda outra vantagem: só recebe a ajuda de custo da CCT, os bancários que cumprem preponderantemente trabalho remoto, mas no Itaú não há essa exigência.

O acordo determina que é de responsabilidade do Itaú orientar e acompanhar o cumprimento das medidas de proteção à saúde pelo trabalhador.

Controle e validação da jornada: O sistema alternativo de controle da jornada permanece como estabelecido anteriormente. O espelho do controle da jornada é submetido à validação mensal do empregado e, a cada semestre, a validação também contará com a participação dos Sindicatos.

Banco de horas: O banco de horas é semestral. Ou seja, as horas excedentes à jornada devem ser compensadas dentro do semestre, e nas seguintes proporções: a hora extra realizada em dia útil será compensada com 1 hora de descanso; a hora trabalhada aos sábados e domingos será compensada com 1 hora e meia de descanso; e a hora extra em feriados será compensada com duas horas de descanso. As horas extras que não forem compensadas dentro do semestre deverão ser pagas no mês seguinte.

O acordo prevê ainda que o empregado terá o direito de compensar primeiro as horas extras realizadas em dias úteis, para que, se por acaso faltarem horas a serem compensadas, a probabilidade maior é que sejam as de final de semana ou feriados, o que garante vantagens econômicas ao trabalhador.

Outro avanço é a obrigatoriedade de que a compensação seja

acertada de comum acordo entre empregado e gestor, e em ajuste prévio.

Programa de Acolhimento: O Programa de Acolhimento do ACT é voltado para empregados que ficam afastados do trabalho na rede de agências físicas ou digitais por período igual ou superior a 180 dias. Ele determina a redução das metas em 100% no primeiro mês do retorno; em 75% no segundo mês; e em 50% no terceiro mês. Retomando a integralidade das metas apenas do quarto mês em diante.

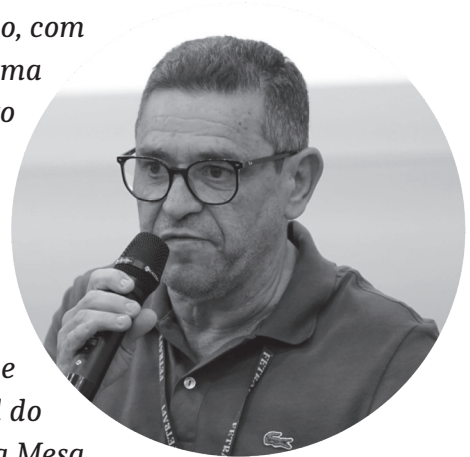
Mesa bipartite: O ACT também cria a Mesa Bipartite de negociação, entre Itaú e o movimento sindical, garantindo o diálogo permanente sobre quaisquer medidas de reestruturação ou fechamento de agências. Ou seja, essa mesa garante que qualquer dessas mudanças, que impactam nos empregados, deverão ser discutidas previamente com o Sindicato.

CCV: Os funcionários do Itaú têm ainda um acordo específico para funcionamento de uma Comissão de Conciliação Voluntária (CCV). Entre as demandas possíveis na CCV Itaú temos horas extras, intervalo intrajornada, desvio de função, diferenças salariais, danos morais, PLR proporcional, entre outras.

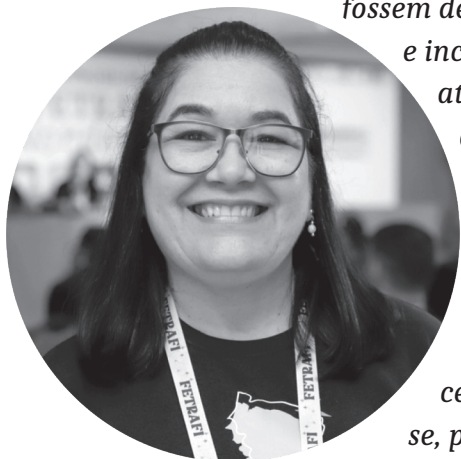
O acordo de CCV foi aprovado pelos funcionários do banco, em assembleia virtual realizada dia 2 de abril de 2024, pelo sistema Vota Bem. O objetivo da CCV é resolver pendências do contrato de trabalho através de um acordo, de forma rápida e simplificada, sem o desgaste de uma reclamação trabalhista. Todo ex-funcionário do banco, desde que tenha sido desligado sem justa causa ou tenha pedido desligamento no período de até 22 meses, pode reivindicar qualquer pendência do contrato extinto. A proposta construída através desse instrumento é individualizada e considera a trajetória do ex-funcionário, através de um canal de comunicação respeitoso e confortável.

As conquistas asseguradas no acordo coletivo do Itaú representam avanços concretos para os trabalhadores, especialmente no que se refere à promoção de uma gestão ética e transparente nas relações de trabalho. A inclusão de regras claras para a fiscalização do trabalho, em particular no contexto do home office, demonstra o nosso compromisso com a integridade e o respeito aos direitos dos trabalhadores. O reconhecimento do regime de teletrabalho, com melhorias como o sistema alternativo de ponto eletrônico, o regime de compensação de horas e a renovação, com reajustes, da ajuda de custo, traduz-se em condições de trabalho mais modernas e ajustadas à realidade atual do setor bancário. A criação da Mesa Bipartite, que garante a participação ativa dos Sindicatos em qualquer debate sobre reestruturações e fechamento de agências, é um marco fundamental para assegurar transparência e defender os interesses dos empregados diante de decisões estratégicas da empresa.

