

Categoria garante aumento real, mantém direitos e alcança novas conquistas; assembleia nos dias 3 e 4



Da esq. para dir.: presidenta do Sindicato e coordenadora do Comando, Neiva Ribeiro; e presidenta da Contraf-CUT e coordenadora do Comando, Juvadia Moreira (Foto: Seeb-SP)

Após tensas negociações – que incluíram ameaças da Fenaban de retirada de direitos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), ameaças à mesa única de negociação, de divisão da categoria e apresentação de propostas de reajustes abaixo da inflação –, o Comando Nacional dos Bancários conseguiu avançar, na 13ª rodada de negociação, entre sexta-feira (28) e sábado (29), em uma proposta global dos bancos que manteve todas as cláusulas da CCT, a mesa única entre bancos públicos e privados, o mesmo reajuste para toda a categoria, com aumento real para 2026 e 2027 e ainda com avanços em novas conquistas.

“A CCT dos bancários tem 85% de suas cláusulas que garantem direitos acima das leis trabalhistas. A preservação de todos esses direitos, o aumento real e as novas conquistas são fruto da nossa unidade nacional, da nossa mobilização e capacidade de negociação. Foi a categoria unida, bancários de bancos públicos e privados, espalhados por todo o país, representados com muita responsabilidade pelo Comando Nacional, que protegeram a nossa CCT e impediram o arrocho salarial”, avalia a presidenta do Sindicato e coordenadora do

Comando Nacional dos Bancários, Neiva Ribeiro.

Aumento real para 2026 e 2027 - A proposta apresentada pela Fenaban prevê a reposição total da inflação (INPC) mais aumento real de 0,60%, em 2026 e também em 2027, para salários e todas as demais verbas, incluída a PLR (tanto na regra básica, quanto na parcela adicional) e os vales refeição e alimentação, derrotando assim a tentativa dos banqueiros de impor um arrocho salarial (perdas reais para salários e todas as verbas).

O Sindicato avalia que – em um cenário sem ultratividade (garantia da validade de um acordo até o fechamento de outro) – conquistar aumento real, manter todos os direitos e avançar em relação à saúde e cláusulas sociais é um saldo positivo para a Campanha.

Caso aprovada, a proposta de aumento real para 2026 e 2027 fará com que a categoria acumule um ganho real de 25%, entre 2004 (início da mesa única de negociação) e 2027. Para o piso, o ganho real neste período é ainda maior, de 47,1%.

A inflação (INPC) para a data-base dos bancários (1º de setembro) será divulgada em 11 de

setembro, quando será possível definir qual será o reajuste total (INPC + 0,6% de aumento real) em 2026.

Veja na tabela abaixo as propostas de reajustes ao longo das negociações:

PROPOSTA	DATA	GANHO/PERDA REAL
1ª	25/8	-1,99%
2ª	25/8	-1,50%
3ª	26/8	-1,50%
4ª	26/8	-1,50%
5ª	27/8	-1,0,9%*
6ª	27/8	(INPC) 0%
7ª	28/8	INPC+ 0,26% para 2026 nos salários,VA/VR e PLR / Demais verbas 0% (INPC) para 2027 em todas as verbas
8ª	28 e 29/8	INPC+ 0,33% para 2026 INPC+ 0,26% para 2027 em todas as verbas
9ª	29/8	INPC+ 0,6% para 2026 INPC+ 0,6% para 2027 em todas as verbas

* Na 5ª proposta a Fenaban utilizou o IPCA Alimentos em domicílio para reajustar todas as verbas

Outros avanços - A proposta ainda contempla avanços em pontos como a participação efetiva dos trabalhadores e seus sindicatos no programa de gerenciamento de riscos (PGR); gestão ética da tecnologia; direito à desconexão; requalificação e realocação profissional; e o encarecimento das demissões para os bancos, com indenização adicional aos bancários (leia sobre novas conquistas na página 2).

Proposta prevê avanços em saúde e cláusulas sociais



SAÚDE MENTAL: Participação dos sindicatos no Programa de Gerenciamento de Riscos Psicossociais, da nova Norma Regulamentadora nº 1 (RN-1), com objetivo de reduzir o adoecimento mental na categoria.

COMBATE AO ASSÉDIO: O banco disponibilizará o canal de combate ao assédio moral e sexual (conquistado da Campanha Nacional de 2024) para receber também denúncias sobre atos praticados por clientes contra os funcionários.

