

Comparativo entre a **Minuta da Pauta de Reivindicações Unificada 2024 e a Minuta da Pauta de Reivindicações Unificada 2026**

A estrutura geral permanece praticamente a mesma: os dois documentos tratam da **Pauta de Reivindicações da Categoria Bancária**, organizada nos mesmos blocos (Remuneração, Emprego, Igualdade de Oportunidades, Saúde do Trabalhador, Liberdade Sindical e Disposições Gerais).

Principais diferenças encontradas

Tema	2024	2026	Alteração
Vigência/referência anual	Reivindicações para 2024	Reivindicações para 2026	Atualização do período-base
Reajuste salarial	INPC de 01/09/2023 a 31/08/2024 + 5% real	INPC de 01/09/2025 a 31/08/2026 + 5% real	Atualização do período de inflação
Salário de ingresso – Portaria/Escritório	R\$ 6.912,69	R\$ 7.999,44	Aumento de R\$ 1.086,75
Salário de ingresso – Caixa/Tesouraria	R\$ 9.332,13	R\$ 10.799,24	Aumento de R\$ 1.467,11
Primeiro comissionado	R\$ 11.751,57	R\$ 13.599,05	Aumento de R\$ 1.847,48
Gerente/TI	R\$ 15.553,55	R\$ 17.998,74	Aumento de R\$ 2.445,19
Gratificação de caixa	R\$ 2.419,44	R\$ 2.799,80	+ R\$ 380,36
Quebra de caixa	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	+ R\$ 209,00
Compensador de cheques	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	+ R\$ 209,00
Auxílio refeição	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	+ R\$ 209,00
Valor do tíquete refeição	R\$ 61,39	R\$ 70,48	+ R\$ 9,09 por tíquete
Auxílio cesta alimentação	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	+ R\$ 209,00
13ª cesta alimentação/refeição	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	Atualização do benefício
Auxílio creche/babá	R\$ 1.412,00	R\$ 1.621,00	+ R\$ 209,00
Auxílio filhos com deficiência	R\$ 2.824,00	R\$ 3.242,00	+ R\$ 418,00

Alterações de conteúdo (não apenas valores)

1. ARTIGO 8º – ISONOMIA SALARIAL

- **2024:** multa de **1 salário** corrigido por ano de serviço.
- **2026:** multa aumentada para **3 salários** corrigidos por ano de serviço.

2. Novos artigos incluídos em 2026

• **ARTIGO 44 - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO**

Foram incluídos novos dispositivos que não aparecem na pauta 2024:

- **Proteção à Gestante ("a.2"):** Garante que a bancária que retorna da licença-maternidade fique totalmente **isenta da cobrança de metas por 90 dias**, além de proibir pressões por transferência.
- **Vítimas de Violência Doméstica ("l"):** Garante estabilidade provisória no emprego de **1 ano** para a bancária a partir da concessão judicial de medida protetiva de urgência (Lei Maria da Penha).
- **Estabilidade por Doença Comum ("c"):** O texto de 2026 foi ampliado para garantir os 24 meses de estabilidade após o retorno **mesmo que não tenha havido o reconhecimento da incapacidade pelo INSS.**
- **ARTIGO 77-A – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL** As instituições comprometem-se a prevenir e coibir o assédio moral organizacional, entendido como práticas de gestão ou organização do trabalho que, de forma reiterada, exponham trabalhadores a situações de constrangimento, pressão excessiva ou desgaste que possam afetar sua dignidade ou saúde.
- **Parágrafo primeiro.** Consideram-se indícios de assédio moral organizacional, entre outros: I – fixação de metas incompatíveis com as condições reais de trabalho; II – cobrança excessiva ou exposição vexatória de resultados; III – uso de ameaças de descomissionamento ou dispensa como forma de pressão; IV – controle ou monitoramento de desempenho de forma abusiva; V – práticas que estimulem competição prejudicial ou desrespeitem limites de saúde. **Parágrafo segundo.** As instituições adotarão medidas de prevenção, incluindo: I – orientação de gestores quanto a práticas adequadas de gestão de pessoas; II – disponibilização de canais para relato de situações de constrangimento, com garantia de confidencialidade; III – apuração das ocorrências, com adoção de medidas cabíveis. **Parágrafo terceiro.** Fica assegurada a não retaliação ao trabalhador que relatar situações previstas neste artigo. **Parágrafo quarto.** As partes acompanharão a implementação deste artigo em instâncias de diálogo, com vistas ao aperfeiçoamento das condições de trabalho.
- **ARTIGO 97-A – PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS** As instituições financeiras assegurarão a participação efetiva dos trabalhadores e de suas entidades representativas em todas as etapas do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), compreendendo a elaboração, implementação, acompanhamento e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do inventário de riscos e dos demais instrumentos previstos na NR-1.
- **Parágrafo único -** Fica instituído, em cada instituição, Comitê Permanente de Gestão de Riscos Ocupacionais, de caráter paritário, composto por representantes do sindicato, da CIPA e do SESMT, com a finalidade de acompanhar, intervir e deliberar sobre os processos relacionados ao GRO e ao PGR.
- **ARTIGO 100-A – PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E LIMITAÇÃO DA COLETA DE DADOS NO ÂMBITO DO GRO** As empresas abrangidas por esta Convenção, na implementação, manutenção ou revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e de