Carlos Hugo, Sindicato dos Bancários da Paraíba e representante do Nordeste na COE Itaú



Nesse processo negocial, destaca-se o papel da comissão de empresa do Itaú, que se mostrou protagonista ao liderar um diálogo aberto e participativo, assegurando que as reivindicações dos trabalhadores fossem devidamente consideradas e incorporadas ao acordo. A atuação firme e articulada dessa comissão fortaleceu a representatividade da categoria, consolidando conquistas históricas e garantindo que a voz dos bancários estivesse no centro das decisões. Trata-se, portanto, de um exemplo de negociação coletiva eficaz, que valoriza o trabalhador, protege direitos e contribui para a construção de um ambiente laboral mais justo, inclusivo e respeitoso.



Francileuda Pinheiro, Sindicato dos Bancários do Ceará e representante do Nordeste na COE Itaú

11.3. Santander

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024/2026 do Santander, aprovado em outubro de 2024 com mais de 96% de aprovação, garante a renovação dos direitos da CCT, isenção de coparticipação no plano de saúde para bancários PcDs na ativa – uma grande vitória da mesa de negociação, melhorias no auxílio-estudo e regras para o PPRS 2024/2025. O ACT é válido por dois anos, até 31 de dezembro de 2025. Além disso, o Programa de Participação nos Resultados (PPRS) também foi aprovado com vigência bianual.

O acordo traz ainda reajuste do auxílio-estudo; licença maternidade/paternidade de 120 dias na adoção (incluindo relação homoafetiva); manutenção de vale-refeição/alimentação durante licenças e apoio às vítimas de violência doméstica (possibilidade de transferência de local de trabalho ou home office); definição de política sobre Aids, com custeio de 50% de medicamentos para doenças crônicas/incapacidade econômica e compromisso com comunicação ética e de respeito nas relações de trabalho. O acordo também abrange empresas do grupo, como a Aymoré.

Manutenção do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT): Após intensas negociações, os trabalhadores conseguiram garantir a renovação integral das condições já previstas no ACT anterior. Isso inclui a manutenção das regras do PPRS, sem qualquer compensação na Participação nos Lucros e Resultados (PLR), preservando os direitos conquistados. O PPRS foi pago em fevereiro de 2025, com o valor de R\$ 3.672,25, referente ao ano de 2024. Já em fevereiro de 2026, foi pago o PPRS referente ao ano de 2025. O valor foi reajustado pelo índice da CCT.

Isenção da coparticipação no plano de saúde para Pessoas com Deficiência (PCDs): Uma das principais vitórias foi a isenção da coparticipação no plano de saúde para os empregados

com deficiência (PCDs), garantindo mais acessibilidade e inclusão para esses trabalhadores.

Suspensão de metas após afastamentos: Outro avanço importante foi a suspensão de metas por 30 dias para os trabalhadores que retornarem de afastamentos por motivos de saúde.

Educação: Oferta de 2.500 bolsas de estudo para primeira graduação, pós-graduação e MBA.

As conquistas asseguradas pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2024/2026 do Santander representam um marco significativo para os funcionários e evidenciam a força e importância do processo negocial coletivo. A expressiva aprovação do ACT, com mais de 96% de votos favoráveis, demonstra o reconhecimento e a confiança dos trabalhadores no trabalho realizado pelas entidades sindicais e nas mesas de negociação. Destacam-se avanços como a renovação dos direitos da CCT, a isenção de coparticipação no plano de saúde para bancários com deficiência na ativa — uma vitória que reforça o compromisso com a inclusão e a equidade —, além de melhorias no auxílio-estudo e a definição de regras claras para o PPRS 2024/2025.



José Aragão, Sindicato dos Bancários de Alagoas e representante do Nordeste na COE Santander

O processo de negociação foi fundamental para a construção de um acordo que não apenas mantém direitos históricos, mas também avança em conquistas que respondem às demandas atuais da categoria. Essas vitórias são fruto do diálogo permanente, da mobilização coletiva e da atuação firme das representações sindicais, que garantem que os interesses dos bancários estejam sempre no centro das decisões. Assim, o ACT do Santander consolida-se como um exemplo de como a negociação coletiva é um instrumento essencial para preservar conquistas, promover avanços e fortalecer a justiça social no setor bancário.



Andrezza Leite, Sindicato dos Bancários de Campina Grande e representante do Nordeste na COE Santander

CONCLUSÃO

Os acordos coletivos aditivos desempenham papel fundamental no setor bancário brasileiro, tanto no contexto dos bancos públicos quanto dos bancos privados. Essas negociações visam adaptar, complementar ou avançar direitos já previstos em instrumentos coletivos, superior ao previsto na CLT através da Convenção Coletiva (CCT), respondendo às demandas específicas de cada instituição e categoria. Com o constante cenário de mudanças econômicas e sociais, os acordos aditivos tornaram-se ferramentas estratégicas para a defesa dos interesses dos trabalhadores, consolidando avanços, observando as peculiaridades de cada banco e amparando direitos em contextos de transformação.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um instrumento firmado entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, estabelecendo normas aplicáveis a toda uma categoria profissional em determinada base territorial. Sua abrangência é ampla, alcançando todos os trabalhadores representados pelos sindicatos signatários. Já o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma empresa específica, sendo

direcionado às necessidades e particularidades daquele empregador e seus empregados.

Enquanto a CCT uniformiza direitos e deveres em âmbito setorial, o ACT possibilita negociações mais personalizadas, permitindo a inclusão de cláusulas diferenciadas que atendam a realidades singulares. Na prática, os acordos aditivos — tanto em CCT quanto em ACT — funcionam como instrumentos de atualização, revisão ou ampliação das condições pactuadas, refletindo as demandas conjunturais e específicas do ambiente bancário.