MONITORAMENTO DIGITAL: Transparência e limites à vigilância a partir de ferramentas de monitoramento

digital no trabalho, direito à feedback e gestão humana, com o objetivo da gestão ética da tecnologia, para proteção aos bancários.

DIREITO À DESCONEXÃO: Para que bancários e bancárias tenham seu tempo fora da jornada de trabalho respeitado, por exemplo, não sendo obrigados a atender ou responder mensagens fora da jornada de trabalho, seja de clientes, ou gestores.

PARALISAÇÃO DO DIA 20 DE AGOSTO: caso aprovada a proposta, a Fenaban garantiu que o dia de paralisação será abonado.

Trabalhadores enfrentaram duras negociações e derrotaram ataques

O processo negocial deste ano foi particularmente difícil, com 13 rodadas de negociação e oito propostas rejeitadas.

A negociação que culminou na proposta final dos banqueiros começou no início da tarde de sexta (28), se estendeu por todo o dia e noite, varou a madrugada e foi encerrada somente na noite de sábado (29), com duração total de 32 horas.

Desde o início das negociações, o Coman-

do Nacional enfrentou e venceu ataques à mesa única de negociação; derrotou a estratégia da Fenaban em levar o processo negocial até uma data próxima da data-base da categoria, valendo-se do fim da ultratividade; não se curvou às ameaças de judicialização; barrou a tentativa de dividir a categoria por faixas salariais; a tentativa de retirar a cláusula de complementação salarial, de retirar direitos de quem estava afastado; e superou propos-

tas que iniciaram com uma perda real de 1,5% para a categoria, rebaixavam o vale-alimentação, congelavam a PLR e retiravam direitos.

“O Comando Nacional, com a força da mobilização da categoria em todo o país, se manteve firme e derrotou os ataques à nossa unidade nacional e também a tentativa dos banqueiros de impor um arrocho salarial e extinguir direitos. Mostramos, rodada após rodada, que não aceitaríamos retrocessos e nem sair do processo negocial sem a valorização real do trabalhador bancário, avanços nas cláusulas sociais e todos os nossos direitos mantidos”, conclui Neiva Ribeiro, presidenta do Sindicato e coordenadora do Comando Nacional dos Bancários.

Programa de indenização, requalificação e recolocação no mercado de trabalho

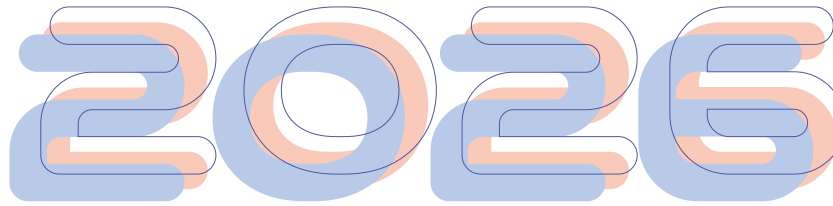
Entre janeiro de 2015 e maio de 2026, os maiores bancos fecharam 9,5 mil agências. Destas, 669 foram encerradas no primeiro semestre de 2026. Diante desse quadro, os bancários conseguiram negociar duas importantes medidas para encarecer as demissões em caso de fechamento de agência e realocar os bancários no mercado de trabalho:

- Um programa de requalificação e recolocação profissional, com a contratação de uma consultoria internacional (Gi Group), que irá elaborar planos para cada trabalhador, com diagnósticos, entrevistas e planos de recolocação individual. Os trabalhadores terão ainda acesso a uma plataforma de cursos e serão cadastrados em um banco de talentos, de forma a conectá-los com empresas que necessitem de suas competências.
- Indenização adicional, além do já previsto na CCT, conforme tabela ao lado.

TEMPO DE CASA	INDENIZAÇÃO ADICIONAL PREVISTA ATUALMENTE NA CCT (SALÁRIOS)	NOVA INDENIZAÇÃO ADICIONAL PROPOSTA EM ADIÇÃO À CCT (SALÁRIOS)	TOTAL DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL
Até 5 anos	1,0	2,0	3,0
05 a 10 anos	1,5	4,0	5,5
10 a 20 anos	2,0	5,0	7,0
Acima de 20 anos	3,0	6,0	9,0

Relembre os momentos decisivos da

CAMPANHA
NACIONAL D@S
BANCÁRI@S



ENTREGA DA PAUTA — 24 DE JUNHO

- O Comando Nacional dos Bancários entregou à Fenaban a pauta de reivindicações, construída a partir de quase 55 mil respostas na Consulta Nacional e das conferências dos bancários.
- O Comando cobrou a assinatura de um pré-acordo de ultratividade da CCT, para garantir os direitos durante as negociações. A Fenaban recusou.