quaisquer programas relacionados à saúde mental ou fatores psicossociais, limitarão a coleta e o tratamento de informações exclusivamente aos dados estritamente necessários à identificação e prevenção de riscos ocupacionais vinculados ao ambiente, às condições e à organização do trabalho.

- Parágrafo 1º – Fica vedada a coleta, exigência, registro, armazenamento ou utilização de informações relativas à vida privada, familiar, social, religiosa, política, afetiva, financeira ou às convicções pessoais dos empregados.
- Parágrafo 2º – É proibida a utilização de entrevistas, questionários, dinâmicas ou quaisquer instrumentos que impliquem investigação indireta da vida privada ou induzam à exposição de aspectos pessoais não relacionados ao risco ocupacional.
- Parágrafo 3º – Presume-se irregular a coleta de dado pessoal sensível que não esteja
- **ARTIGO 100-B – VOLUNTARIEDADE E PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO EM PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL** A participação dos empregados em entrevistas, testes, questionários, avaliações psicossociais ou quaisquer instrumentos relacionados à saúde mental ou fatores psicossociais será facultativa.
- Parágrafo 1º – A recusa em participar não poderá gerar qualquer consequência funcional, direta ou indireta, inclusive avaliação negativa, restrição de promoção, alteração de metas, impedimento de mobilidade interna ou tratamento diferenciado por gestores.
- Parágrafo 2º – Presume-se discriminatória qualquer medida adotada em prejuízo do empregado que tenha recusado participar das iniciativas referidas no caput, competindo à empresa comprovar a inexistência de nexo com tal recusa.
- Parágrafo 3º – As informações eventualmente obtidas não poderão ser utilizadas para fins disciplinares, de avaliação de desempenho, definição de metas, movimentação funcional ou qualquer finalidade alheia à promoção da saúde e segurança do trabalho.
- Parágrafo 4º – O uso indevido de informações obtidas nos programas mencionados neste artigo acarretará nulidade do ato empresarial correspondente e aplicação das penalidades previstas nesta Convenção.
- **ASSÉDIO ALGORÍTMICO E VIGILÂNCIA EXCESSIVA NO TRABALHO BANCÁRIO DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO ALGORÍTMICO** - Considera-se assédio algorítmico toda forma de gestão do trabalho mediada por sistemas digitais ou automatizados que: I – Imponha metas, ritmos ou padrões de desempenho incompatíveis com condições reais de trabalho; II – utilize monitoramento permanente para intensificar a cobrança de resultados; III – gere pressão psicológica, medo, constrangimento ou exposição do trabalhador; IV – produza efeitos negativos à saúde física ou mental.
- Parágrafo único: O assédio algorítmico equipara-se, para todos os fins, ao assédio moral organizacional.
- **LIMITES AO MONITORAMENTO DIGITAL** Fica vedado aos bancos: I – Monitoramento contínuo e em tempo real com finalidade de pressão individual; II – uso de ferramentas de vigilância que capturem dados não relacionados diretamente à atividade laboral; III – controle de pausas fisiológicas ou necessidades pessoais; IV – utilização de sistemas que promovam ranking público ou comparações individuais.
- Parágrafo único: Todo monitoramento deverá respeitar a dignidade, a privacidade e a saúde do trabalhador.
- **TRANSPARÊNCIA DOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS** Os bancos deverão garantir: I – Acesso às informações sobre os sistemas utilizados para avaliação de desempenho; II – divulgação dos critérios, métricas e pesos utilizados nos algoritmos; III – comunicação prévia sobre alterações nos sistemas de controle e avaliação.
- §1º É vedada a utilização de sistemas “caixa-preta” sem possibilidade de compreensão pelos trabalhadores e suas entidades representativas.
- §2º O sindicato terá direito de acesso às informações para fins de fiscalização.