Os acordos coletivos aditivos desempenham papel estratégico na proteção dos direitos dos trabalhadores bancários. Ao complementar e adaptar instrumentos coletivos, esses acordos refletem o dinamismo das relações laborais e a necessidade de respostas ágeis às transformações do setor.

A intensificação da financeirização e da competição global também aumenta as pressões por produtividade, metas e redução de custos no setor financeiro. Nesse contexto, a proteção social do trabalho bancário passa a depender cada vez mais da negociação coletiva e da organização sindical, capazes de estabelecer um patamar de direitos superior ao mínimo legal.

É importante destacar que o setor bancário brasileiro vive um cenário de intensas transformações, marcado por avanços tecnológicos e mudanças estruturais profundas. Esses fatores trazem consigo desafios inéditos para as negociações coletivas, exigindo das entidades sindicais e dos profissionais do setor uma postura cada vez mais estratégica e articulada. Entre as principais preocupações estão a manutenção dos direitos conquistados, o enfrentamento ao desmonte de funções, o fechamento de agências, as demissões em massa e as ameaças constantes de reestruturações organizacionais.

A preservação dos direitos trabalhistas assegurados ao longo das décadas representa uma base fundamental para a dignidade e a valorização dos bancários. A Convenção Coletiva de Trabalho

(CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) sintetizam conquistas históricas, como jornada reduzida, participação nos lucros e resultados (PLR), vales alimentação e refeição, além de mecanismos de proteção à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Defender esses direitos é essencial diante das tentativas constantes de flexibilização e supressão, que ameaçam retroceder avanços sociais e econômicos fundamentais para a categoria.

A reestruturação bancária, impulsionada pela digitalização e pela busca incessante por redução de custos (e consequente aumento significativo nos lucros), tem resultado no desmonte de funções tradicionais (como os caixas executivos), fechamento de agências físicas e demissões em larga escala. Tais medidas impactam diretamente não apenas os trabalhadores, mas também a população, que enfrenta a diminuição do acesso a serviços essenciais e a precarização do atendimento. A resistência sindical, por meio de negociações e mobilizações, tem buscado reverter esse quadro, reivindicando a manutenção de postos de trabalho, realocação de profissionais e políticas de qualificação continuada.

A adoção de novos modelos organizacionais, como estruturas horizontais, equipes ágeis e terceirizações, tem sido utilizada como justificativa para a redução de quadros e a fragmentação das relações de trabalho. Essas mudanças, muitas vezes implementadas sem diálogo efetivo, geram insegurança jurídica e profissional, além de comprometerem a unidade da categoria. O desafio reside em garantir transparência nos processos de reestruturação, participação dos trabalhadores nas decisões e preservação dos direitos estabelecidos.

O avanço tecnológico trouxe à tona novas modalidades de trabalho, como o home office/teletrabalho, além da crescente implementação de sistemas baseados em inteligência artificial. Embora tais inovações possam oferecer flexibilidade e ganhos de produtividade, também impõem desafios relacionados ao controle de jornada, sobrecarga, limitação do direito à desconexão e monito-

ramento excessivo. É fundamental que as negociações coletivas prevejam salvaguardas específicas para proteger a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos bancários. A tecnologia deve facilitar a vida do trabalhador e não dificultar as condições de trabalho ou eliminar empregos.

A tendência de pejetização — contratação de profissionais como pessoas jurídicas — e de plataformização — uso de aplicativos e plataformas digitais para intermediação de serviços — representa uma ameaça concreta à formalidade e à proteção social dos trabalhadores bancários. Essas práticas fragilizam o vínculo empregatício, dificultam o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários e ampliam a vulnerabilidade frente a demissões e alterações unilaterais de condições de trabalho, além de promover a fragmentação da categoria, reduzindo direitos. Combater essas formas de precarização é um dos principais desafios do movimento sindical na atualidade.

Frente a esse cenário, fortalecer os instrumentos coletivos — CCT e ACTs — é fundamental para assegurar a proteção dos direitos específicos da categoria bancária. Entre as estratégias mais eficazes estão a negociação permanente, a atualização de cláusulas para contemplar novas realidades (como teletrabalho e uso de IA), a ampliação de canais de diálogo com as bases e a intensificação das campanhas de mobilização. A participação ativa dos trabalhadores nas assembleias e a construção de pautas unitárias potencializam o poder de barganha e dificultam retrocessos.

As negociações no setor bancário exigem vigilância constante, capacidade de adaptação e unidade da categoria diante dos múltiplos desafios impostos pela conjuntura econômica, tecnológica e organizacional. A defesa dos direitos históricos, o combate à precarização e a busca por inovação nas estratégias sindicais são caminhos essenciais para garantir um futuro digno e sustentável para os profissionais do setor financeiro. É imprescindível, portanto, investir em formação, mobilização e diálogo social com as

bases para a construção de relações de trabalho mais justas, inclusivas e equilibradas.

A proteção social do trabalho bancário, construída por meio da CLT, das Convenções Coletivas de Trabalho e dos Acordos Coletivos específicos da categoria, representa justamente um esforço histórico de transformar conhecimento em organização institucional. O livro resulta da capacidade coletiva de compreender a realidade do trabalho e transformá-la por meio da ação sindical.