MESA 1 (2/7) — MAIS INCLUSÃO, JORNADA 4X3 E DESCONEXÃO

- O Comando reivindicou mais contratações e oportunidades de carreira para PCDs, além de medidas para ampliar a inclusão.
- Defendeu a jornada 4x3, sem redução de salários ou direitos.
- Reivindicou o direito pleno à desconexão.
- Apresentou dados sobre fraudes digitais e cobrou investimentos dos bancos em segurança.
- Voltou a cobrar a ultratividade da CCT.
- Fenaban aceitou avaliar a realização de estudo conjunto sobre a jornada 4x3, mas manteve a recusa à ultratividade.

MESA 2 (7/7) — PELO FIM DAS DEMISSÕES E DO FECHAMENTO DE AGÊNCIAS

- O Comando apresentou dados que demonstraram a redução dos empregos e das agências: 93,3 mil empregos eliminados e 9,5 mil agências fechadas desde 2015.
- Denunciou que o trabalho bancário não desapareceu, mas está sendo transferido para correspondentes bancários e outros segmentos.
- Reivindicou a suspensão das demissões e do fechamento de agências durante a Campanha.
- Cobrou o fim das terceirizações, retorno das homologações nos sindicatos, indenização adicional nas demissões e criação de banco de talentos.
- Defendeu proteção ao emprego das mulheres vítimas de violência doméstica e qualificação profissional, especialmente para a área de tecnologia.

MESA 3 (16/7) — IGUALDADE E COMBATE AO ENDIVIDAMENTO

- O Comando apresentou dados do Dieese sobre a desigualdade salarial: em 2025 as bancárias recebiam, em média, 81,6% da remuneração dos homens.
- Reivindicou metas de contratação de grupos sub-representados, formação e ascensão profissional de mulheres negras e ampliação da

presença feminina em TI e na liderança.

- Cobrou medidas efetivas de combate ao racismo, LGBTfobia e demais formas de discriminação, além de um protocolo nacional contra o racismo.
- Reivindicou medidas contra o assédio sexual.
- O Comando também apresentou dados sobre o endividamento dos bancários e defendeu a redução de juros e tarifas para a categoria.
- Fenaban: concordou em ampliar o canal de denúncias para racismo e LGBTfobia e incluir definições de assédio sexual e importunação na CCT.

MESA 4 (21/7) — FENABAN AMEAÇA ACABAR COM A MESA ÚNICA

- A Fenaban ameaçou romper o modelo de mesa única, defendendo negociações separadas para bancos públicos e privados. O Comando rejeitou imediatamente e reafirmou que a unidade nacional é uma conquista histórica da categoria.
- O Comando denunciou a relação entre metas abusivas, pressão, sobrecarga e insegurança profissional e o adoecimento dos bancários.
- Reivindicou a participação dos trabalhadores na identificação e prevenção dos riscos psicossociais, conforme a nova NR-1.
- Voltou a defender um programa de crédito com juros reduzidos para bancários endividados.
- Fenaban: questionou dados sobre adoecimento e colocou em xeque cláusulas de saúde da CCT.
- Diante da ameaça à mesa única e da postura dos bancos, o Comando convocou Dia Nacional de Luta para 28 de julho, em defesa da unidade da categoria e da valorização dos trabalhadores. A mobilização teve ampla adesão dos bancários.

MESA 5 (30/7) — LUCROS BILIONÁRIOS, AUMENTO REAL É POSSÍVEL

- O Comando iniciou a discussão econômica cobrando aumento real para salários e demais verbas.
- Reivindicou valorização do piso, aumento maior do VA e VR e uma melhor distribuição dos lucros na PLR.
- A cobrança foi direta: se os bancos lucram com o trabalho dos bancários, os trabalhadores devem participar de forma mais justa dessa riqueza.