- **DIREITO À REVISÃO HUMANA** Nenhuma decisão que afete: Remuneração, avaliação de desempenho, manutenção do emprego poderá ser tomada exclusivamente por sistemas automatizados.
- §1º O trabalhador terá direito à revisão humana, fundamentada e transparente.
- §2º É assegurado o direito de contestação com acompanhamento sindical.
- **AVALIAÇÃO DE IMPACTO À SAÚDE** Antes da implementação de sistemas digitais de gestão, os bancos deverão realizar: I – Avaliação prévia de impacto à saúde física e mental; II – análise de riscos psicossociais; III – apresentação dos resultados ao sindicato. Parágrafo único: A implementação poderá ser suspensa caso identificados riscos relevantes à saúde.
- **PROIBIÇÃO DE METAS AUTOMATIZADAS ABUSIVAS** Fica vedada a utilização de sistemas automatizados para: I – Definição unilateral de metas; II – ajuste dinâmico de metas em tempo real sem negociação; III – aumento automático de exigências com base em desempenho individual.
- Parágrafo único: As metas deverão ser negociadas coletivamente e compatíveis com condições reais de trabalho.
- **PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL** Os bancos deverão: I – Monitorar indicadores de adoecimento relacionados à gestão digital; II – garantir atendimento psicológico acessível e custeado; III – implementar medidas corretivas imediatas quando identificado nexos entre tecnologia e adoecimento.
- **COMITÊ DE TECNOLOGIA E SAÚDE** Criação de comitê paritário (bancos e entidades sindicais) com atribuições de: I – Acompanhar a implementação de tecnologias; II – avaliar impactos à saúde; III – propor ajustes ou suspensão de sistemas nocivos; IV – produzir relatórios periódicos.
- **SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO** 1. O sistema de registro eletrônico de ponto utilizado pela empresa terá finalidade exclusiva de controle de jornada de trabalho, vedado o seu uso para quaisquer outras formas de monitoramento, vigilância, avaliação de desempenho ou gestão de produtividade. 2. É proibida a coleta, o armazenamento ou o cruzamento de dados provenientes do ponto eletrônico com informações de produtividade, pausas, velocidade de atendimento, localização geográfica, uso de teclado, mouse, aplicativos, microfones ou câmeras, sob pena de violação de direitos fundamentais à privacidade, intimidade e dignidade do trabalhador. 3. O sistema deverá respeitar os parâmetros técnicos definidos pela Portaria MTE nº 671/2021, garantindo transparência, rastreabilidade e impossibilidade de manipulação de dados. 4. O uso de geolocalização e outras ferramentas digitais de rastreamento somente será admitido durante o registro voluntário da jornada remota e exclusivamente para comprovação do local de trabalho, sendo vedado qualquer uso posterior ou permanente.
- **ARTIGO 100-C- PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS** As instituições financeiras assegurarão a participação efetiva dos trabalhadores e de suas entidades representativas em todas as etapas do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), compreendendo a elaboração, implementação, acompanhamento e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), do inventário de riscos e dos demais instrumentos previstos na NR-1.
- **Parágrafo 1º** - Fica instituído, em cada instituição, Comitê Permanente de Gestão de Riscos Ocupacionais, de caráter paritário, composto por representantes do sindicato, da CIPA e do SESMT, com a finalidade de acompanhar, intervir e deliberar sobre os processos relacionados ao GRO e ao PGR.
- **Parágrafo 2º** - O Comitê terá funcionamento contínuo, com realização de reuniões periódicas e extraordinárias sempre que necessário, assegurando-se: I – acesso prévio, integral e transparente a todas as informações, documentos, metodologias e critérios adotados; II – participação direta nos processos de identificação de perigos, avaliação e classificação de riscos, inclusive os psicossociais; III – apresentação de propostas, recomendações e registros de divergência, com obrigatoriedade de resposta fundamentada por parte da empresa; IV – acompanhamento da implementação das medidas de prevenção e controle.