GLOSSÁRIO

ACT

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um instrumento jurídico, que decorre da negociação direta entre as partes. Neste caso, o acordo é firmado entre uma ou mais empresas (e não com o sindicato patronal) e os sindicatos dos empregados. ACT não se aplica a toda a categoria, mas apenas e especificamente aos empregados da empresa ou das empresas que o assinaram, já que tem o objetivo de regular situação específica existente na mencionada instituição.

ASSEMBLEIA

É uma espécie de reunião, presencial ou virtual, convocada pelo Sindicato para que sejam discutidas questões de interesse coletivo dos trabalhadores, como a aprovação ou recusa de propostas de acordo apresentadas pelos empregadores. As decisões tomadas pelos trabalhadores na assembleia são soberanas e se aplicam a todos os profissionais representados.

CCT

A Convenção Coletiva de Trabalho é um instrumento jurídico, que formaliza o acordo firmado entre o sindicato patronal (de empregadores) e o sindicato de empregados. Este acordo resulta da livre negociação entre as partes, e estabelece as regras que devem regular as condições de trabalho de toda a categoria, pelo prazo de vigência nele estipulado.

CONTRAF-CUT

Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT, o objetivo da Contraf-CUT é atender a uma demanda das diversas categorias envolvidas em atividades do sistema financeiro. Muitas delas permanecem à margem da Convenção Coletiva Nacional dos Bancários, embora realizem serviços contratados por empresas que fazem parte das holdings controladas por bancos. É a maior entidade de representação do setor financeiro do Brasil e congrega 8 federações e 104 sindicatos, o que representa cerca de 425 mil bancários e bancárias. É signatária da única convenção coletiva de trabalho que abrange toda a sua base e mantém data-base unificada nacionalmente.

DATA-BASE

É o dia do ano destinado à correção salarial e revisão das condições de trabalho especificadas por acordo, convenção ou dissídio. A data-base marca o fim de um acordo e o início da sua nova versão, negociada a cada um ou dois anos entre sindicato e empregador. A categoria bancária tem data-base em 1º de setembro. Portanto, reajustes e outras condições acordadas começam a vigorar a partir dessa data, ainda que de forma retroativa.

DIREITO DE GREVE

É um direito fundamental dos trabalhadores brasileiros, ga-

rantido pela Constituição Federal, em seu artigo 9º. A greve é considerada legítima quando ocorre a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, das atividades. O empregador deve ser avisado com 72 horas de antecedência, nas atividades essenciais, e com 48 horas nas demais.

DISSÍDIO COLETIVO

Dissídio não é sinônimo de campanha salarial ou de negociação coletiva. Ele só ocorre quando não há acordo entre patrões e trabalhadores, levando a questão à Justiça do Trabalho. Sendo o processo levado a julgamento, caberá à Justiça do Trabalho promulgar uma sentença normativa que terá vigência no lugar do acordo ou da convenção coletiva.

EMPRESA CIDADÃ

O Programa, mantido pela Receita Federal, oferece benefícios fiscais às empresas que oferecem licença maternidade e paternidade estendida a seus empregados. Na prática, as empresas participantes do programa podem deduzir do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) os valores pagos no período de prorrogação das licenças. Esse programa tem sido muito importante para que o Sindicato amplie as licenças na categoria.

FETRAFI/NE

Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste (FETRAFI-NE), nasceu com o objetivo de organizar e fortalecer a categoria dos trabalhadores do setor financeiro no Nordeste, ampliando sua atuação também no cenário nacional e internacional. Fazem parte da Fetrafi/NE: Sindicato dos Bancários de Alagoas, Campina Grande-PB, Cariri-CE, Ceará, Itabaiana/PB, Paraíba, Pernambuco e Piauí.

LIVE

Ou transmissões ao vivo no bom e velho português, são ações comunicacionais adotadas pelo Sindicato dos Bancários sempre que um tema precisa ser debatido com a categoria. Durante as campanhas nacionais, elas se tornam mais frequentes, com o Sindicato tirando dúvidas e explicando detalhadamente os itens negociados com os banqueiros.

MESA ÚNICA

Modalidade de negociação coletiva praticada entre o movimento sindical bancário e a Fenaban, na qual as reivindicações dos bancários de todo o Brasil, de bancos públicos e privados, são tratadas de forma unificada. Isso garante maior representatividade e isonomia para a categoria, que conta com os mesmos direitos e reajustes em todo o território nacional.

PARENTALIDADE

É o conjunto de ações que os adultos responsáveis por uma criança desempenham para garantir a sua sobrevivência e desenvolvimento. O termo envolve a relação de cuidado e atenção afetiva necessária para todas as crianças. Nas relações de trabalho, direitos como licença maternidade/paternidade e auxílio creche são fundamentais para que a parentalidade se manifeste de forma plena.

PLENÁRIA

No contexto da categoria bancária, plenárias são reuniões com os trabalhadores dedicadas a debater estratégias, ouvir opiniões e aprofundar discussões. Ao contrário das assembleias, as plenárias não possuem caráter deliberativo. Portanto, não podem definir encaminhamentos. Os Sindicatos dos Bancários realiza plenárias presenciais e virtuais constantemente, buscando dialogar com os trabalhadores sempre que necessário.

PLR

A Participação nos Lucros e Resultados é uma forma de remuneração variável que consiste no repasse de parte dos lucros da empresa para os trabalhadores. Os Sindicatos dos Bancários foram os primeiros a garantir o pagamento da PLR para a sua categoria, lembrando que as empresas não são obrigadas a conceder o benefício. Em 2025, a PLR negociada pelo Comando Nacional dos Bancários teve um impacto de R\$ 9,2 bilhões no bolso da categoria e na economia brasileira.