MESA 6 (4/8) — COMANDO COBRA PROPOSTA GLOBAL

- O Comando cobrou uma proposta econômica global.
- Reforçou que não bastava discutir itens isoladamente e reivindicou

uma resposta concreta sobre aumento real, PLR, piso e VA e VR.

- Fenaban: novamente adiou a apresentação de uma proposta.

MESA 7 (13/8) — FENABAN TENTA DIVIDIR OS TRABALHADORES

• A Fenaban apresentou proposta de reajuste em três faixas salariais, sem sequer informar os índices correspondentes. A mesma lógica seria aplicada ao VA e VR. O piso de ingresso seria congelado. O Comando reafirmou a reivindicação de aumento real para todos, valorização do piso, da PLR e dos vales, sem diferenciação entre os trabalhadores.

- O Comando convocou assembleias em todo o país para 17 de agosto, orientando a rejeição da proposta e a aprovação de uma paralisação.

ASSEMBLEIAS (17/8)

• Em 17 de agosto, mais de 50 mil trabalhadores participaram das assembleias, rejeitando a proposta e aprovando a paralisação no dia 20 de agosto, demonstrando a força da categoria.

MESA 8 (18/8) — MOBILIZAÇÃO FAZ FENABAN RECUAR

• O Comando levou para a mesa a força da decisão dos trabalhadores: em todo o país, 97% rejeitaram a proposta por faixas e 90% aprovaram a paralisação. Em São Paulo, Osasco e região, 97,66% rejeitaram a proposta e 89,34% aprovaram a paralisação.

• Fenaban recuou e retirou a proposta de reajuste por faixas e congelamento do piso.

• Bancos continuam sem apresentar proposta de índice de reajuste para salários e demais verbas.

• Comando reafirma para os bancos a realização da paralisação no dia 20 de agosto.

PARALISAÇÃO NACIONAL (20/8)

Bancários cruzam os braços em todo país para cobrar a apresentação de uma proposta decente.

MESA 9 (24/8) — BANCOS ATACAM A MOBILIZAÇÃO, COMANDO REAGE

• Os bancos novamente não apresentaram proposta.

• Fenaban tenta desacreditar a paralisação.

• O Comando rebate os ataques, reafirma a legitimidade, forte adesão e grande repercussão da paralisação.

• A Fenaban voltou a ameaçar a mesa única.

• O Comando reafirma que a unidade nacional da categoria não está em negociação.

• Bancos, mais uma vez, negam o pedido do Comando pela ultratividade.

MESA 10 (25/8) — FENABAN APRESENTA PROPOSTA COM PERDA REAL

• Na 10ª mesa, o Fenaban apresentou proposta que previa apenas 2,06% de reajuste para salários, VA e VR e outras verbas, o que representaria cerca de metade da inflação estimada, além de perda real de 1,99%. A proposta também retirava direitos. O Comando rejeitou imediatamente a proposta.

• Após a rejeição, a Fenaban apresentou uma segunda proposta, de 2,57%, ainda abaixo da inflação, que representaria perda real de cerca

de 1,5%. Novamente, o Comando rejeitou, destacando que a proposta, além de impor arrocho salarial, não trazia valorização para a PLR e piso.

• Na mesma mesa, o Comando cobrou medidas para encarecer as demissões e iniciou com a Fenaban a construção de uma proposta de requalificação e recolocação dos trabalhadores desligados em virtude do fechamento de agências.

MESA 11 (26/8) — COMANDO REJEITA MAIS DUAS PROPOSTAS: SEM AUMENTO REAL, NÃO DÁ

• O Comando rejeitou novas propostas da Fenaban, que mantinham o reajuste de salários e demais verbas em apenas 2,57%, abaixo da inflação, além de diferenciar os reajustes do VA e VR, rebaixando o índice para o VA.

• Na PLR, os bancos recuaram do congelamento, mas propuseram reajustar apenas o teto da regra básica, atingindo uma parcela reduzida dos trabalhadores.

• A representação dos trabalhadores reforçou que aumento real nos salários e todas as demais verbas - incluída a PLR, VR, VA e piso - era condição fundamental para um acordo.

MESA 12 (27/8) — COMANDO DERROTA O ARROCHO, MAS COBRA AUMENTO REAL

• Comando rejeita mais uma proposta rebaixada, de 2,99%, que representaria apenas 72% da inflação estimada e perda real de 1,09%.