- **Parágrafo 3º** - O inventário de riscos não poderá ser elaborado, atualizado ou validado sem a participação efetiva dos trabalhadores e de seus representantes, no âmbito do Comitê previsto neste artigo.
- **Parágrafo 4º** - As empresas assegurarão transparência ativa, mediante a disponibilização periódica de dados consolidados sobre riscos, adoecimento e afastamentos relacionados ao trabalho, resguardado o sigilo individual.
- **Parágrafo 5º** - A recusa injustificada quanto à consideração das contribuições apresentadas deverá ser formalmente motivada, podendo ser objeto de mediação em mesa de negociação ou em instância paritária de saúde.
- **Parágrafo 6º** - A participação prevista neste artigo não se limita à consulta formal, devendo ocorrer de forma contínua, estruturada e com garantia de condições materiais, tempo e acesso à informação para seu pleno exercício.
- **ARTIGO 121-B – TRANSPARÊNCIA E ACOMPANHAMENTO SINDICAL** As empresas apresentarão previamente ao sindicato profissional signatário os programas e procedimentos voltados à identificação, prevenção e controle de riscos psicossociais e à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. § 1º – A apresentação deverá conter, no mínimo, descrição da metodologia, instrumentos utilizados, tipos de dados coletados, forma de armazenamento, prazo de retenção e destinação das informações. § 2º – Fica assegurado ao sindicato o direito de solicitar esclarecimentos, propor ajustes e acompanhar a implementação dos programas. § 3º – A implementação de programas sem a comunicação prévia prevista neste artigo caracterizará descumprimento desta Convenção.

3. Reembolso escolar

O artigo permanece, mas os valores foram atualizados conforme a lógica de reajuste da pauta 2026.

4. Auxílio funeral

O valor foi atualizado para 2026, passando a considerar o novo período de reajuste pelo INPC + 5%.

Outras modificações:

- **Acompanhamento de Idosos (Art. 57, Parágrafo 3º): Cláusula Nova.** A redução de jornada de 3 horas (que antes era exclusiva para acompanhar filhos menores) foi **estendida para o acompanhamento de pais ou mães** idosos com idade igual ou superior a 60 anos .

Diversidade, Combate à Discriminação e Sanções Rígidas

- **Protocolo de Atendimento e LGBTfobia (Art. 67, Parágrafo 5º): Cláusula Inédita.** Garante o direito de o bancário **interromper imediatamente o atendimento** a clientes que profiram insultos homofóbicos ou transfóbicos. O superior deve assumir o cliente em sala reservada e o banco deve dar apoio jurídico gratuito e afixar cartazes alertando que o ato é crime.
- **Sanções contra Empregados e Clientes Agressores (Art. 67, Parágrafo 3º, XII): Cláusula Nova.** Determina que o banco aplique suspensão ou demissão a funcionários agressores. No caso de **clientes que praticarem discriminação, o banco é obrigado a exigir retratação formal ou encerrar a conta** bancária.
- **afastamento por Agressão (Art. 67, Parágrafo 5º, IV):** Garante **3 dias úteis de licença remunerada** para o funcionário que sofrer agressão discriminatória grave, visando à recuperação do choque psicossocial.
- **Transição de Gênero (Art. 68, Parágrafo 9º): Cláusula Nova.** Concede **licença remunerada de 30 dias** para trâmites legais ou procedimentos médicos relacionados à transição de gênero, além de assegurar que o plano de saúde cubra as despesas.

- **Cotas para Pessoas Trans (Art. 68, Parágrafo 4º):** A meta de contratação de trabalhadores trans subiu de 0,5% para **1% no primeiro momento**, com um cronograma para atingir o mínimo de **2% do quadro total em até 4 anos**.
- **Proteção contra Discriminação a Pais de PCDs (Art. 68, Parágrafo 4º): Cláusula Nova.** Proíbe retaliações, tratamento desigual ou exclusão de processos de promoção interna contra pais e mães que possuam liminares judiciais para garantir tratamentos médicos e terapias aos seus filhos com deficiência.
- **Comissão de Heteroidentificação (Art. 68, Parágrafo 4º, III): Cláusula Nova.** Institui uma comissão paritária para avaliar e validar de forma objetiva as autodeclarações de candidatos negros e indígenas nas ações afirmativas.
- **Protocolo Nacional de Combate ao Racismo (Art. 67, Parágrafo 6º):** Torna **obrigatório o fluxo estruturado** para receber denúncias de racismo institucional e injúria racial, com prazos rígidos de apuração e participação dos sindicatos.