PLR SOCIAL

É uma modalidade de Participação nos Lucros e Resultados praticada pela Caixa Econômica e Banco do Nordeste do Brasil. Na Caixa, além de receber a PLR tradicional, os bancários contam com a distribuição de 4% (quatro por cento) do lucro líquido do banco. A PLR Social foi uma conquista da vitoriosa Campanha Nacional de 2010, sendo ela uma forma de valorização da função social do trabalho exercido pelos bancários da Caixa. No BNB são distribuídos até 3% (três por cento) do lucro líquido do exercício, a título de PLR Social, calculada de forma linear, respeitadas as regras contidas na Cláusula Sétima do ACT do BNB.

REFORMA TRABALHISTA

A nova lei que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 alterou mais de 100 pontos da CLT. Prometendo gerar empregos, a reforma apenas retirou direitos dos trabalhadores, ampliou a informalidade e enfraqueceu os sindicatos. De acordo com o Instituto Brasileiro de Economia da FGV (FGV-Ibre), sete anos após a reforma trabalhista, 70% dos informais querem carteira assinada.

SINDICATOS

Os sindicatos são organizações de representação e defesa dos

interesses e direitos dos trabalhadores, criadas para compensar o poder dos empregadores na relação contratual, sempre desigual e reconhecidamente conflituosa, entre capital e trabalho. Sua atuação é ampla: em negociação com as empresas, para celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, orientação da categoria sobre questões trabalhistas (assédio moral/sexual, remuneração, jornada de trabalho, férias, direito à estabilidade, verbas rescisórias), ajuizamento de ações coletivas para exigir o cumprimento dos direitos dos empregados, formulação de denúncias perante os órgãos competentes, dentre outras.

ULTRATIVIDADE

O fim da ultratividade foi uma das consequências nefastas da reforma trabalhista de 2017. O princípio garantia a validade de um acordo de trabalho mesmo depois de encerrado seu prazo de vigência. Assim, mesmo quando não havia a renovação do acordo ou convenção até seu vencimento, as cláusulas seguiam válidas até que um novo fosse assinado. Com o princípio anulado, os direitos dos trabalhadores perdem sua garantia após o vencimento de acordos e convenções.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SENADO. **Reforma trabalhista completa um ano sob questionamentos e sem desfecho.** <https://www12.senado.leg.br>. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/11/09/reforma-trabalhista-completa-um-ano-sob-questionamentos-e-sem-desfecho>. Acesso em 20 de novembro de 2025.

ANAMATRA, OIT ESCRITÓRIO BRASIL. **Cartilha do Direito Internacional em Quadrinhos.** 1ª edição. Brasília, 2011.

BATISTA, Flávio Roberto, Seferian, Gustavo. **Financiamento sindical, direito do trabalho e crise: aproximações empíricas ao tema da funcionalidade do direito do trabalho para o capitalismo.** Rev. Direito e Práx. Rio de Janeiro. V.11. 2020. Disponível em <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50030>. Acesso em acesso 21 de janeiro de 2026.

BERNAL, Cleide. **Sindicato dos Bancários – Fazendo História no Ceará.** Fortaleza: Sindicato dos Bancários do Ceará, 1993.

CARTA CAPITAL. Número de sindicalizados no Brasil cresce em 2024 e chega a 9,1 milhões. www.cartacapital.com.br. 2025. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/economia/numero-de-sindicalizados-no-brasil-cresce-em-2024-e-chega-a-91-milhoes/#:~:text=N%C3%BAmero%20de%20sindicalizados%20no%20Brasil%20cresce%20em,e%20chega%20a%209%2C1%20milh%C3%B5es%20%E2%80%93%20Carta-Capital>. Acesso em 21 de janeiro de 2026.

CHESNAIS, François (Org.). **A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências.** Tradução de Rosa Maria Marques e Paulo Nakatani. São Paulo: Boitempo, 2005.

CONTRAF-CUT. **Campanha Nacional: 65% das bancárias apontam igualdade de oportunidades como prioridade.** www.contrafcut.com.br. 2024. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/campanha-nacional-65-das-bancarias-apontam-igualdade-de-oportunidade-como-prioridade/>. Acesso 30 de dezembro de 2025.

CONTRAF-CUT. **Trabalhadores cobram e bancos aceitam criar mesa permanente de negociações sobre IA.** www.contrafcut.org.br. 2025. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/trabalhadores-cobram-e-bancos-aceitam-criar-mesa-permanente-de-negociacoes-sobre-ia/>. Acesso 13 de janeiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **PLR é fruto de negociação coletiva.** www.contrafcut.org.br. 2025. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/plr-e-fruto-de-negociacao-coletiva/>. Acesso em 20 de junho de 2026.

CONTRAF-CUT. **Saúde Caixa: Novo acordo passa a valer em 1º de janeiro.** www.contrafcut.org.br. 2025. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/saude-caixa-acordo-sera-assinado-dia-11-de-dezembro/>. Acesso em 03 de fevereiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **Valorizar a conquista! Aprovar o acordo!** www.contrafcut.com.br. 2025. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/valorizar-a-conquista-aprovar-o-acordo/>. Acesso em 03 de fevereiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **Respostas esperadas da Caixa sobre teletrabalho.** www.contrafcut.com.br. 2024. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/respostas-esperadas-da-caixa-sobre-teletrabalho/>. Acesso em 06 de fevereiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **ACT/Caixa aprovado!** www.contrafcut.com.br. 2024. Disponível em https://contrafcut.com.br/noticias/act-caixa-aprovado/#:~:text=Diversidade%20e%20inclus%C3%A3o%20*%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20das%20entidades,possibilidade%20de%20revis%C3%A3o%20/%20cria%C3%A7%C3%A3o%20de%20outros. Acesso em 06 de fevereiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **Bancários do Bradesco aprovam acordo do novo sistema de ponto eletrônico.** www.contrafcut.com.br. 2025. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/bancarios-do-bradesco-aprovam-acordo-do-novo-sistema-de-ponto-eletronico/>. Acesso em 12 fevereiro de 2026.