• Comando derrota tentativa dos banqueiros de impor arrocho salarial e a Fenaban apresenta uma nova proposta com reposição integral da inflação (INPC) para salários, PLR e demais verbas. Comando rejeita a proposta por não trazer aumento real, além de prever critérios diferentes de reajuste para o VA e VR.

• O arrocho foi derrotado por conta da mobilização, das plenárias, da paralisação de 20 de agosto, da unidade nacional e da capacidade de negociação dos bancários.

• Avançam as negociações sobre NR-1, gestão ética da tecnologia, direito à desconexão, requalificação e realocação profissional e proteção ao emprego.

MESA 13 (28/8 E 29/8) — A FORÇA DA MOBILIZAÇÃO GARANTE VALORIZAÇÃO

• Após 32 horas de negociação, é conquistada proposta com reposição total da inflação (INPC) mais 0,6% de aumento real, em 2026 e 2027, para salários e demais verbas, incluída a PLR (tanto na regra básica, quanto na parcela adicional), piso, VA e VR.

• Foram mantidos ainda todos os direitos da CCT e conquistados novos avanços como a participação efetiva dos trabalhadores e seus sindicatos no programa de gerenciamento de riscos (PGR); gestão ética da tecnologia; direito à desconexão; requalificação e realocação profissional; e o encarecimento das demissões para os bancos, com indenização adicional aos bancários.

• Além disso, foram derrotados todos os ataques dos banqueiros à mesa única de negociação, o arrocho salarial, as ameaças de judicialização do acordo, a tentativa de dividir a categoria em faixas salariais, a regionalização e rebaixamento dos vales alimentação e refeição, o congelamento do piso e da PLR, e o corte de direitos.

Banco do Brasil apresenta proposta global para ACT

Na 10ª rodada de negociações para a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) específico, realizada no sábado (29), em São Paulo, o Banco do Brasil apresentou sua proposta global para as funcionárias e os funcionários. A formalização ocorreu logo após a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) divulgar sua proposta final oferta para toda a categoria bancária.

Entre os principais pontos da proposta apresentada pelo Banco do Brasil estão:

- Abono ausência no dia 31 de dezembro de 2026;
- Ampliação da licença-paternidade dos atuais 20 para 35 dias, para pais de filhos nascidos a partir de 30 dias após a assinatura do ACT;
- Elevação do auxílio para filhos com deficiência, de R\$ 760,48 para R\$ 874,55, o que representa um aumento de 15%. Os valores ainda não consideram o índice de reajuste definido na Campanha Nacional 2026;
- Reavaliação da função dos atendentes da Central de Relacionamento, com o estabelecimento de novos papéis e responsabilidades, e reajuste do salário de R\$ 4.795,12 para um novo valor de referência de R\$ 6.302,77, a partir de janeiro de 2027, também sem considerar o índice de reajuste da Campanha Nacional 2026. Atualmente, são 558 funcionárias e funcionários nessa função, com previsão de abertura de mais 30 vagas;
- Criação de mesa específica para tratar dos modelos de acompanhamento da rede Diope;
- Revisão, a partir de 2027, dos exames complementares para identificação e monitoramento de doenças crônicas, como diabetes, hipertensão e dislipidemia;
- Inclusão dos funcionários egressos dos bancos incorporados no Programa Bem Viver, condicionada à expansão do atendimento nas CliniCassi;
- Adoção do modelo do SESMT para atendimento à NR-1;
- Elevação da indenização por morte em decorrência de assalto, de R\$ 316,6 mil para R\$ 550,5 mil;



Representantes dos trabalhadores aguardam proposta para avanços econômicos (Foto: Seeb-SP)

- Apresentação de alternativas para o enfrentamento do endividamento dos funcionários no prazo de até 60 dias;
- Continuidade das avaliações, encaminhamentos e diálogos sobre saúde e previdência dos egressos dos bancos incorporados, com acompanhamento da entidade sindical e compromisso de inclusão da medida no ACT.

Medidas anunciadas em mesas anteriores

Os avanços do sábado (29) se somam às medidas já anunciadas pelo banco na quinta-feira (28). Entre elas, a ampliação do afastamento para acompanhamento em casos de união estável; o ressarcimento dos custos para funcionários aprovados nas certificações da Anbima, com abono de até 5 dias para que realizem as certificações, e o compromisso com o desenvolvimento e a requalificação profissional dos funcionários.