CONTRAF-CUT. **Campanha Nacional dos Bancários 2024 vai conectar a luta de todos por um futuro melhor.** www.contrafcut.com.br. 2024. Disponível em <https://contrafcut.com.br/noticias/campanha-nacional-dos-bancarios-2024-tera-conexao-e-confianca-para-um-futuro-melhor/>. Acesso em 23 de fevereiro de 2026.

DIEESE. **Nota Técnica Dieese Número 200: Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical.** www.dieese.org.br. 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf#:~:text=Os%20>

abrangidos%20pela%20negociação%20coletiva%20(CLT%20art.,como%20atuar%20como%20desincentivo%20a%20novas%20associações. Acesso em 21 de janeiro de 2026.

DIEESE. **Adoecimento da categoria bancária.** São Paulo, 2025.

DIEESE. **Igualdade de oportunidades – categoria bancária.** São Paulo, 2025.

DIEESE. **Novas tecnologias bancárias: inteligência artificial e segurança no sistema financeiro.** São Paulo, 2025.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo: a nova arquitetura do poder: dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta.** São Paulo: Autonomia Literária, 2017. 320 p.

DOWBOR, Ladislau. **Os desafios da revolução digital: libertar o conhecimento para o bem comum.** São Paulo: Elefante, 2024. 254 p.

DOWBOR, Ladislau. **Resgatar a função social da economia: uma questão de dignidade humana.** São Paulo: Elefante, 2022.

ELEY, Geoff. **Forjando a democracia: a história da esquerda na Europa, 1850-2000.** São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

FACHINI, Tiago. **Reforma trabalhista: principais mudanças e impactos.** Projuris – www.projuris.com.br. 2022. Disponível em <https://www.projuris.com.br/blog/reforma-trabalhista/#:~:text=A%20nova%20lei%20trabalhista%20foi,modalidades%20trabalhistas%20entre%20outros%20pontos>. Acesso em 20 de novembro de 2025.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS – FEBRABAN. **Convenções coletivas de trabalho dos bancários 2024-2026.** Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN. – Leme-SP: Mizuno, 2025.

FENAE. **30 de outubro de 1985: a greve das 6 horas que parou a Caixa completa 39 anos.** www.fenae.org.br. 2024. Disponível em <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/30-de-outubro-de-1985-a-greve-das-6-horas-que-parou-a-caixa-completa-39-anos-8A19A30492D4181D0192DD0AE4A77E91-00.htm>. Acesso em 18 de novembro de 2025.

FETRAFI-NE. **8ª pesquisa de opinião junto aos bancários e bancárias da base da Fetrafi-NE.** Recife. 2025.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 41. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

FILADELPHO, Carlos. **A história do Banco do Brasil: trajetória de inovação e liderança no setor bancário brasileiro.** <https://investidor10.com.br>. 2024. Disponível em <https://investidor10.com.br/conteudo/a-historia-do-banco-do-brasil-trajetoria-de-inovacao-e-lideranca-no-setor-bancario-brasileiro-109820/>. Acesso em 23 de janeiro de 2026.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia.** 4. ed. Porto Alegre: ArtMed Editora, 2001.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital.** Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARQUES, Carlos Eduardo Bezerra. **30 Anos de Convenções Coletivas de Trabalho: Um processo de negociação coletiva setorial sem paralelo na história do Brasil.** 1ª ed. – Fortaleza, CE: Ed. do Autor, 2023.

MORAIS, Fernando. **Lula, volume 1: Biografia**. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2021. 416 p.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de, et. al. **Reforma trabalhista e financiamento sindical: contribuição assistencial/negocial dos não filiados**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, vol. 14, n.216. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152271/2019_oliveira_neto_alberto_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 21 de janeiro de 2026.

PLATÃO. **O Mito da Caverna – livro VII do livro principal A República**. Tradução e notas de Edson Bini. 1. São Paulo. ed. Edipro. 2015.

PLATÃO. **A República**. Tradução de Carlos Alberto Nunes. 3. ed. Belém: EDUFPA, 2002.

RIBEIRO JÚNIOR, Amaury. **A Privatária Tucana**. São Paulo: Geração Editorial. 2011.

TEIXEIRA, Francisco, FREDERICO, Celso. **Marx no Século XXI**. São Paulo: Cortez. 2008.

SANCHES, Ana Tércia. **Bancários(as) e negociações coletivas: avanços e desafios**. Revista Ciências do Trabalho, nº 23. Disponível em <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/354/16>. Acesso em acesso em 10 de dezembro de 2025.