O banco também já havia apresentado devolutivas para algumas das reivindicações dos trabalhadores, especialmente para PCDs e dependentes PCDs: o Programa de Apoio à Mobilidade de Dependentes PCDs (PAS), que concede antecipação salarial para a aquisição de veículos de até R\$ 100 mil, com prazo de pagamento de até 96 meses sem juros e limite correspondente a 12 salários, será ampliado para pais e mães de dependentes PCDs. Segundo os dados apresentados pelo banco, a medida fará com que o número de pessoas beneficiadas passe de 3.404 para 7.271.

Na 8ª mesa, o banco também anunciou a ampliação de duas para cinco jornadas de trabalho por ano a funcionários PCDs para realizarem reparos

em seus equipamentos.

No dia 19 de agosto, na 7ª mesa, a gestão do BB apresentou a garantia de inclusão no ACT das políticas de ações afirmativas, para que mulheres, pessoas com deficiência (PCDs) e pessoas não brancas sejam priorizadas nos processos seletivos internos da empresa.

O BB também informou que irá incluir no ACT uma cláusula de estabilidade na função comissionada por seis meses após o retorno ao trabalho para funcionárias vítimas de violência doméstica. A Lei Maria da Penha garante a manutenção do vínculo empregatício em casos de afastamento por até seis meses. Com a nova cláusula, a bancária vítima de violência terá ainda a garantia da manutenção de sua função comissionada.

Por fim, a direção do banco propôs uma cláusula para garantir a redução de jornada para mulheres em lactação induzida (tratamento para amamentar filhos não gestados ou adotados). O direito seria estendido a casais homoafetivos em que as duas mães sejam funcionárias do BB.

Negociação continua na segunda (31)

Apesar das propostas apresentadas, a expectativa dos trabalhadores era de que na rodada de sábado (29), o BB apresentasse também temas relacionados à remuneração, especialmente após as negociações da mesa Fenaban.

“Reconhecemos que as propostas apresentadas são importantes e que foram construídas ao longo das negociações, especialmente nas cláusulas sociais, mas não podemos deixar de registrar que o funcionalismo aguarda uma proposta com avanços econômicos do Banco do Brasil. A negociação irá continuar nesta segunda-feira e esperamos que o Banco do Brasil traga essas respostas”, afirmou a coordenadora da CEBB, Fernanda Lopes.

Caixa apresenta proposta final para o Saúde Caixa; negociações continuam

A Caixa apresentou, neste sábado (29), em São Paulo, o que classificou como sua proposta final para o Saúde Caixa. O tema concentrou boa parte da 10ª rodada de negociações específicas entre o banco e a Comissão Executiva dos Empregados (CEE) da Caixa, dentro da Campanha Nacional dos Bancários 2026. A representação dos empregados deixou claro que a apresentação da proposta não significa sua aprovação: o conteúdo será levado ao Comando Nacional dos Bancários e, posteriormente, às assembleias que serão realizadas em todo o país de quinta (3) a sexta-feira (4).

Além do Saúde Caixa, houve encaminhamentos importantes para a criação de um grupo de trabalho que discutirá PFG, PCS e Processos Seletivos Internos (PSIs) e remuneração variável. A CEE cobrou que os trabalhos comecem o quanto antes, logo após a conclusão da campanha, com calendário intensificado de reuniões. Também serão ampliadas as agendas da mesa permanente de negociação e realizadas reuniões específicas para discutir os modelos Digital e Genesys.

“A proposta apresentada traz mudanças importantes, mas também traz avanços em relação às duas últimas que a Caixa tinha colocado na mesa. É importante que cada empregado e empregada conheça a proposta e todos os seus detalhes. A negociação não termina no plano de saúde: temos uma



Representação dos empregados lembra que pauta é ampla e não se limita ao Saúde Caixa (Foto: Seeb-SP)

pauta ampla, construída pelos empregados e aprovada no 41º Conecef”, afirmou a coordenadora da CEE/Caixa, Luiza Hansen.

Nova mesa na segunda (31) e assembleia dias 3 e 4

Ao longo das rodadas, a Caixa apresentou propostas sobre Promoção por Mérito, Saúde Caixa, PCD, monitoramento de metas, atendimento digital, carreira e outras condições de trabalho.