SILVA, Juliana Lemos. NAVARRO, Vera Lúcia. **Organização do trabalho e saúde de trabalhadores bancários**. Rev. Latino-Am. Enfermagem 20(2):[09 telas]. mar.-abr. 2012. www.eerp.usp.br/rlae. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rlae/a/FyYXqFz9k3fYLwNzPLgPdpR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22/12/2025.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ABC. A Era Digital e o Trabalho Bancário: O Papel do Sistema Financeiro e Subsídios à ação Sindical e às Políticas Públicas. 2020.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE ALAGOAS. CAIXA: Conquista no ACT, controle de jornada para trabalho remoto começa dia 2 de janeiro. www.bancariosal.org.br. 2022. Disponível em <https://bancariosal.org.br/noticia/36584/caixa-conquista-no-act-controle-de-jornada-para-trabalho-remoto-comeca-dia-de-janeiro#:~:text=CAIXA:%20Conquista%20no%20ACT%2C%20controle%20de%20jornada, trabalho%20remoto%20come%C3%A7a%20dia%20%20de%20janeiro>. Acesso em 06 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. Caixa: Novo acordo de CCV já está em vigência. www.bancariosce.org.br. 2025. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/caixa-novo-acordo-de-ccv-ja-esta-em-vigencia/>. Acesso em 06 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. Informe Bancário Especial Campanha Salarial – 02 de setembro de 2024. www.bancariosce.org.br. 2024. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/informe-bancario-especial-campanha-salarial-02-de-setembro-de-2024/>. Acesso em 16 janeiro de 2025.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. Com divulgação do INPC, veja como fica reajuste salarial e em outras verbas da categoria. www.bancariosce.org.br. 2025. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/com-divulgacao-do-inpc-veja-como-fica-reajuste-salarial-e-em-outras-verbas-da-categoria/>. Acesso em 16 de janeiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. Reajuste dos bancários movimenta a economia brasileira. www.bancariosce.org.br. 2025. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/reajuste->

dos-bancarios-movimenta-a-economia-brasileira/. Acesso em 16 de janeiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Novo ACT do Saúde Caixa foi assinado dia 31/12**. www.bancariosce.org.br. 2025. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/novo-act-do-saude-caixa-foi-assinado-dia-31-12/>. Acesso em 3 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Trabalhadores e BNB assinam acordo coletivo e Banco já pagou PLR**. www.bancariosce.org.br. 2024. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/trabalhadores-e-bnb-assinam-acordo-coletivo-e-banco-ja-pagou-plr/>. Acesso 06 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Acordo aditivo que garante novas conquistas aos funcionários do BNB é assinado em Fortaleza**. www.bancariosce.org.br. 2024. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/acordo-aditivo-que-garante-novas-conquistas-aos-funcionarios-do-bnb-e-assinado-em-fortaleza/>. Acesso em 10 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Assembleia dos funcionários do Itaú delibera sobre ACT com conquistas importantes nesta terça, 13/1**. www.bancariosce.org.br. 2026. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/assembleia-dos-funcionarios-do-itaú-delibera-sobre-act-com-conquistas-importantes-nesta-terca-13-1/>. Acesso em 13 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Funcionários do Itaú aprovam acordo com importantes avanços**. www.bancariosce.org.br. 2026. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/funcionarios-do-itaú-aprovam-acordo-com-importantes-avancos/>. Acesso em 13 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **CCV do Itaú traz rápi-**

das soluções para demandas de ex-funcionários. www.bancariosce.org.br. 2025. Disponível em <https://www.bancariosce.org.br/ccv-do-itau-traz-rapidas-solucoes-para-ex-funcionarios/>. Acesso em 23 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO CEARÁ. **Tribuna Bancária – edição especial bancos privados.** 2024.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Caixa Federal: Acordo apresenta uma série de avanços. Nossa Luta Bancária.** São Paulo. 2024. Disponível em https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/nossalutacaixa.pdf. Acesso em 05 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Memória Sindical: Trintona querida, a cada ano mais atraente, PLR faz alegria dos bancários.** 100anos.spbancarios.com.br. 2023. Disponível em <https://100anos.spbancarios.com.br/trintona-querida-a-cada-ano-mais-atraente-plr-faz-alegria-dos-bancarios/>. Acesso em 20 de janeiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Bancários reivindicam jornada de 4 dias sem redução do salário.** www.spbancarios.com.br. 2024. Disponível em <https://spbancarios.com.br/07/2024/bancarios-reivindicam-jornada-de-4-dias-sem-reducao-do-salario>. Acesso em 19 de dezembro de 2025.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Bancários do Bradesco aprovam a renovação do acordo de CCV.** www.spbancarios.com.br. 2025. Disponível em <https://spbancarios.com.br/12/2025/bradesco-bancarios-aprovam-renovacao-ccv>. Acesso em 12 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Conquista no ACT Santander: suspensão das metas para quem retorna de licen-**

ça saúde. [www.spbancarios.com.br](https://spbancarios.com.br). 2024. Disponível em <https://spbancarios.com.br/11/2024/conquista-no-act-santander-suspensao-das-metas-para-quem-retorna-de-licenca-saude>. Acesso em 13 de fevereiro de 2026.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **Folha Bancária – edição comemorativa dos 90 anos.** www.spbancarios.org.br. 2013.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO. **FB Resumo – O futuro não pode ser precarizado – campanha nacional dos bancários 2024.** São Paulo. 2024.

SZNELWAR, LAERTE IDAL (org.). **Saúde dos Bancários.** 1ª edição. São Paulo: Publisher. Editora Gráfica Atitude LTDA. 2011.

VEIGA, Aloysio Correia da. **Jornada Especial dos Bancários.** Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 2, abr/jun 2009, disponível em : https://jus-laboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13256/001_veiga.pdf?sequence, acesso dia 17 de outubro de 2025.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT, uma história de trabalhadores.** Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. 152p. 2013.