Em alguns pontos houve avanços, como a retirada

da do Alcance.Caixa dos critérios da Promoção por Mérito; a previsão de pagamento dos deltas em janeiro; e a suspensão do processo de migração das funções de caixas e tesoureiros. Em outros, especialmente no Saúde Caixa, permanecem divergências importantes.

“Conseguimos abrir caminhos importantes para continuar negociando carreira, remuneração variável e condições de trabalho. Mas os empregados precisam avaliar com atenção todos os pontos que serão levados para aprovação nas assembleias”, concluiu Luiza Hansen.

Como fica a proposta do Saúde Caixa

O modelo apresentado pela Caixa modifica a forma de cobrança em relação ao acordo atual. Segundo a proposta, para os empregados da ativa a contribuição passa a variar de acordo com a idade do titular e de cada dependente: Veja na tabela abaixo.

IDADE	TITULAR	DEPENDENTE POR VIDA
0 a 18	2,70%	R\$ 480
19 a 23	2,90%	R\$ 500
24 a 28	3,10%	R\$ 520
29 a 33	3,30%	R\$ 540
34 a 38	3,50%	R\$ 560
39 a 43	3,70%	R\$ 580
44 a 48	3,90%	R\$ 600
49 a 53	4,10%	R\$ 620
54 a 58	4,30%	R\$ 640
59 ou mais	4,50%	R\$ 660

Para os aposentados e pensionistas, a contribuição do titular passaria de 3,5% para 4,5% da remuneração-base, enquanto a mensalidade por dependente passaria dos atuais R\$ 480 para R\$ 660. O teto de comprometimento da renda do grupo familiar subiria de 7% para 9%. A proposta mantém as 13 mensalidades anuais.

Os dependentes indiretos (entre eles filhos de 21 a 27 anos) ficam fora do teto familiar. Deixa de haver a diferenciação que havia entre 21 a 24 e de 24 a 27 anos. Todos os usuários terão piso de R\$ 50. A tabela e as demais regras constam da apresentação feita pelo banco durante a reunião.

Para estimular o uso da telemedicina, que gera menos custos para o plano, esse tipo de consulta passa a ser isento de coparticipação. Internações e tratamentos oncológicos também seguem isentos de coparticipação. O valor da consulta em pronto-socorro subiria dos atuais R\$ 75 para R\$ 150, e o limite anual por grupo familiar passaria de R\$ 3.600 para R\$ 4.800.

A proposta prevê ainda recadastramento anual dos titulares e grupos familiares e abertura de um prazo de 90 dias para adesão de titulares que atualmente estejam fora do Saúde Caixa. Encerrado esse período, quem cancelar sua adesão não poderá voltar ao plano. A regra é mais restritiva que a vigente, que permite nova inscrição após dois anos de ausência, mediante cumprimento das condições previstas no ACT. Segundo a Caixa a intenção seria proteger a sustentabilidade e o mutualismo do plano.

Saúde Caixa: Caixa fala em ampliar teto em 2027

A Caixa informou que as medidas propostas para os usuários representam aproximadamente R\$ 190 milhões adicionais em 2026, enquanto o banco afirmou que colocará cerca de R\$ 543 milhões para ajudar no equacionamento do resultado

do plano neste ano, inclusive por meio de medidas extraordinárias.

O banco também declarou que pretende iniciar os procedimentos internos e externos necessários para ampliar, em 2027, o atual teto de 6,5% da folha

de pagamento e proventos que limita sua participação no Saúde Caixa. Em caso de aumento do teto de 6,5% para 8%, por exemplo, o aumento da contribuição da Caixa chegaria a aproximadamente R\$ 600 milhões.

GT vai discutir remuneração variável, PFG, PCS e PSI

Outro avanço da reunião foi o acerto para a criação de um GT para tratar de remuneração variável, PFG, PCS e PSI.

Figital e Genesys

A Caixa propôs reuniões com as áreas do

Figital e Genesys. Comprometeu-se a suspender até 31 de dezembro a penalização no Alcance.Caixa decorrente do transbordo do atendimento e ampliar de 5 para 10 minutos o prazo antes do transbordo. Mesmo após 10 minutos, a unidade não será penalizada.

A CEE quer discutir o próprio desenho dos modelos, inclusive o atendimento simultâneo presencial e digital, a sobrecarga e os impactos sobre a organização do trabalho.