Esta obra foi composta com a fonte Caladea
no texto geral e Arial Narrow
nas ilustrações, tabelas e gráficos.
Seu miolo foi impresso em Papel Pólem 80g.
Abril de 2026

Fetrafi/NE
unindo os
bancários do
Nordeste



CLT, CCT e ACT
Direitos trabalhistas
conquistados com
syndicatos fortes



Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste





Acima: 14ª Conferência Regional da Fetrafi/NE, em Teresina (2025)

Ao lado: Marcha da Classe Trabalhadora pela Redução da Jornada, em Brasília (2025)



13ª Conferência Regional da Fetrafi/NE, em Recife (2024)



Equipe de Comunicação da Fetrafi/NE, durante a 27ª Conferência Nacional dos Bancários, em São Paulo (2025)



Acima:
27ª
Conferência
Nacional dos
Bancários

14ª Conferência
Regional da
Fetrafi/NE, em
Teresina (2025)



Conferência Nacional Inteligência Artificial com Direitos Sociais, em São Paulo (2025)



13ª Conferência Regional da Fetrafi/NE, em Recife (2024)



27ª Conferência Nacional dos Bancários, em São Paulo (2025)



Reunião Itinerante da Fetrafi/NE, em Alagoas (2025)



27ª Conferência Nacional dos Bancários, em São Paulo (2025)



Conferência Nacional Inteligência Artificial com Direitos Sociais, em São Paulo (2025)

Fetrafi/NE
presente na
Marcha da Classe
Trabalhadora,
em Brasília (2025)



Reunião Ampliada do Comando Nacional dos Bancários,
em Brasília (2025)



Campanha Nacional dos Bancários, no Ceará (2009). Bancários enfrentam truculência no edifício sede da Caixa, em Fortaleza.



Reunião Ampliada do Comando Nacional dos Bancários, em Brasília (2025)



Acima:

Encontro Nacional
dos Funcionários
do Bradesco, em
São Paulo (2025)

Ao lado:

Encontro Nacional
dos Funcionários
do Itaú, em São
Paulo (2025)



Rodada de negociação entre o Comando
Nacional dos Bancários e a Fenaban
(Campanha Nacional dos Bancários 2024)





Entrega da minuta de reivindicações dos funcionários do BNB, na sede administrativa do Banco, em Fortaleza (2024)



Assinatura do Acordo Aditivo dos Funcionários do BNB, na sede administrativa do Banco, em Fortaleza (2024)



Assinatura da
Convenção
Coletiva de
Trabalho, em
São Paulo
(2024)





Rodada de negociação
entre o Comando
Nacional dos Bancários
e a Fenaban (Campanha
Nacional dos Bancários
2024)

Encontro Nacional dos
Funcionários do Santander,
em São Paulo (2025)



26ª Conferência Nacional dos Bancários,
em São Paulo (2024)



Delegação da Fetrafi/NE presente à
26ª Conferência Nacional dos Bancários,
em São Paulo (2024)



14ª Conferência Regional da Fetrafi/NE, em Teresina (2025)

Entrega da Minuta de Reivindicação dos Bancários à Fenaban, durante a Campanha Nacional dos Bancários (2024)



Direção Executiva e Conselho Político da Fetrafi/NE, em Recife (2024)

Fetrafi/NE na Labour 20 (L20), realizada em Fortaleza (CE), em 2024. O Labour 20 (L20) representa os interesses dos trabalhadores no âmbito do G20 e a Fetrafi/NE foi representada pelo seu presidente, Carlos Eduardo Bezerra Marques.





Carlos Eduardo Bezerra Marques é cientista social, bancário e dirigente sindical. Brasileiro nordestino, formado pela Universidade Federal do Ceará, construiu sua trajetória na organização coletiva do trabalho e na negociação de direitos no sistema financeiro. Foi presidente do Sindicato dos Bancários do Ceará e preside a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste (FETRAFINNE). Integra o Comando Nacional dos Bancários e a direção nacional da CUT. Filho de professores, casado e pai de três filhas, dedica sua vida à defesa do trabalho digno. Sua experiência sustenta a ideia central deste livro: direitos não são dados — são construídos e conquistados coletivamente.

O TRABALHO É COLETIVO. OS DIREITOS TAMBÉM.

“Direitos não são concessões. São fruto de organização, negociação coletiva e luta permanente. Este livro mostra como a ação sindical transforma realidade e garante conquistas concretas para a classe trabalhadora.”

JUVANDIA MOREIRA

Presidenta da CONTRAF-CUT

“Defender os trabalhadores é também defender a sociedade. Direitos garantem serviços financeiros mais seguros, de qualidade e humanizados. É esse projeto coletivo que esta obra revela.”

NEIVA RIBEIRO

Presidenta do Sindicato dos Bancários de São Paulo

“A experiência dos bancários prova: é possível ir além da lei. A Convenção Coletiva e os Acordos são instrumentos vivos que transformam organização em direitos concretos.”

JOSÉ EDUARDO MARINHO

Presidente do Sindicato dos Bancários do Ceará

“Em um cenário de mudanças e desafios, a unidade da categoria é o que garante resistência e avanço. Sem organização coletiva, não há conquista. Sem luta, não há futuro.”

GILBERTO MACHADO

Presidente do Sindicato dos Bancários do Piauí

“A força coletiva multiplica conquistas. Quando a categoria se organiza, amplia direitos, fortalece a negociação e garante que ninguém fique para trás.”

LINDONJHONSON ALMEIDA

Presidente do Sindicato dos Bancários da Paraíba

ISBN