Licenças de saúde e abono

Sobre adiantamento salarial em afastamentos por licença saúde, a Caixa trouxe como proposta ainda que, quando o benefício for indeferido pelo INSS e ainda houver possibilidade de recurso, a cobrança para devolução do adiantamento não seja iniciada. Propôs ainda tornar facultativo o recebimento do adiantamento pelo empregado.

Pontos de avanço na Caixa

Saúde Caixa:

- R\$ 536 milhões: é o montante estimado de aporte pela Caixa no plano.
- Ampliação do teto de custeio: pela primeira vez, a Caixa se comprometeu a realizar estudos para ampliar o atual teto de 6,5% da folha de pagamento, que limita sua participação no Saúde Caixa.

Promoção por mérito:

- Até dois deltas: foi garantida a possibilidade de até dois deltas para os empregados, tanto em 2026 quanto em 2027.
- Metas não entrarão como critério nem para o primeiro e nem para o segundo delta. A Caixa vai retirar o Alcance.Caixa dos critérios para obtenção dos deltas, atendendo a uma reivindicação importante da representação dos empregados.
- Pagamento dos deltas em janeiro: referentes aos anos-base de 2026 e 2027.

Veja a proposta ajustada:

ANO/PÚBLICO	1º DELTA	2º DELTA
2026	2 ações do bloco Saúde em Dia + 2 ações do bloco Estratégia Caixa	Ter recebido o 1º delta + 2 novas ações do Saúde em Dia + 2 novas ações do Estratégia Caixa
2027	3 ações do bloco Saúde em dia + 5 ações do bloco Estratégia Caixa	Ter recebido o 1º delta + 3 novas ações do Saúde em Dia + 5 novas ações do Estratégia Caixa

Férias

- Abono de férias sem fruição: possibilidade de converter dias de férias em valores, sem necessidade de utilizar o período correspondente.



Pessoas com deficiência (PCDs)

- Enquadramento: melhoria no processo de enquadramento como PCD, incluindo TEA (Transtorno do Espectro Autista).
- Mobilidade e jornada: possibilidade de concessão de mobilidade — presencial, remoto ou híbrido — e/ou redução de até 25% da jornada para realização de tratamento durante o horário de trabalho.

Ausências permitidas

- Suspensão do limite de idade para acompanhamento médico de filho/enteado e possibilidade de utilização pessoal da ausência pelo empregado.
- Licenças: até 180 dias para utilizar as licenças paternidade e casamento.



- Ausência-prevenção: até três dias por ano para realização de exames preventivos de câncer e HPV.
- Representação esportiva: até dez dias anuais para empregados de alto rendimento convocados para representar o Brasil em competições esportivas ou paradesportivas oficiais, com previsão de implementação em janeiro de 2027.

Fígital/Genesys

- Sem penalização até o fim de 2026: até 31 de dezembro de 2026 não haverá penalização no Alcance.Caixa para as unidades. A Caixa se comprometeu a debater com a representação dos empregados o formato do programa.
- Tempo para início do atendimento: sobe de 5 para 10 minutos.

Carreira e remuneração

- Grupo de Trabalho: criação de GT, com participação de representantes dos trabalhadores, para discussão sobre PFG, PCS, PSI e Remuneração Variável.

Licença-saúde

- Adiantamento salarial: o adiantamento passa a ser opcional, com suspensão da cobrança até a conclusão das instâncias de recurso. Em caso de indeferimento do recurso, haverá opção de parcelamento ou compensação.

Saúde e qualidade de vida

- Programa Saúde Integral: ampliação do programa, com ações voltadas à saúde cardiovascular e ao apoio em situações de dependência de tabagismo, substâncias químicas ou jogos.
- Atendimento especializado: atendimento especializado e contínuo a partir dos resultados do PCMSO.



Diversidade e inclusão

A Caixa se comprometeu com:

- inclusão e equidade nos processos seletivos;
- ampliação das diretrizes de diversidade e inclusão;
- aprimoramento das ações de letramento;
- fortalecimento dos Coletivos de Diversidade;
- reforço da agenda de equidade de gênero;
- realização de campanhas antidiscriminação;
- promoção da acessibilidade física, tecnológica e comunicacional.



Assembleia nos dias 3 e 4

Nos dias 3 e 4 de setembro, o Sindicato realizará assembleias para deliberar sobre as propostas Fenaban, Caixa e BB. Todos os detalhes estarão no edital, que será publicado em breve no site da entidade (www.spbancarios.com.br).